


3 1761 11766977 0



CANADA INDUSTRIAL
RELATIONS BOARD

CONSEIL CANADIEN DES
RELATIONS INDUSTRIELLES

Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117669770>



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

General Longshore Workers, Checkers, and Shipliners of the Port of Saint John, N.B., Local 273 of the International Longshoremen's Association, *applicant*,
and
Irving Shipbuilding Inc., J.D. Irving, Limited, *respondents*,
and
Port of Saint John Employers Association, Inc. *employer*.

CITED AS: Irving Shipbuilding Inc. et al.

Board File: 22323-C

Decision no. 153
January 21, 2002

Application for a declaration that certain activities fell within the scope of a geographical certification, pursuant to sections 18 and 34 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Geographical Certification - Interpretation of section 34 - Local 273 of the International Longshoremen's Association applied for a declaration that Irving Shipbuilding Inc. and J.D. Irving, Limited (the respondents) were engaged in longshoring activities at the Port of Saint John, and were therefore bound by the previous geographical certification order issued by the Board - The respondents engaged in the dockside unloading of wood chips at Pier 20 of the Port - The Board found that there was no doubt that the nature of the work is longshoring work, and not work that is logistical, preparatory and organizational - The transportation by barge was not done from one facility to another that was owned by the same company; the operations assisted in the eventual transportation of J.D. Irving's product to its customer, Irving Pulp and Paper, Limited - The Board accepted that the unloading of wood chips, whether in bulk form or in roundwood, had historically been done without members of the union, but that fact did not restrict the Board from making a determination that the unloading of wood chips at Pier 20 fell within the scope of the Board's

Motifs de décision

General Longshore Workers, Checkers, and Shipliners of the Port of Saint John, N.B., section locale 273 de l'Association internationale des débardeurs, *requérante*,
et
Irving Shipbuilding Inc., J.D. Irving, Limited, *intimées*,
et
Port of Saint John Employers Association, Inc., *employeur*.

CITÉ: Irving Shipbuilding Inc. et autre

Dossier du Conseil: 22323-C

Décision n° 153
le 21 janvier 2002

Demande réclamant que le Conseil déclare que certaines activités sont visées par la portée de l'accréditation par région géographique d'un syndicat aux termes des articles 18 et 34 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Accréditation géographique - Interprétation de l'article 34 - La section locale 273 de l'Association internationale des débardeurs a présenté une demande afin que le Conseil déclare que Irving Shipbuilding Inc. et J.D. Irving, Limited (les intimées) se livraient à des travaux de débardage au Port de Saint John, et que les entreprises étaient par conséquent liées par l'ordonnance d'accréditation par région géographique rendue antérieurement - Les intimées effectuaient le déchargement de copeaux de bois au quai 20 du port - Le Conseil a conclu qu'il ne faisait aucun doute que la nature du travail était du débardage par opposition à du travail de nature logistique, préparatoire et organisationnelle - Le transport par barge ne se faisait pas d'une installation à une autre appartenant à la même société; les activités facilitaient le transport d'un produit de J.D. Irving à sa cliente, Irving Pulp & Paper, Limited - Le Conseil a accepté que le déchargement de copeaux de bois, que ce soit en vrac ou sous forme de bois rond, avait traditionnellement été exécuté sans la participation des membres du syndicat, mais ce fait ne l'a pas empêché de conclure que le déchargement des

previous certification order - The Board held that the operations of J.D. Irving, Limited at Pier 20 were within the scope of the certification order as J.D. Irving, Limited had extended its operations to conduct longshoring work in the Port of Saint John - Balancing of interests to decide whether Board should make order confirming work covered by existing certification order, or whether circumstances exist that would justify its exclusion, the work ought not to be excluded from the certification order in the interests of stable labour relations in the Port of Saint John.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Ms. Maureen Flynn, Members. A hearing was held on October 3 and 4, 2001, at Saint John, New Brunswick.

Appearances

Mr. William B. Goss, Q.C., for J.D. Irving, Limited and Irving Shipbuilding Inc.;
Ms. Maria G. Henheffer, for Port of Saint John Employers Association, Inc.;
Mr. Robert D. Breen, Q.C., for General Longshore Workers, Checkers, and Shipliners of the Port of Saint John, N.B., Local 273 of the International Longshoremen's Association.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

BACKGROUND FACTS

[1] Many of the facts related to this file were not in dispute. The major difference between the parties arose from the interpretation and the implications to be ascribed to the facts.

[2] On July 20, 2000, the General Longshore Workers, Checkers, and Shipliners of the Port of Saint John, N.B., Local 273 of the International Longshoremen's Association (ILA or the union) was certified as the bargaining agent for a unit comprising:

copeaux de bois au quai 20 était assujéti à l'ordonnance d'accréditation rendue antérieurement - Le Conseil a statué que les activités de J.D. Irving, Limited au quai 20 étaient assujéties à l'ordonnance d'accréditation étant donné que J.D. Irving, Limited avait étendu ses activités pour englober le travail de débardage dans le port de Saint John - Après avoir pris en considération les intérêts de chaque partie pour trancher la question de savoir s'il est nécessaire de rendre une ordonnance confirmant que le travail est visé par l'ordonnance d'accréditation existante, ou s'il existe des circonstances justifiant son exclusion, le Conseil en est venu à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu d'exclure le déchargement de copeaux de bois de l'application de l'ordonnance d'accréditation, dans l'intérêt de la stabilité des relations de travail au Port de Saint John.

Le Conseil était composé de M^c Gordon D. Hamilton, Vice-président, et de M^{me} Karen S. Brennan et M^c Maureen Flynn, Membres. L'audience a eu lieu les 3 et 4 octobre 2001 à Saint John, au Nouveau-Brunswick.

Ont comparu

M^c William B. Goss, c.r., pour J.D. Irving, Limited et Irving Shipbuilding Inc.;
M^c Maria G. Henheffer, pour Port of Saint John Employers Association, Inc.;
M^c Robert D. Breen, pour General Longshore Workers, Checkers, and Shipliners of the Port of Saint John, N.B., section locale 273 de l'Association internationale des débardeurs.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^c Gordon D. Hamilton, Vice-président.

CONTEXTE

[1] Une grande partie des faits relatifs à cette affaire ne sont pas contestés. Ce qui sépare essentiellement les parties, c'est l'interprétation des faits et leurs implications.

[2] Le 20 juillet 2000, la General Longshore Workers, Checkers, and Shipliners of the Port of Saint John, N.B., section locale 273 de l'Association internationale des débardeurs (AID ou le syndicat) a été accréditée comme agent négociateur d'une unité comprenant:

all employees working as longshoremen, including foremen and walking bosses, in the Port of Saint John, being that area adjacent to navigable tidal waters extending from Point Lepreau, N.B., on the south, to Cape Spencer, N.B. on the east, and extending through the City of Saint John and up the Saint John River to the boundary of the City of Saint John, N.B.

tous les employés travaillant comme débardeurs, y compris les contremaîtres et les grands contremaîtres, dans le Port de Saint John (N.-B.), soit la région adjacente aux eaux maritimes navigables s'étendant de Pointe Lepreau (N.-B.), au sud, jusqu'à Cape Spencer (N.-B.), à l'est, traversant la ville de Saint John et allant jusqu'à la source du fleuve Saint John aux limites de la ville de Saint John (N.-B.).

(traduction)

[3] There was no dispute that, although not specifically cited in the bargaining unit description, employees involved in the loading or unloading of petroleum product bulk vessels were excluded from the bargaining unit. The certification order also continued the appointment of the Port of Saint John Employers Association, Inc. (PSJEA) as the employers' representative for all employers in the longshoring industry in the Port of Saint John.

[3] Les parties n'ont pas contesté le fait que, même si ce n'est pas expressément précisé dans la description de l'unité de négociation, les employés affectés au chargement ou au déchargement des vraquiers transportant des produits pétroliers sont exclus de l'unité de négociation. L'ordonnance d'accréditation a par ailleurs prorogé la nomination de Port of Saint John Employers Association, Inc. (PSJEA) comme représentant des employeurs pour tous les employeurs de l'industrie du débardage au Port de Saint John.

[4] Historically, the current bargaining unit resulted from the merger of three local unions that were previously independent. The last merger was concluded in 2000. Each local had a separate collective agreement that has since expired. Renewal collective bargaining is currently underway, whereby all three collective agreements are being negotiated together.

[4] D'après l'historique, l'unité de négociation actuelle est le fruit de la fusion de trois syndicats locaux auparavant indépendants. La dernière fusion a eu lieu en 2000. Chacun des syndicats était assujéti à une convention collective distincte, qui n'est plus en vigueur. Des négociations collectives sont présentement en cours pour renouveler ensemble les trois conventions collectives en une seule.

[5] The union's membership levels have continued to drop since 1982, when the Board initially granted geographic certification to the ILA. At that time, there were between 500 and 600 members actively employed among the three locals. At present, there are only 171 union members actively working on the waterfront as longshoremen, checkers or shipliners. The nature of longshoring work has changed considerably over the years, with most of the current work involving the use of machinery.

[5] Le nombre de membres du syndicat a constamment diminué depuis 1982, l'année où le Conseil a accordé l'accréditation par région géographique à l'AID. À l'époque, l'AID comptait de 500 à 600 membres en tout, qui travaillaient activement, dans les trois sections locales. Aujourd'hui, il n'y a plus que 171 membres syndiqués travaillant activement sur le quai comme débardeurs, vérificateurs ou chargeurs de navires. La nature du travail de débardage a énormément changé avec les années, puisque la plus grande partie du travail actuel se fait avec des machines.

THE NATURE OF THE APPLICATION

[6] On July 10, 2001, the ILA filed an application, pursuant to sections 18 and 34 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), alleging that:

... on or about July 9, 2001, the Employers, Saint John Shipbuilding Limited and CFM [Custom Fabricators and Machinists], have been engaged in longshoring activities,

NATURE DE LA DEMANDE

[6] Le 10 juillet 2001, l'AID a présenté une demande en vertu des articles 18 et 34 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), dans laquelle elle déclare notamment que:

... aux alentours du 9 juillet 2001, les employeurs Saint John Shipbuilding Limited et CFM [Custom Fabricators and Machinists] se sont adonnés à des travaux de débardage en

specifically the unloading of wood chips from a barge at the drydock premises, specifically Pier 20, located at 430 Bayside Drive, Saint John, New Brunswick.

déchargeant des copeaux de bois d'une barge à la cale sèche, plus précisément au quai 20, située au 430, Bayside Drive, à Saint John (Nouveau-Brunswick).

(traduction)

[7] The ILA's application requested that the Board:

... declare that Saint John Shipbuilding Limited and CFM have been, for the purposes of this Application, as of July 9, 2001, engaged in the longshoring industry for the unloading of goods from vessels within the certification boundaries of ILA Local 273 and are therefore members of the Employers Association unit which is represented by the Port of Saint John Employers Association Inc., and at all material times bound by the terms of the collective agreement between Local 273 and the Port of Saint John Employers Association, and required to respect all obligations arising under that collective agreement as of July 9, 2001, including responsibility for any damages flowing from a violation of the "manning provisions" thereof.

[7] Dans cette demande, l'AID réclamait que le Conseil:

... déclare que Saint John Shipbuilding Limited et CFM se sont livrés, depuis le 9 juillet 2001, pour les fins de la présente demande, à des travaux de débarquement, en déchargeant des marchandises de navires dans les limites de l'accréditation de la section locale 273 de l'AID et qu'ils sont par conséquent des membres de l'unité de l'association d'employeurs représentée par Port of Saint John Employers Association Inc., qu'ils sont pour toute la période pertinente liés par les dispositions de la convention collective conclue entre la section locale 273 et Port of Saint John Employers Association Inc., et qu'ils sont tenus de se conformer à toutes les obligations découlant de cette convention collective depuis le 9 juillet 2001, y compris la responsabilité de tout dommage découlant d'une violation des «dispositions sur l'affectation de personnel» de ladite convention collective.

(traduction)

THE ISSUE

[8] At the outset of the proceedings, it was indicated that the sole issue to be determined by the Board was whether the unloading of certain wood products at Pier 20, as would be subsequently outlined in detail in the evidence, fell within ILA's geographic certification that covers the Port of Saint John.

QUESTION EN LITIGE

[8] Dès le début de l'affaire, il a été précisé que la seule question que le Conseil allait devoir trancher consistait à déterminer si le déchargement de certains produits du bois au quai 20, le tout devant être précisé de façon détaillée dans la preuve, était visé par l'accréditation géographique de l'AID, qui inclut le Port de Saint John.

THE FACTS

[9] The respondents, J.D. Irving, Limited and Saint John Shipbuilding Limited, outlined a series of facts, upon which there was limited dispute:

[1] J.D. Irving, Limited, through its Sawmill Division, owns and operates 17 sawmills in the three Maritime provinces, the Province of Quebec and the State of Maine. The principle products produced by these sawmills are softwood lumber and screened wood chips.

[2] Approximately sixty percent (60%) of the wood fibre in each tree processed, becomes screened wood chips. Screened wood chips are the principal source of wood fibre for use as a raw material by manufacturers in the pulp and paper industry. The manufacture, delivery and sale of screened wood chips to pulp and paper manufacturers is a core business endeavour of J.D. Irving, Limited.

[3] One of J.D. Irving, Limited's sawmills is located at Weymouth, Nova Scotia. During the time period June to early July, 2001, employees of J.D. Irving, Limited loaded

LES FAITS

[9] Les intimées, J.D. Irving, Limited et Saint John Shipbuilding Limited, ont exposé une série de faits contestés dans une certaine mesure:

[1] J.D. Irving, Limited, par l'intermédiaire de sa Division des scieries, possède et exploite 17 scieries dans les trois provinces maritimes, dans la province de Québec et dans l'État du Maine. Les principaux produits de ces scieries sont du bois d'oeuvre et des copeaux de bois criblés.

[2] Environ soixante pour cent (60 %) des fibres de bois de chaque arbre transformé deviennent des copeaux de bois criblés, la principale source de fibres de bois utilisée comme matière première par les producteurs de pâte et papier. La production, la livraison et la vente de ces copeaux de bois criblés aux producteurs de pâte et papier sont des activités essentielles pour J.D. Irving, Limited.

[3] Une des scieries de J.D. Irving, Limited est située à Weymouth, en Nouvelle-Écosse. En juin et jusqu'au début de juillet 2001, des employés de J.D. Irving, Limited, ont chargé

approximately 1200 bone dry metric tons of screened wood chips onto an ocean-going barge, the "ATL 2701" moored at St. Margaret's Bay, Nova Scotia. The ATL 2701 is an ocean-going barge specifically configured for the purpose of transporting screened wood chips.

[4] The 1200 tons of screened wood chips loaded on the ATL 2701 at St. Margaret's Bay, Nova Scotia, was, at all material times, the property of J.D. Irving, Limited.

[5] The ATL 2701 is the property of J.D. Irving, Limited.

[6] Subsequent to the loading operation described above, J.D. Irving, Limited hired a tug from Atlantic Towing Limited to tow the ATL 2701 from St. Margaret's Bay, Nova Scotia, to the port of Saint John, New Brunswick.

[7] Atlantic Towing Limited is a wholly owned subsidiary of J.D. Irving, Limited.

[8] The ATL 2701 arrived at the Port of Saint John on or about July 9, 2001, was maneuvered alongside and tied up at Pier 20 in the Courtenay Bay portion of the Port of Saint John, adjacent to the property of Saint John Shipbuilding Division of Irving Shipbuilding Inc. The persons who handled the lines to secure the mooring of the ATL 2701 alongside Pier 20 were employees Atlantic Towing Limited.

[9] Pier 20 is a wharf facility which belongs to the Saint John Shipbuilding Division of Irving Shipbuilding Inc. On or about the 5th day of July, 2001, Irving Shipbuilding Inc. entered into a Lease Agreement with J.D. Irving, Limited whereby Irving Shipbuilding Inc. is the Lessor and J.D. Irving, Limited is the Lessee of certain "Leased Property", being the aforementioned Pier 20 wharf facility. This Lease Agreement is for a term of 10 years.

[10] Located on Pier 20 are two six and one-half ton level cranes, serial numbers 6-2848-1 and 6-2848-2, manufactured by Provincial Engineering Ltd. of Niagara Falls, Ontario. Until May of 2001, these cranes were the property of Lantic Sugar Limited. On or about May 15, 2001, these two cranes were sold by Lantic Sugar Limited to Irving Pulp & Paper Limited. On or about June 20, 2001, Irving Pulp & Paper Limited, by way of Bill of Sale Absolute, conveyed property and title in these two cranes to J.D. Irving, Limited.

[11] The two cranes in question had historically been located on a wharf adjacent to the Lantic Sugar Limited sugar refinery facility located in the main harbour at the Port of Saint John. Subsequent to the sale of these two cranes by Lantic Sugar Limited in May of 2001, they were transported to the Pier 20 location referred to above and installed at that location. In addition, railtrack facilities were installed at Pier 20 to facilitate the mobility of these two cranes back and forth along the length of Pier 20. Furthermore, the two cranes in question had significant modifications effected to them so as to equip each of them with a "hopper" or bin into which screened wood chips could be deposited as they were lifted from the barge moored alongside Pier 20 by the cranes' clam bucket. The design and location of this hopper or bin is such that it is located between the legs of the crane and elevated so that a tractor-trailer truck unit may drive beneath the hopper or bin in order for the trailer

environ 1 200 tonnes anhydres métriques de copeaux de bois criblés dans une barge océanique, l'ATL 2701, pendant qu'elle était amarrée dans la baie St. Margaret's, en Nouvelle-Écosse. L'ATL 2701 est une barge océanique spécialement conçue pour transporter des copeaux de bois criblés.

[4] Les 1 200 tonnes de copeaux de bois criblés chargés dans l'ATL 2701 pendant qu'elle était dans la baie St. Margaret's, en Nouvelle-Écosse, appartenaient pendant toute la période pertinente à J.D. Irving, Limited.

[5] L'ATL 2701 appartient à J.D. Irving, Limited.

[6] Après le chargement décrit précédemment, J.D. Irving, Limited a retenu les services d'un remorqueur d'Atlantic Towing Limited pour faire remorquer l'ATL 2701 de la baie St. Margaret's, en Nouvelle-Écosse, jusqu'au Port de Saint John, au Nouveau-Brunswick.

[7] Atlantic Towing Limited est une filiale en propriété exclusive de J.D. Irving, Limited.

[8] L'ATL 2701 est arrivée au Port de Saint John vers le 9 juillet 2001 et a été amarrée au quai 20, dans la partie de la baie Courtenay du Port de Saint John, adjacente à la propriété de la Division Saint John Shipbuilding d'Irving Shipbuilding Inc. Les personnes qui ont fixé les câbles d'amarrage de l'ATL 2701 le long du quai 20 étaient des employés d'Atlantic Towing Limited.

[9] Le quai 20 appartient à la Division Saint John Shipbuilding d'Irving Shipbuilding Inc. Aux environs du 5 juillet 2001, Irving Shipbuilding Inc. a conclu un bail avec J.D. Irving, Limited, aux termes duquel Irving Shipbuilding Inc. est le locateur et J.D. Irving, Limited, le locataire d'une certaine «propriété louée», à savoir le quai 20. La durée de ce bail est de 10 ans.

[10] Il y a sur le quai 20 deux grues de six tonnes et demie portant les numéros de série 6-2848-1 et 6-2848-2 construites par Provincial Engineering Ltd., de Niagara Falls, en Ontario. Jusqu'en mai 2001, ces grues appartenaient à Lantic Sugar Limited. Aux environs du 15 mai 2001, elles ont été vendues par Lantic Sugar Limited à Irving Pulp & Paper Limited. Vers le 20 juin 2001, Irving Pulp & Paper Limited a cédé la propriété et le titre de propriété de ces deux grues à J.D. Irving, Limited, par un acte de vente absolue.

[11] Les deux grues en question étaient situées auparavant sur un quai adjacent à la raffinerie de sucre de Lantic Sugar Limited, dans le principal havre du Port de Saint John. Après avoir été vendues par Lantic Sugar Limited en mai 2001, elles ont été transportées au quai 20 mentionné précédemment pour y être installées. En outre, on a fixé des rails sur le quai 20 pour faciliter le déplacement des deux grues le long de ce quai. De plus, les deux grues ont subi d'importantes modifications, puisqu'on voulait les équiper toutes deux d'une «trémie», ou d'un silo, dans laquelle les copeaux de bois criblés pourraient être versés quand on les déchargerait de la barge amarrée le long du quai 20 avec les bennes preneuses des grues. Le dessin et la position de ces trémies sont tels qu'elles sont situées entre les pattes des grues et peuvent être élevées de façon qu'un camion semi-remorque puisse être conduit sous la trémie afin d'être chargé de copeaux de bois criblés, ce pourquoi il suffit

to be loaded with screened wood chips by simply gravity feeding the chips from the hopper or bin into the truck's trailer; when full that truck may drive away and the next truck follow along behind it to be loaded in a similar fashion, and so on.

[12] The design, fabrication and installation of the hopper or bin modifications on the two cranes as above-described was performed by the Custom Fabricators and Machinists Division of J.D. Irving, Limited.

[13] The process of utilizing these two cranes to unload the screened wood chips from the ATL 2701 commenced at noon on Monday, July 9, 2001 and continued on July 10th, 11th, 12th, 13th, 16th and 17th; the barge was completely unloaded by 10:30 a.m. on Tuesday, July 17, 2001. This work was accomplished utilizing three crane operators and one supervisor. These persons are employees of J.D. Irving, Limited.

[14] The ATL 2701, on this particular trip, transported approximately 80 tractor-trailer truckloads, or approximately 1200 bone dry metric tons of screened wood chips.

[15] J.D. Irving, Limited retained the services of Sunbury Transport Limited to provide the trucking capacity to transport the screened wood chips from Pier 20 to the premises of Irving Pulp & Paper Limited and specifically, in this instance, its kraft pulp mill located on Mill Street in West Saint John, New Brunswick.

[16] The screened wood chips remain continuously the property of J.D. Irving, Limited until such time as they are safely deposited on the "chip pile" at Irving Pulp & Paper Limited, at which point in time, and not before, property and ownership in these screened wood chips is transferred from J.D. Irving, Limited to Irving Pulp & Paper Limited.

[17] Irving Pulp & Paper Limited is an affiliated company of J.D. Irving, Limited.

[18] This is the first occasion upon which the "work" as hereinbefore described has been performed. It is the intention of J.D. Irving, Limited to repeat this process for the delivery of its screened wood chip product to its customer Irving Pulp & Paper Limited, on an ongoing basis for the indefinite future.

[sic]

[10] In addition to those facts set out above, other relevant facts were outlined in the parties' written submissions and the witnesses' oral testimony.

[11] Mr. Patrick T. Riley is the business agent and secretary-treasurer for ILA Local 273. He testified that Pier 20 is within the geographic boundaries of the Board's amended 1982 certification order granted to the union, and that ILA members have worked at Pier 20 when it was used by Saint John Shipbuilding Limited. He recounted a conversation with a senior executive of the respondents, in which the subject of unloading wood chips was discussed. The senior executive requested that the ILA agree to send no more

de laisser tomber les copeaux de la trémie dans la remorque, par gravité; quand la remorque est pleine, le camion dégage, le suivant le remplace pour être chargé à son tour, et ainsi de suite.

[12] La conception, la construction et l'installation des trémies ou silos sur les deux grues modifiées conformément à la description qui précède ont été confiées à la Division Custom Fabricators and Machinists de J.D. Irving, Limited.

[13] L'utilisation des deux grues pour décharger les copeaux de bois criblés de l'ATL 2701 a commencé à midi le lundi 9 juillet 2001 et s'est poursuivie les 10, 11, 12, 13, 16 et 17 juillet. La barge était complètement déchargée à 10 h 30, le mardi 17 juillet 2001. Le travail a été accompli par trois grutiers ainsi qu'un superviseur, tous quatre des employés de J.D. Irving, Limited.

[14] Pour ce voyage, l'ATL 2701 transportait environ 80 charges de semi-remorques, ce qui équivaut à quelque 1 200 tonnes anhydres métriques de copeaux de bois criblés.

[15] J.D. Irving, Limited a retenu les services de Sunbury Transport Limited pour assurer le transport par camion des copeaux de bois criblés du quai 20 aux locaux d'Irving Pulp & Paper Limited, plus précisément, en l'occurrence, à l'usine de pâte de papier kraft de la rue Mill, à West Saint John (Nouveau-Brunswick).

[16] Les copeaux de bois criblés ont été la propriété de J.D. Irving, Limited jusqu'à ce qu'ils soient déposés en toute sécurité sur la «pile de copeaux» d'Irving Pulp & Paper Limited; c'est à ce moment-là, mais pas avant, que la propriété des copeaux de bois criblés a été transférée de J.D. Irving, Limited à Irving Pulp & Paper Limited.

[17] Irving Pulp & Paper Limited est une filiale de J.D. Irving, Limited.

[18] C'était la première fois que le «travail» susdécrit a été exécuté. J.D. Irving, Limited compte répéter le processus de façon constante afin de livrer ses copeaux de bois criblés à sa cliente Irving Pulp & Paper Limited, pour tout l'avenir prévisible.

(traduction)

[10] En plus des faits exposés ci-dessus, d'autres faits pertinents ont été précisés dans les observations écrites des parties et dans les déclarations des témoins.

[11] M. Patrick T. Riley est agent d'affaires et secrétaire-trésorier de la section locale 273 de l'AID. Il a témoigné que le quai 20 est situé dans les limites de la région géographique correspondant à l'ordonnance d'accréditation de 1982, que le Conseil a accordée au syndicat, sous sa forme modifiée, et que les membres de l'AID travaillaient au quai 20 quand Saint John Shipbuilding Limited l'utilisait. Il a rapporté une conversation qu'il avait eue avec un cadre supérieur des intimées dans laquelle il a été question du

than two crane operators instead of the normal number of workers (i.e., a foreman and twelve others), stipulated in the collective agreement. Patrick Riley agreed to bring the matter forward in collective bargaining. Upon being advised of J.D. Irving's time constraints for an agreement to be reached, he advised the senior executive that the union hoped to have bargaining completed by June 4, 2001, which would satisfy the time constraints. Unfortunately, collective bargaining was not concluded within the desired time frame, and was still ongoing as of the date of the Board's hearing. Both Patrick Riley and J.D. Irving's representative attempted to continue discussions on the company's plans to unload wood chips, but were unable to coordinate their respective schedules prior to the filing of this application.

[12] Patrick Riley further testified that the unloading of sugar from barges at the Lantic Sugar Limited refinery had been performed by ILA members for more than 75 years. A few years ago, Lantic Sugar Limited had closed down its operations in Saint John, moving all of its operations to Montréal.

[13] The evidence revealed that the "significant modifications" made to the cranes, previously owned by Lantic Sugar Limited, involved the fabrication of a new hopper system that could empty the crane-discharged wood chips into semi-trailer trucks that would drive up underneath the crane and hopper assembly. There were many similarities between the wood chip unloading operation and the sugar unloading process carried out at Lantic Sugar Limited. The same cranes were used, the same type of buckets for unloading the product was used, and a hopper system was also used. The chief differences were isolated to two areas. First, the hopper was different, as the hopper designed for sugar involved a continuous flow from the hopper onto a conveyor belt that would carry the sugar directly into the refinery. The wood chip hopper unloads the wood chips into a succession of trucks that transport the chips to the mill. Secondly, a bulldozer was used to clean out the sugar barge and prevent its

déchargement des copeaux de bois. Ce cadre supérieur a demandé que l'AID accepte de ne pas affecter plus de deux grutiers à cette tâche plutôt que le nombre normal de travailleurs (un contremaître et douze autres personnes) précisé dans la convention collective. M. Riley a accepté de mettre la question au programme des négociations collectives. Après avoir été informé des délais dans lesquels J.D. Irving tenait à conclure une convention, il a confié au cadre supérieur en question que le syndicat espérait avoir mené les négociations à bien au plus tard le 4 juin 2001, de sorte que les délais auraient été respectés. Malheureusement, les négociations collectives ne se sont pas terminées dans les délais voulus; elles se poursuivaient encore à la date de l'audience du Conseil. M. Riley et le représentant de J.D. Irving ont tenté de poursuivre leur discussion sur les projets de déchargement de copeaux de bois de l'entreprise, mais ils n'ont pas réussi à coordonner leurs emplois du temps pour se rencontrer avant le dépôt de la présente demande.

[12] M. Riley a aussi déclaré que le déchargement de barges chargées de sucre à la raffinerie de Lantic Sugar Limited avait été effectué par des membres de l'AID pendant plus de 75 ans. Il y a quelques années, Lantic Sugar Limited a fermé son exploitation à Saint John pour regrouper toutes ses activités à Montréal.

[13] La preuve a révélé que les «importantes modifications» apportées aux grues qui appartenaient auparavant à Lantic Sugar Limited comprenaient la construction d'un nouveau système de trémies permettant de laisser tomber les copeaux de bois déchargés grâce aux grues dans des camions semi-remorque conduits entre les pattes des grues, sous les trémies. Il y a de nombreux points communs entre les activités de déchargement des copeaux de bois et celles de déchargement des barges de sucre à Lantic Sugar Limited. On a utilisé les mêmes grues, le même type de bennes pour décharger la cargaison, voire un système de trémies analogue. Les principales différences sont de deux types: premièrement, les trémies sont différentes, puisque celles qu'on utilisait pour le sucre étaient à débit constant de la trémie à un transporteur à courroie qui amenait le sucre directement dans la raffinerie. Par contre, la trémie à copeaux de bois laisse tomber les copeaux dans une file de camions

listing, whereas the wood chip unloading operation used a Bobcat to clean out the remainder of the product from the barge.

[14] Occasionally, an employer in the Port of Saint John has specialized cranes or other equipment that it wants operated by its own employees. The ILA had, in the past, accommodated such requests, provided that an ILA standby crew is present and gets paid. This practice has been in existence since at least 1983.

[15] On other occasions, an employer will attempt to have its own employees perform work that the ILA has believed was in breach of its collective agreement rights. In these instances, grievances had been filed and resolutions were achieved, usually by the payment of wages to the ILA, as if the work had been performed in accordance with its interpretation of the collective agreement. Several such examples were outlined in the evidence, which involved Irving Equipment, a Division of J.D. Irving Limited, where a part of the settlement included an acknowledgment by Irving Equipment that the challenged work properly belonged to the ILA's members. All of the examples cited dealt with equipment and machinery for either of the two facility expansion projects (i.e., a power generation plant and an oil refinery) within the Saint John area or the Hibernia offshore oil project.

[16] There are two Irving mills in the Saint John area. The Irving Pulp & Paper Mill is located on Bridge Road, near the Reversing Falls Bridge. The Irving Paper Mill is on Bayside Drive, on the Courtney Bay side of the harbour, formerly called the MacMillan Rothesay mill. Both mills are geographically situated so as to fall within the geographic boundaries of the Board's certification order. The latter mill was specifically referenced in the Board's investigating officer's report related to the 1982 certification application, and there was no exclusionary reference to it in the bargaining unit description. The logical conclusion is that employees involved in the loading and unloading of a product at this mill were to be included in the Board's 1982 geographic certification order. In support of this conclusion, Mr. Kenneth

qui les transportent jusqu'à l'usine de pâte de bois. Deuxièmement, on se servait d'un bulldozer pour nettoyer les barges chargées de sucre et les empêcher de prendre du gîte, tandis que, pour finir de décharger la barge de copeaux de bois, on utilisait un véhicule Bobcat afin d'enlever les copeaux restants.

[14] Il est arrivé parfois qu'un employeur du Port de Saint John utilise des grues ou d'autres machines spéciales qu'il voulait faire conduire par ses propres employés. Dans le passé, l'AID a accédé aux demandes de ce genre à condition qu'une équipe d'urgence de ses membres soit présente et payée pour l'être. Cette pratique existe au moins depuis 1983.

[15] Il est arrivé en d'autres occasions qu'un employeur tente de faire exécuter par ses propres employés des tâches qui, si elles étaient faites par eux, constitueraient une violation des droits garantis par la convention collective de l'AID. Dans ces cas-là, l'AID a présenté des griefs et obtenu un règlement, habituellement sous forme de paiement du salaire des membres de l'AID, comme si le travail avait été exécuté conformément à son interprétation de la convention collective. Plusieurs exemples de ce genre ont été cités en preuve au sujet d'Irving Equipment, une division de J.D. Irving Limited, et, dans ces cas-là, une partie du règlement comprenait la reconnaissance par Irving Equipment que le travail en question aurait bel et bien dû être effectué par des membres de l'AID. Tous les exemples cités avaient trait à de l'équipement et à des machines à l'un ou l'autre des deux projets d'expansion d'installations (une centrale d'énergie et une raffinerie de pétrole) dans la région de Saint John ou à la plate-forme de forage au large d'Hibernia.

[16] Il y a deux usines Irving dans la région de Saint John. L'usine d'Irving Pulp & Paper est située sur le chemin Bridge, près du pont des chutes réversibles. L'autre, l'usine d'Irving Paper, est sur la promenade Bayside, du côté de la baie Courtney du port; on l'appelait autrefois l'usine de MacMillan Rothesay. Les deux usines sont comprises dans les limites géographiques de l'ordonnance d'accréditation du Conseil, et la seconde était expressément mentionnée dans le rapport de l'agent enquêteur du Conseil au sujet de la demande d'accréditation de 1982; il n'y a rien qui permettait de l'exclure dans la description de l'unité de négociation. La conclusion logique, c'est que les employés travaillant au chargement et au déchargement de produits à cette usine devaient être inclus dans la région géographique couverte par l'ordonnance

Boyer, a former traffic supervisor and barge system supervisor with Irving Paper Mill, testified that the ILA loaded the mill's paper rolls onto ocean-going vessels.

[17] The ILA had historically not unloaded wood chips at this facility, as it had always understood that the wood chips had been transported by barge down the Saint John River, an inland waterway, from Chipman, N.B. Detailed evidence was provided in Mr. Adrian LeFrançois' testimony that Irving employees and tugboat deckhands secured the inland barge's lines and unloaded the wood chips at the Irving Pulp & Paper Mill. At this mill, the wood chips brought by barge from upriver were unloaded by crane into a hopper, which transferred the wood chips directly onto a conveyor system that transported the wood chips directly to the mill's chip pile.

[18] In 1983, roundwood was transported by barge from Weymouth, Nova Scotia, to the Irving Pulp & Paper Mill in Saint John. The shipments of roundwood continued at the rate of approximately one barge per week from 1983 until well past 1995. Adrian LeFrançois believed the shipments were discontinued in 1999, as this was when the old woodroom at the mill was torn down. The woodroom had been used to convert the roundwood into wood chips. There was no evidence that ILA was ever involved in the unloading of roundwood, or in the securing of the lines of the roundwood barges from Weymouth. Adrian LeFrançois believed that the chips did not become the property of the mill until they were put in the chip pile.

[19] Patrick Riley testified that, in 1986, an arbitration board determined that the unloading of wood chips brought in by another company was work that belonged to ILA members. Since that time, any bulk wood chips brought into the Port of Saint John from the Bay of Fundy have been unloaded by the ILA. The unloading of barges in the port has been a regular task for ILA members. Evidence was provided to the Board that confirmed that the ILA has unloaded machinery and equipment from Atlantic Towing Limited's barges in the past, as recently as the week prior to the hearing.

d'accréditation de 1982 du Conseil. À l'appui de cette conclusion, M. Kenneth Boyer, un ancien superviseur de la circulation maritime et des systèmes de barges à l'usine d'Irving Paper, a témoigné que l'AID chargeait les rouleaux de papier de l'usine dans des navires de haute mer.

[17] L'AID n'a jamais déchargé de copeaux de bois à cette installation, puisqu'elle est toujours partie du principe que les copeaux de bois étaient transportés par barge en descendant la rivière Saint-Jean, une voie d'eau navigable intérieure, à partir de Chipman, au Nouveau-Brunswick. Dans son témoignage, M. Adrian LeFrançois a précisé de façon détaillée que les employés d'Irving et les manoeuvres des remorqueurs arrimaient les câbles des barges fluviales et déchargeaient les copeaux de bois à l'usine d'Irving Pulp & Paper. Les copeaux de bois transportés par barge de l'amont étaient déchargés là à l'aide de grues, dans une trémie qui les transférait directement sur un transporteur à courroie permettant de les amener directement jusqu'à la pile de copeaux du moulin.

[18] En 1983, on transportait du bois rond par barge de Weymouth, en Nouvelle-Écosse, à l'usine d'Irving Pulp & Paper de Saint John. Les livraisons de bois rond se sont poursuivies au rythme d'environ une barge par semaine de 1983 jusqu'à bien après 1995. Adrian LeFrançois pensait qu'elles avaient cessé en 1999, puisque c'est cette année-là qu'on a démolie la vieille salle de préparation du bois du moulin; c'est dans cette salle qu'on transformait le bois rond en copeaux de bois. Rien dans la preuve n'a laissé entendre que l'AID ait jamais participé au déchargement du bois rond ou à l'arrimage des câbles de barges chargées de bois rond venant de Weymouth. Selon Adrian LeFrançois, les copeaux de bois ne devenaient pas la propriété du moulin avant d'être déversés sur la pile de copeaux.

[19] Patrick Riley a témoigné que, en 1986, un conseil d'arbitrage a conclu que le déchargement des copeaux de bois transportés jusqu'à Saint John par une autre entreprise devait être effectué par des membres de l'AID. Depuis, tous les copeaux de bois transportés en vrac dans le Port de Saint John à partir de la baie de Fundy ont été déchargés par l'AID. Le déchargement de barges dans le port a été une activité régulière pour les membres de l'AID. On a présenté au Conseil des éléments de preuve confirmant que l'AID a déchargé des machines et de l'équipement de barges d'Atlantic Towing Limited dans le passé, aussi récemment que la semaine précédant l'audience.

[20] There was considerable evidence presented about when title passed to the purchaser regarding products leaving and entering the Port of Saint John. For example, Bruce Drost, in-house counsel to J.D. Irving, Limited, testified that, on the basis of a specimen newsprint contract, title passed to the purchaser of the newsprint as soon as the newsprint product left the mill. He pointed to the general terms of the contract, as well as his knowledge of the insurance coverage for newsprint shipments. His evidence was that newsprint produced at Irving's Paper Mill was shipped free on board (FOB) mill, not FOB destination, unless it was sent to Europe. The specimen contract submitted in evidence confirmed his testimony with respect to the transfer of title for newsprint:

9. TITLE AND INSURANCE

...

(b) The Purchaser directs and agrees that the Seller shall, during the term of this contract, procure, without cost to the Purchaser, marine insurance between Saint John, New Brunswick and port of discharge on shipments moving by water.

(c) The title to all newsprint paper purchased hereunder shall pass to the Purchaser upon delivery to the Carrier at the mill from which such newsprint shall be shipped.

(page 2, exhibit 11 submitted at hearing)

[21] While his testimony provided information concerning the shipping of newsprint by barge, it did not address the particulars concerning the shipment of wood chips by barge.

[22] Mr. William Dever testified that, immediately prior to this year, wood chips were transported from Weymouth, Nova Scotia, to the Irving Pulp & Paper Mill by truck. This testimony is consistent with the demise of the mill's woodroom, making it necessary for the mill to acquire wood chips instead of roundwood. As in-house counsel to the Irving Group of Companies, William Dever was able to categorically determine the point at which title to the wood chips passed from the seller to the purchaser. It was his testimony that transfer of title in the wood chips to Irving Pulp & Paper only occurred when the chips were placed on the wood chip pile at the mill site.

[23] Mr. Roy Clark, Manager of Mobile Equipment for J.D. Irving, Limited, testified that the first barge of wood chips arrived from Weymouth on July 9, 2001.

[20] On a rendu de nombreux témoignages au sujet du moment auquel le titre est transféré à l'acheteur dans le cas des produits chargés et déchargés au Port de Saint John. Ainsi, Bruce Drost, un avocat au service exclusif de J.D. Irving, Limited, a déclaré que, si l'on se fonde sur un échantillon de contrat de vente de papier journal, le titre est transféré à l'acheteur dès que le produit quitte l'usine de papier. Il a souligné les conditions générales du contrat et s'est fondé sur sa connaissance de l'assurance des cargaisons de papier journal; son témoignage revient à dire que le papier journal produit à l'usine de papier d'Irving est expédié franco à bord (FAB) à l'usine et non à destination, à moins qu'il ne soit envoyé en Europe. L'échantillon de contrat déposé en preuve a confirmé son témoignage en ce qui concerne le transfert du titre du papier journal:

9. TITRE ET ASSURANCE

...

b) L'acheteur exige et convient que le vendeur souscrive, pour la durée du présent contrat, et ce, sans frais pour l'acheteur, une assurance maritime entre Saint John (Nouveau-Brunswick) et le port de déchargement, pour les cargaisons transportées par eau.

c) Le titre de tout le papier journal acheté aux termes du présent contrat est transféré à l'acheteur à sa livraison au transporteur à l'usine de papier à partir de laquelle il est envoyé.

(page 2 de la pièce 11 déposée à l'audience; traduction)

[21] Bien que ce témoignage ait été révélateur quant au transport du papier journal par barge, il n'est guère éloquent sur les particularités du transport des copeaux de bois, lui aussi par barge.

[22] M^c William Dever a témoigné que, juste avant l'année en cours, on transportait les copeaux de bois par camion de Weymouth, en Nouvelle-Écosse, jusqu'à l'usine d'Irving Pulp & Paper. Ce témoignage est compatible avec la démolition de la salle de préparation du bois de l'usine, à la suite de laquelle Irving Pulp & Paper a dû se procurer des copeaux de bois plutôt que du bois rond. En sa qualité d'avocat au service exclusif de Irving Group of Companies, M^c Dever était en mesure d'établir catégoriquement le moment auquel le titre des copeaux de bois est transféré du vendeur à l'acheteur. Il a déclaré que ce transfert à Irving Pulp & Paper se faisait seulement lorsque les copeaux étaient déversés sur la pile de copeaux de l'usine.

[23] M. Roy Clark, gestionnaire de l'Équipement mobile pour J.D. Irving, Limited, a témoigné que la première barge de copeaux de bois était arrivée de

Up to the date of the hearing, 14 barges carrying wood chips from Weymouth had been unloaded at Pier 20. Each barge carried about 1,200 oven dry tonnes of wood chips, which equals approximately 80 to 82 truckloads. The unloading is performed by two workers, one of whom operates the bobcat near the end of the unloading process, when required.

[24] William Dever also testified as to the corporate structure of the Irving Group of Companies. There are approximately six or seven operating divisions within J.D. Irving, Limited. There is no road transportation division. Atlantic Towing Limited, which uses its tug to move the wood chip barge to Saint John, is a wholly owned subsidiary of J.D. Irving, Limited. Custom Fabricators and Machinists (CFM), which redesigned and modified the crane hoppers, is also owned by J.D. Irving, Limited. Saint John Shipbuilding, a Division of Irving Shipbuilding Inc., the lessor of Pier 20, is within the corporate family of the Irving Group of Companies. Irving Equipment, which was contracted to move the cranes from the Lantic Sugar Limited pier to Pier 20, is owned by J.D. Irving, Limited. New Brunswick Southern Railway, which installed the rails on Pier 20 for the cranes to move along, is an Irving-related company. The barge, currently identified as ATL 2701, which transports the wood chips to Saint John from Weymouth, has a provisional certificate of registry that lists J.D. Irving, Limited as its owner. The cranes that were purchased from Lantic Sugar Limited on May 15, 2001, were originally owned by Irving Pulp & Paper, Limited and then were transferred to J.D. Irving, Limited on June 30, 2001. Irving Pulp & Paper, Limited is described in the respondents' reply as "an affiliated company" of J.D. Irving, Limited. It was admitted that the geographic certification issue was considered in establishing the point of ownership of the wood chip product and the preferred corporate ownership for the components in the unloading process.

ANALYSIS

[25] Sections 18 and 34 are the governing sections of the *Code* cited in support of the application:

Weymouth le 9 juillet 2001. Jusqu'à la date de l'audience, 14 barges chargées de copeaux de bois de Weymouth avaient été déchargées au quai 20. Chaque cargaison équivalait à 1 200 tonnes anhydres métriques de copeaux de bois, ce qui représente environ 80 à 82 charges de semi-remorque. Le déchargement est fait par deux travailleurs, dont l'un conduit le véhicule Bobcat vers la fin du processus de déchargement, au besoin.

[24] M^e Dever a aussi témoigné sur la structure organisationnelle de Irving Group of Companies. J.D. Irving, Limited compte six ou sept unités d'exploitation, mais pas de division du transport routier. Atlantic Towing Limited, dont le remorqueur est utilisé pour remorquer les barges chargées de copeaux de bois jusqu'à Saint John, est une filiale en propriété exclusive de J.D. Irving, Limited. Custom Fabricators and Machinists (CFM), la firme qui a redessiné et modifié les trémies des grues, appartient aussi à J.D. Irving, Limited. Saint John Shipbuilding, une division d'Irving Shipbuilding Inc., la locataire du quai 20, fait partie de la famille d'entreprises d'Irving Group of Companies. Irving Equipment, dont les services avaient été retenus par contrat pour transporter les grues du quai de Lantic Sugar Limited du quai 20, appartient elle aussi à J.D. Irving, Limited. New Brunswick Southern Railway, l'entreprise qui a installé les rails sur le quai 20 pour faciliter le déplacement des grues, est apparentée à Irving. La barge actuellement immatriculée ATL 2701, qui transporte les copeaux de bois de Weymouth à Saint John, a un certificat d'enregistrement provisoire précisant que son propriétaire est J.D. Irving, Limited. Les grues achetées à Lantic Sugar Limited le 15 mai 2001 appartenaient dès lors à Irving Pulp & Paper, Limited, mais elles ont été cédées à J.D. Irving, Limited, le 30 juin 2001. Irving Pulp & Paper, Limited est décrite dans la réponse des intimées comme une «société affiliée» à J.D. Irving, Limited. Il a été admis que la question de l'accréditation par région géographique avait influé sur la décision d'établir le titre de propriété des copeaux de bois ainsi que sur celle de faire en sorte que les intervenantes dans le déchargement appartiennent de préférence à Irving.

ANALYSE

[25] Les articles 18 et 34 du *Code*, qui s'appliquent en l'espèce, ont été cités à l'appui de la demande:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

...

34.(1) Where employees are employed in

(a) the long-shoring industry, or

(b) such other industry in such geographic area as may be designated by regulation of the Governor in Council on the recommendation of the Board,

the Board may determine that the employees of two or more employers actively engaged in the industry in the geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.

(2) No recommendation under paragraph (1)(b) shall be made by the Board unless, on inquiry, it is satisfied that the employers actively engaged in an industry in a particular geographic area obtain their employees from a group of employees the members of which are employed from time to time by some or all of those employers.

(3) Where the Board, pursuant to subsection (1), certifies a trade union as the bargaining agent for a bargaining unit, the Board shall, by order,

(a) require the employers of the employees in the bargaining unit

(i) to jointly choose a representative, and

(ii) to inform the Board of their choice within the time period specified by the Board; and

(b) appoint the representative so chosen as the employer representative for those employers.

(4) Where the employers fail to comply with an order made under paragraph (3)(a), the Board shall, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, appoint an employer representative of its own choosing.

(4.1) On application by one or more employers of employees in the bargaining unit, the Board may, if it is satisfied that the employer representative is no longer qualified to act in that capacity, revoke the appointment of the employer representative and appoint a new representative.

(5) An employer representative shall be deemed to be an employer for the purposes of this Part and, by virtue of having been appointed under this section, has the power to, and shall,

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

...

34.(1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent:

a) dans le secteur du débardage;

b) dans les secteurs d'activité et régions désignés par règlement du gouverneur en conseil sur sa recommandation.

(2) Avant de faire la recommandation prévue à l'alinéa (1)b), le Conseil doit s'assurer, par une enquête, que les employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, recrutent leurs employés au sein du même groupe et que ceux-ci sont engagés, à un moment ou à un autre, par ces employeurs ou certains d'entre eux.

(3) Lorsqu'il accorde l'accréditation visée au paragraphe (1), le Conseil, par ordonnance:

a) enjoint aux employeurs des employés de l'unité de négociation de choisir collectivement un représentant et d'informer le Conseil de leur choix avant l'expiration du délai qu'il fixe;

b) désigne le représentant ainsi choisi à titre de représentant patronal de ces employeurs.

(4) Si les employeurs ne se conforment pas à l'ordonnance que rend le Conseil en vertu de l'alinéa (3)a), le Conseil procède lui-même, par ordonnance, à la désignation d'un représentant patronal. Il est tenu, avant de rendre celle-ci, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

(4.1) Sur demande présentée par un ou plusieurs employeurs des employés de l'unité de négociation, le Conseil peut, s'il est convaincu que le représentant patronal n'est plus apte à l'être, annuler sa désignation et en désigner un nouveau.

(5) Pour l'application de la présente partie, le représentant patronal est assimilé à un employeur; il est tenu d'exécuter, au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation,

discharge all the duties and responsibilities of an employer under this Part on behalf of all the employers of the employees in the bargaining unit, including the power to enter into a collective agreement on behalf of those employers.

(5.1) The employer representative may require each employer of employees in the bargaining unit to remit its share of the costs that the employer representative has incurred or estimates will be incurred in fulfilling its duties and responsibilities under this Part and under the terms of the collective agreement.

(6) In the discharge of the duties and responsibilities of an employer under this Part, an employer representative, or a person acting for such a representative, shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employers on whose behalf the representative acts.

(7) The Board shall determine any question that arises under this section, including any question relating to the choice or appointment of the employer representative.

[26] In *Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, [1955] S.C.R. 529, the Supreme Court of Canada confirmed the federal jurisdiction over stevedoring when it stated that:

... The transportation of goods by water by means of ships, is an operation entirely dependent on the services of the stevedores of the company and both are so closely connected that they must be considered as forming part of the same business.

(page 543)

[27] The Federal Court of Appeal reviewed the Board's decision in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.), in which the jurisdictional issue of stevedoring was considered. In that decision, Pratte, J. stated:

[11] Under both the Constitution and the *Canada Labour Code*, the Board could only exercise jurisdiction in respect of the employees of applicant if the latter were engaged in a federal work, undertaking or business. The business of selling grain which applicant operates in Quebec City is a purely local business. The only federal work, undertaking or business with which the work of applicant's employees could be connected is that of maritime transport, which takes applicant's grain from the Great Lakes to Quebec City. For the Board to have jurisdiction over applicant's employees, therefore, they would have to be employed in the federal work, undertaking or business of maritime transport.

[12] The employees of applicant in question here do not unload ships: this work is done by members of the ship's crew. Applicant's employees operate and maintain equipment which

toutes les obligations imposées à l'employeur par la présente partie et est investi à cette fin, en raison de sa désignation sous le régime du présent article, des pouvoirs nécessaires; il peut notamment conclure en leur nom une convention collective.

(5.1) Le représentant patronal peut exiger de chacun des employeurs des employés de l'unité de négociation qu'il lui verse sa quote-part des dépenses que le représentant patronal a engagées ou prévoit engager dans l'exécution de ses obligations sous le régime de la présente partie et celui de la convention collective.

(6) Dans l'exécution de ces obligations, il est interdit au représentant patronal ainsi qu'aux personnes qui agissent en son nom d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employeurs qu'il représente.

(7) Pour l'application du présent article, il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose, notamment à l'égard du choix et de la désignation du représentant patronal.

[26] Dans l'arrêt *Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, [1955] R.C.S. 529, la Cour suprême du Canada a confirmé la compétence fédérale dans le secteur du débarquement en déclarant ce qui suit:

... Le transport de marchandises par eau dans des navires est une activité dépendant entièrement des services des débardeurs de l'entreprise, et sont si étroitement liés qu'ils doivent être considérés comme faisant partie de la même activité.

(page 543; traduction)

[27] La Cour d'appel fédérale s'est prononcée sur la décision que le Conseil avait rendue dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F.), où la question de la compétence quant au débarquement avait été étudiée. Dans cet arrêt, le juge Pratte a déclaré ce qui suit:

[11] En vertu de la Constitution aussi bien que du *Code canadien du travail*, le Conseil ne pouvait avoir compétence à l'égard des employés de la requérante que si ceux-ci étaient employés dans le cadre d'une entreprise fédérale. L'entreprise de commerce de grain que la requérante exploite à Québec est une entreprise purement locale. La seule entreprise fédérale à laquelle puisse se rattacher le travail des employés de la requérante est l'entreprise de transport maritime qui amène le grain de la requérante depuis les Grands Lacs jusqu'à Québec. Pour que le Conseil ait compétence à l'égard des employés de la requérante, il faudrait donc que ceux-ci soient employés dans le cadre de cette entreprise fédérale de transport maritime.

[12] Les employés de la requérante dont il s'agit ici ne déchargent pas les navires: ce sont des membres de l'équipage du navire qui effectuent ce travail. Les employés de la

transports grain to silos (after it has been unloaded and moved to applicant's facilities) and then moves it on to the trucks of applicant's customers. When these employees perform this work, the maritime transport has ended, since the goods have arrived at their destination and are in the possession of the recipient. For this reason, the work of these employees does not seem to me to be connected with transport, but rather with the grain business operated by applicant in Quebec City.

(pages 190-191)

[28] In *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, *supra*, Marceau, J. commented upon the scope of longshoring when he stated:

[26] ... Because operations of sorting, handling and storing goods can be an incidental part of transport by sea, it does not follow that all operations of sorting, handling and storing goods, even on a wharf, are necessarily a part of such transport. In my view, operations of this type are an incidental part of longshoring, and as such connected with the transport itself, when they are actually necessary in order to complete the transport operation and ensure that the goods are delivered to their recipient. As I understand it, the Stevedoring decision says nothing more than this.

(pages 199-200)

[29] In the same decision, Hugessen, J. described the unloading process and the role of certain employees:

[37] In present case, the ships are unloaded by their crews. The grain, once delivered on the dock, has arrived at its destination and passes under the control of its owner, the applicant, for the purposes of its business as a supplier of feed grains. The employees of the applicant who look after the handling and storage on the dock are only receiving goods which have already been unloaded. ...

(page 203)

[30] In argument, counsel for both the applicant and the respondents relied upon the *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.* (1987), 71 di 157 (CLR no. 651), a decision that strove to clarify the Federal Court of Appeal in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, *supra*:

Those statements of the Federal Court of Appeal make it quite clear that not all handling and storage of goods at the docksides are necessarily part of the longshoring industry referred to in section 132 of the *Code*. Keeping in mind that loading and

requérante font fonctionner et entretiennent des appareils qui transportent les grains dans les silos (après qu'ils ont été déchargés et amenés jusqu'aux installations de la requérante) et qui les acheminent ensuite jusqu'aux camions des clients de la requérante. Lorsque ces employés exécutent ce travail, le transport maritime a pris fin puisque la marchandise est rendue à destination et est en la possession de son destinataire. À cause de cela, le travail de ces employés ne me paraît pas être relié au transport, mais, plutôt, au commerce de grain que la requérante exploite à Québec.

(pages 190-191)

[28] Dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, précité, le juge Marceau s'est prononcé sur la portée de l'activité de débardage en déclarant ce qui suit:

[26] ... Parce que des opérations de tri, de manutention et d'entreposage de marchandises peuvent être partie incidente du transport par mer, il n'en résulte pas que toutes les opérations de tri, de manutention et d'entreposage de marchandises, même sur un quai, le soient nécessairement. À mon sens, des opérations de cette nature sont partie incidente du débardage, et comme telles rattachées au transport lui-même, lorsqu'elles sont nécessaires justement pour compléter l'opération de transport et assurer la livraison de la marchandise à son destinataire. L'arrêt *Stevedoring*, tel que je le comprends, ne dit rien de plus.

(pages 199-200)

[29] Dans le même arrêt, le juge Hugessen a décrit le processus de déchargement et le rôle de certains employés:

[37] Dans le cas présent, le déchargement des navires est effectué par le personnel du bord. Une fois reçu sur le quai, le grain est arrivé à destination et son propriétaire, la requérante, en prend charge pour les fins de son commerce de fournisseur de grains de provende. Les employés de la requérante qui voient à la manutention et à l'entreposage du grain sur le quai ne font que recevoir la marchandise déjà déchargée...

(page 203)

[30] Les procureurs de la requérante et des intimées ont invoqué la décision rendue dans l'affaire *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres* (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651), qui tentait d'expliquer l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739 et al.*, précité:

Ces déclarations de la Cour d'appel fédérale montrent clairement que la manutention et l'entreposage des marchandises sur un quai ne constituent pas nécessairement du débardage au sens de l'article 132 du *Code*. Étant donné que le

unloading of vessels is only brought into federal jurisdiction by virtue of it being an integral part of maritime transportation, it naturally follows that the checking work done by the employees sought by the Checkers' union would also have to be directly related to the loading and unloading of ships engaged in maritime transportation. If one looks at the *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* case, it can be seen that the Supreme Court of Canada was dealing with a stevedoring company whose ongoing business consisted of loading and unloading of ships. In this application before us, the ongoing business of Mobil and the other companies referred to earlier is unquestionably that of oil and gas exploration. ...

(pages 171-172)

[31] The Board continued its development of the jurisprudence in *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CLRb no. 725):

... we agree that the employees of Halifax Grain working at the elevator and who operate the elevator equipment, up to and including the mariné leg, are employed in connection with the grain elevator industry. However, the crucial difference between the *Gagnon and Boucher* decision and what we have before us in this case is that the employees of Halifax Grain who operate the controls of the dragline from the decks of Misener's ships are performing work that is directly related to the unloading of the ships. So does the operator of the payloader that pushes the grain towards the marine leg in the holds of the ships. In our respectful opinion, this is longshoring work. Let us try to put this into better perspective.

Longshoring is not defined in the *Code* and neither is the longshoring industry which is specifically referred to in section 34 of the *Code*. Other than in the *Gagnon and Boucher* decision where the Board picked up the general description of stevedoring work used by the Supreme Court of Canada in *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.*, *supra*, this Board has not attempted to define the longshoring industry. This has been deliberate because, aside from the obvious functions of actually loading and unloading vessels engaged in marine transportation, longshoring involves various other activities related to loading and unloading. These include, for instance, the handling and checking of goods at the waterfront and the operation and maintenance of equipment used for or in connection with the movement of goods in transit. These related activities vary from port to port depending on local practices; therefore, it is virtually impossible to define the longshoring industry with any degree of certainty.

In *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.*, *supra*, the Board made it clear that not all loading and unloading of vessels and storing and handling of goods at the dockside entails longshoring for the purposes of section 132 of the *Code* (now section 34). In that decision, the Board dismissed an application under this section of the *Code* as it affected the operations of Mobil Oil Canada Ltd., and other such companies who are engaged in the offshore exploration industry. The Board said that these companies were not involved in the

chargement et le déchargement de navires ne relèvent de la compétence fédérale que dans la mesure où ils font partie intégrante du transport maritime, les tâches de vérification accomplies par les employés visés par le syndicat des vérificateurs doivent être directement liées au chargement et au déchargement de navires impliqués dans le secteur du transport maritime. L'examen de l'arrêt *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* montre que la Cour suprême du Canada avait devant elle une compagnie de débarquement dont l'entreprise continue consistait à charger et à décharger des navires. Dans la présente requête, l'entreprise continue de Mobil et des autres entreprises susmentionnées consiste indubitablement à faire de la prospection...

(pages 171-172)

[31] Le Conseil a continué à développer la jurisprudence avec sa décision dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725):

... nous croyons que les employés de Halifax Grain qui s'occupent de l'élévateur et qui font fonctionner le matériel de l'élévateur, et notamment l'élévateur à godets, ont un travail lié au secteur des élévateurs à grain. Toutefois, il existe une différence cruciale entre les faits de l'affaire *Gagnon et Boucher*, *supra*, et ceux de la présente espèce, à savoir que les employés de Halifax Grain qui actionnent les commandes de la grue à benne trainante sur le pont des navires de Misener effectuent du travail qui est directement lié au déchargement des navires. Il en va de même pour le préposé à la chargeuse-pelleteuse qui pousse les grains près de l'élévateur à godets, dans la cale des navires. Nous croyons respectueusement que ce travail constitue du débarquement. Mais essayons de mieux comprendre la situation.

Le *Code* ne définit pas ce qui constitue du débarquement; il ne définit pas non plus ce qu'est le secteur du débarquement dont il est expressément fait mention à l'article 34 du *Code*. Sauf dans la décision *Gagnon et Boucher*, *supra*, où il s'est servi de la description générale du travail de débarquement utilisée par la Cour suprême du Canada dans *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.*, *supra*, le Conseil n'a pas tenté de définir le secteur du débarquement, et ce, délibérément car, à part les fonctions évidentes de chargement et de déchargement des navires servant au transport maritime, le débarquement comprend diverses autres activités liées à ces deux fonctions. Mentionnons, par exemple, la manutention et la vérification des marchandises sur les quais, ainsi que le fonctionnement et l'entretien du matériel utilisé pour transporter les marchandises en transit et du matériel connexe. Ces activités varient d'un port à l'autre selon les pratiques locales; par conséquent, il est presque impossible de donner une définition passablement précise du secteur du débarquement.

Dans *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, *supra*, le Conseil a clairement laissé savoir que le chargement et le déchargement de navires ainsi que l'entreposage et la manutention des marchandises sur les quais ne constituent pas toujours du débarquement au sens de l'article 132 du *Code* (maintenant l'article 34). Dans cette décision, le Conseil a rejeté une demande en vertu de cet article du *Code* en ce qui concerne les activités de Mobil Oil Canada Ltd. et d'autres sociétés de ce genre oeuvrant dans le secteur de prospection

commercial marine transportation of goods and merchandise which was at the root of the Supreme Court of Canada's decision in the *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.*, *supra*, case. The fact that these companies transported their own goods to and from their exploration sites by vessel, which required loading and unloading and some related dockwork, did not mean that Mobil Oil's employees performing these tasks were employed in the longshoring industry for the purposes of the *Code*.

This is not the case here though there can be little doubt that we are dealing with marine transportation of goods in the true commercial sense. Misener transports grain from locations in Canada to Halifax on behalf of agents for grain farmers. These agents, such as the Canadian Wheat Board, the Ontario Wheat Board, James Richardson Co., United Grain Growers Limited, Cargill Grain, etc., hire Misener to transport the grain to the elevator operated by Halifax Grain. ...

...

At no time does Misener or Halifax Grain own the grain.

It follows then that the work of unloading grain from Misener's vessels falls within the realm of work connected to marine transportation. The marine transportation ends when the grain is picked up by the marine leg and conveyed into the elevator. Halifax Grain, by extending its business past the marine leg onto the decks and into the holds of the vessels, has for the purposes of section 34 of the *Code* extended itself into the longshoring industry.

Taking into account the fact that there is a section 34 geographic collective bargaining regime in place at the port of Halifax with the accompanying restrictions on longshoring work being done outside this existing regime, and, having found that certain employees of Halifax grain are "employed in the longshoring industry" as contemplated by section 34 of the *Code*, the Board has no alternative but to find that it is appropriate for the employees of Halifax Grain who are performing longshoring work to be included in the geographic longshoring bargaining unit which is represented by Local 269. To decide otherwise would be to permit the unravelling of the collective bargaining system at the port of Halifax and that would invite labour relations problems which could have a devastating effect on traffic at the port. This time it is the unloading of grain vessels, next, local businessmen could hire a semi-trailer, pick up some casual labour and attempt to unload their own cargo at the waterfront. In light of the unique terms of section 34 of the *Code*, the Board cannot allow that to happen.

(pages 167-169)

[32] In *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203), the Board considered the distinction

marine. Il a déclaré que ces sociétés ne s'occupent pas du transport maritime commercial de biens et de marchandises, ce qui était à la base du jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.*, *supra*. Le fait que ces sociétés transportaient leurs propres marchandises jusqu'aux lieux de prospection et depuis ces lieux en utilisant des navires qui devaient être chargés et déchargés et qui nécessitaient des travaux connexes sur les quais ne voulait pas dire que les employés de Mobil Oil qui accomplissaient ces tâches travaillaient dans le secteur du débardage au sens du *Code*.

Cependant, tel n'est pas le cas en l'espèce; en effet, il s'agit certes de transport maritime de marchandises au sens commercial du terme. Misener transporte des grains depuis divers endroits du Canada jusqu'à Halifax pour le compte d'agents d'agriculteurs. Ces agents, comme la Commission canadienne du blé, l'Ontario Wheat Board, James Richardson Co., United Grain Growers Limited, Cargill Grain, etc., ont recours aux services de Misener pour transporter les grains jusqu'à l'élevateur exploité par Halifax Grain...

...

Les grains n'appartiennent jamais à Misener ou à Halifax Grain.

Par conséquent, le déchargement des navires de Misener est effectué dans le cadre des activités liées au transport maritime. Or, celui-ci prend fin lorsque les grains sont ramassés par l'élevateur à godets et transportés par convoyeur jusqu'à l'élevateur. Halifax Grain, en étendant ses activités à celles qui sont effectuées depuis l'élevateur à godets jusqu'aux ponts et jusque dans la cale des navires, s'est engagée dans le secteur du débardage au sens de l'article 34 du *Code*.

Étant donné qu'il existe dans le port de Halifax un régime de négociation collective par région géographique en vertu de l'article 34, avec les restrictions que cela comporte pour les travaux de débardage exécutés en dehors du régime existant, et puisqu'il a été conclu que certains employés de Halifax grain «travaillent dans le secteur du débardage» au sens de l'article 34 du *Code*, le Conseil se voit obligé de conclure que les employés de Halifax Grain qui effectuent des travaux de débardage doivent être compris dans l'unité de négociation géographique de débardage qui est représentée par la section locale 269. Autrement, on se trouverait à permettre la désagrégation du régime de négociation collective existant dans le port de Halifax, ce qui provoquerait des problèmes de relations de travail risquant d'avoir un effet dévastateur sur le mouvement des marchandises dans le port. Cette fois-ci, il s'agit du déchargement des navires transporteurs de grains; la prochaine fois, des hommes d'affaires locaux pourraient louer une semi-remorque, embaucher des occasionnels et tenter de décharger leurs propres marchandises sur les quais. Compte tenu des dispositions uniques de l'article 34 du *Code*, le Conseil ne peut pas tolérer une telle situation.

(pages 167-169)

[32] Dans *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CCRT n° 1203), le Conseil s'est penché sur

between longshoring and work that is integral to a manufacturing process, in light of the purpose of section 34, as follows:

... the unique purpose of section 34 of the *Canada Labour Code* is to ensure that employees who come into the industry, be it for a brief period of time, are not permitted to escape the responsibilities that rest on the other employees who work in the industry. The intention of the port-wide certification is stability in the industry. Persons who perform longshoring work are covered by the collective agreement. Parliament has decided one employer is to have one bargaining agent and one collective agreement.

Counsel for the ILA further maintained that the loading and unloading of cargo to and from commercial vessels in the port of Halifax is longshoring work carried on by ILA 269. M&M may not have intended to get into the longshoring business, but by its actions, it did.

Counsel for M&M argued that its primary business is manufacturing. It is not engaged in longshoring. The unloading of vessels at the dock which is the work site is part and parcel of the manufacturing process. What must be examined is the nature of the undertaking. M&M is not involved in the commercial transportation business.

...

What the Board must determine is whether or not M&M, by tying up, loading and unloading ships, could be considered as having extended itself into the longshoring business.

Not all handling and storage of goods at a dock site are necessarily part of the longshoring industry referred to in section 34 of the *Code*. Loading and unloading of vessels is only brought into federal jurisdiction if the operation is an integral part of maritime transportation. See *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.*, *supra*.

If M&M employees were involved in transporting their own goods and equipment to or from the work site even if across provincial boundaries, hauling these goods would not constitute interprovincial transportation within the scope of the *Code*. Many companies haul their own goods across provincial boundaries every day yet remain within provincial jurisdiction.

The ongoing business of M&M Manufacturing as well as M&M Fabricators is just that: manufacturing and fabricating. Employees who perform this type of work normally come under the constitutional jurisdiction of the province where the activity takes place.

However, in the case of the unloading and loading of the Sanderling, we are dealing with the marine transportation of goods in the true commercial sense. The vessel, owned by a company independent of M&M, carried a variety of commercial goods, and had contracts to do so. The ballast tank that was carried by the vessel was not owned by M&M. The

la distinction entre le débardage et les activités qui font partie intégrante d'un processus de fabrication, dans le contexte de l'article 34, comme suit:

... la seule raison d'être de l'article 34 du *Code canadien du travail* est de faire en sorte que les employés qui travaillent dans le secteur, même si c'est seulement pour une brève période, ne se soustraient pas aux responsabilités qui incombent aux autres employés du secteur du débardage. L'objectif de l'accréditation valable pour tout le port est la stabilité du secteur. Les personnes qui exécutent des travaux de débardage sont visées par la convention collective. Le législateur a décidé qu'à un employeur doit correspondre un agent négociateur et une convention collective.

L'avocat de l'AID maintient en outre que le chargement et le déchargement de marchandises transportées par des navires commerciaux au port de Halifax constituent des travaux de débardage effectués par la section locale 269 de l'AID. M&M n'avait peut-être pas l'intention de s'adonner au débardage, mais, à cause de ses actions, c'est ce qu'elle a fait.

L'avocat de M&M soutient que la principale activité de la compagnie est la fabrication. Elle ne fait pas de débardage. Le déchargement des navires au quai, le lieu de travail, fait partie intégrante de l'activité de fabrication. Ce qu'il faut examiner c'est la nature de l'entreprise. M&M ne s'occupe pas de transport commercial.

...

Le Conseil doit déterminer si M&M, en attachant, en chargeant et en déchargeant des navires, a effectué des travaux de débardage.

La manutention et l'entreposage de marchandises à un quai ne font pas nécessairement partie du secteur du débardage mentionné à l'article 34 du *Code*. Le chargement et le déchargement des navires relèvent de la compétence fédérale seulement si l'opération constitue une partie intégrante du transport maritime. Voir *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, précitée.

Si les employés de M&M effectuaient le transport de leurs propres marchandises et équipement au chantier et du chantier à un autre endroit, même si pour ce faire ils devaient traverser les frontières provinciales, le transport de ces marchandises ne constituerait pas du transport interprovincial au sens du *Code*. Beaucoup de compagnies effectuent le transport interprovincial de leurs marchandises tous les jours tout en demeurant assujetties à la compétence provinciale.

L'activité principale de M&M Manufacturing ainsi que de M&M Fabricators est précisément la fabrication. Les employés qui exécutent ce type de travail relèvent normalement de la compétence de la province où se déroule l'activité.

Toutefois, dans le cas du déchargement et du chargement du Sanderling, nous avons affaire au transport maritime de marchandises au véritable sens commercial de l'expression. Le navire, qui appartenait à une compagnie indépendante de M&M, a transporté des marchandises commerciales et avait conclu un contrat pour le faire. La citerne à bord du navire

unloading of goods from the ship at other dock sites in the Halifax harbour was performed by members of the ILA 269.

M&M, in loading and unloading the tank in question, has for the purposes of section 34 of the *Code* extended itself into the longshoring industry. See *Halifax Grain Elevator Limited, supra*. In the geographic area of the port of Halifax, any loading or unloading of goods from commercial vessels, even if the said goods are owned by or for use in the operation of the consignee, is longshoring and must be done pursuant to the terms of the Board's geographical certification order.

While the work performed by M&M could be considered inadvertent and sporadic, it is not something that can be permitted. To do so would allow this type of incident to occur on a regular basis and have a detrimental effect on the movement of goods at the port. This would undermine the collective bargaining system at the port, invite labour relations unrest, and defeat the purpose of section 34.

(pages 47-51)

[33] Most recently, the Board in *Secunda Marine Services Limited et al.*, [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203 was called upon to address the same question at issue as the one in the instant case:

[47] The section provides that if the employees in question are in the longshoring industry, a geographic unit may be deemed appropriate for collective bargaining even if the employees are employed by different employers. The employees in the present matter are doing longshoring work. **The real issue in question is whether they are actively engaged in the industry within the meaning of the *Code*.**

[48] The essential question to be addressed, therefore, is whether and when employees doing longshoring work should be viewed as employees actively engaged in the longshoring industry and when it is appropriate to see the longshoring work as an incidental component of some other industry. Obviously, in making that determination, it is also of importance that the Board be guided by the text and purposes of the *Canada Labour Code*.

(pages 17; and 216; emphasis added)

[34] Chairperson Lordon, in *Secunda Marine Services Limited et al.*, *supra*, outlined the criteria to be considered in determining the issue that has also been placed before this panel:

[55] ... As the work falls less directly within the traditional definition of longshoring and becomes more incidentally related to it, as occurred in the *Cargill* decision, although the work involves longshoring to a certain extent, it may be viewed in its industrial setting. The oil and gas exploration support

n'appartenait pas à M&M. Le déchargement de marchandises à d'autres quais dans le port de Halifax a été effectué par des membres de la section locale 269 de l'AID.

En chargeant et en déchargeant la citerne en question, M&M a, pour l'application de l'article 34 du *Code*, effectué du travail de débarbage. Voir *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée. Dans la région du port de Halifax, tout chargement ou déchargement de marchandises faisant intervenir des navires commerciaux, même si lesdites marchandises appartiennent au destinataire ou sont utilisées par celui-ci dans ses activités, constitue du débarbage et doit être effectué conformément aux dispositions de l'ordonnance d'accréditation du Conseil dans cette région.

Bien que le travail exécuté par M&M puisse être considéré comme accidentel et occasionnel, ce n'est pas quelque chose qu'il faut permettre. Fermer les yeux sur cet écart ne ferait qu'encourager d'autres à agir de la même façon sur une base régulière, ce qui nuirait au mouvement des marchandises dans le port. Cela minerait le régime de négociation collective au port, provoquerait de l'agitation ouvrière et ferait échec à la raison d'être de l'article 34.

(pages 47-51)

[33] L'affaire la plus récente dans laquelle le Conseil a été appelé à se pencher sur la même question que celle qui se pose en l'espèce est *Secunda Marine Services Limited et autres*, [1999] CCRI n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203, dans laquelle il a déclaré notamment ce qui suit:

[47] Le paragraphe prévoit que si les employés en question oeuvrent dans le secteur du débarbage, une unité géographique peut être jugée habile à négocier collectivement, même si ces employés travaillent pour des employeurs différents. En l'espèce, les employés font du travail de débarbage. **Il s'agit de déterminer s'ils sont véritablement actifs dans le secteur en cause au sens où l'entend le *Code*.**

[48] Par conséquent, l'essentiel est d'établir si et quand les employés qui font du travail de débarbage devraient être considérés comme des employés véritablement actifs dans le secteur du débarbage et quand il convient de considérer le travail de débarbage comme un élément accessoire d'un autre secteur. De toute évidence, pour trancher cette question, il importe que le Conseil s'appuie sur le texte et sur les fins du *Code canadien du travail*.

(pages 17; et 216; c'est nous qui soulignons)

[34] Dans *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée, le président Lordon a décrit les critères dont il faut tenir compte pour trancher la question dont ce banc du Conseil a aussi été saisi:

[55] ... Comme le travail s'inscrit moins directement dans la définition traditionnelle de débarbage et devient lié à celui-ci de façon plus accessoire, comme ce fut le cas dans *Cargill Grain*, il peut être envisagé dans son contexte industriel, bien que le travail comporte du débarbage dans une certaine mesure.

aspect was given predominance by the CLRB in the *Checkers* case. However, it should be recalled that the work primarily and actually before the Board in that case was the ancillary work of checking in support of the loading and unloading of ships and not the function of loading and unloading as such. In the present circumstances, where the loading and unloading of ships are an integral part of the work, it is more difficult to draw the conclusion that the longshoring component should be viewed as incidental and ancillary. In the view of this Board, the corporate arrangements and the purposes of the *Canada Labour Code* must also be very carefully considered. The question must be carefully asked whether, in classifying the work here, its longshoring aspect or its oil and gas aspect should be given prominence.

[56] ... What a consideration of the double aspect of the work does is to facilitate an articulation of the balancing that must occur in interpreting and applying the *Code's* provisions in circumstances such as the present. The issue before the Board is whether the purposes of the *Canada Labour Code* can be better met if the activities are viewed from the aspect of longshoring incident to shipping or as activities forming a part of oil and gas exploration and development.

...

[60] There, [in *Halifax Grain Elevator Limited, supra*] the same argument that the employees were involved in the grain business and not in the maritime shipping or transport business was raised. The longshoring aspect was given prominence. ...

...

[61] That decision indicates that while it may be appropriate in certain circumstances to relate incidental longshoring activities more closely to their contextual industry, when the work performed extends across the dock and into the hold of ships engaged in marine transport and involves loading and unloading, labour relations considerations make it of great importance that the work performed fall within the geographic certification contemplated by section 34 of the *Code*.

...

[66] The employees performing the loading and unloading for Offshore are necessary and integral to the work of shipping supplies by marine transport. They are not engaged almost exclusively in other activities, but are an essential part of an enterprise engaged on an ongoing basis in navigation and shipping within the definition of that term in the *Eastern Canada Stevedoring* case.

[67] One essential difference, however, between the work of Offshore and the enterprises under consideration in prior cases is that the shipping is not general commercial shipping. It does not involve a commercial shipper transporting a variety of products. In other words, the ships of *Secunda* are being leased to the Mobil project exclusively and are not available for hiring or shipping by the general public. The argument that Offshore

L'aspect soutien à la prospection pétrolière s'est vu accorder la primauté par le CCRT dans *Halifax Offshore*. Toutefois, il convient de rappeler que le travail dont il est question en l'espèce est du travail incident de vérification à l'appui du chargement et du déchargement de navires et non la fonction de chargement et de déchargement comme telle. Dans les circonstances, si le chargement et le déchargement de navires font partie intégrante du travail, il est plus difficile de conclure que l'aspect débarquement devrait être considéré comme accessoire et incident. De l'avis du Conseil, les ententes intervenues entre des entreprises et les fins du *Code canadien du travail* doivent également être examinées de près. Il faut se demander sérieusement si, en catégorisant le travail en l'espèce, il faut donner la primauté à son aspect débarquement ou à son aspect protection pétrolière.

[56] ... L'examen des deux aspects du travail permet d'équilibrer plus facilement l'interprétation et l'application des dispositions du *Code* à des circonstances comme celles qui nous occupent. La question soumise au Conseil consiste à déterminer si les fins du *Code canadien du travail* peuvent être mieux respectées si les activités sont considérées du point de vue du débarquement comme incident à l'expédition ou comme des activités qui font partie de la prospection pétrolière.

...

[60] Dans cette affaire [*Halifax Grain Elevator Limited, précitée*], on a également soulevé l'argument selon lequel les employés participaient au commerce des grains et non à l'expédition ou au transport maritime. On a donné la primauté à l'aspect débarquement...

...

[61] Cette décision indique que, bien qu'il y ait lieu dans certaines circonstances d'établir un lien plus étroit entre les activités incidentes de débarquement et leur secteur d'activité, quand le travail exécuté a été étendu aux quais et aux cales des navires qui font du transport maritime et quand ce travail comporte du chargement et du déchargement, des considérations de relations de travail font en sorte qu'il soit très important que le travail effectué tombe sous le coup de l'accréditation par région géographique régie par l'article 34 du *Code*.

...

[66] Les employés qui effectuent le chargement et le déchargement pour Offshore sont nécessaires et font partie intégrante du travail qui consiste à expédier des approvisionnements par transport maritime. Ils ne se livrent pas presque exclusivement à d'autres activités, mais forment plutôt une partie essentielle d'une entreprise oeuvrant de façon continue dans le domaine de la navigation et de l'expédition au sens de la définition de cette expression dans *Eastern Canada Stevedoring*.

[67] Toutefois, il existe une différence essentielle entre le travail de Offshore et des entreprises examinées dans des affaires précédentes: l'expédition n'est pas de l'expédition commerciale générale. Il ne s'agit pas d'un expéditeur commercial qui transporte divers produits. En d'autres termes, les navires de *Secunda* sont loués exclusivement au projet Mobil et le grand public ne peut s'en servir à des fins de

should therefore be viewed as the *alter ego* of Mobil or as an integral part of its broader organization and seen as engaged in offshore oil exploration therefore deserves some credence. Counsel for Offshore repeated this argument in a supplementary submission after the hearing of the present matter. However, when this argument is examined, it does not seem to the Board to provide a sufficient basis for viewing Offshore as a part of the broader Mobil enterprise. Offshore does take detailed instructions from Mobil on a day-to-day basis. However, it is clear that the workers employed to do the longshoring work are not Mobil employees but Offshore employees. The employees are paid by Offshore and they receive their instructions with respect to work from Offshore. Offshore can call in additional employees when needed to help with its longshoring work.

[68] Offshore as an entity is substantially and directly, and not incidentally, engaged in longshoring work. As was the case in *Eastern Canada Stevedoring*, the employees who are engaged directly in longshoring also undertake related ancillary work. The applicant does not suggest that all Offshore work be caught by its certification. It suggests only that that portion of the longshoring and the related ancillary work actually done at the dock should be. That work, when the evidence is considered, is more of a transportation and shipping operation than an oil exploration operation. The loading and unloading of ships and related work is an ongoing and essential part of Offshore's duties. While some of Offshore's work is ancillary or incidental to longshoring, it is certain that the work performed could be viewed as longshoring under the definitions of longshoring identified by Mr. Justice Hugessen in the *Cargill* decision. If the work at the dock is viewed separately from that of the pipeyard, the longshoring element is clearly seen to be of a central and not an incidental nature.

[69] Offshore's operations as a whole are severable from Mobil's operations. The work at the dock is even more clearly severable. There is no doubt that if Offshore were to service other clients, there is nothing in the corporate organization or other arrangements, including the contractual arrangements under which the work is performed that would preclude such outside involvement. Offshore is a separate undertaking. Its work at the dock, which is the subject of this application, is similarly different in content from that of the pipeyard. **While the pipeyard work may be viewed as logistical, preparatory and organizational, the work at the dock is primarily directed to the objective of marine transportation of the goods being shipped.**

...

[73] The potential damage to labour relations in the Port of Halifax and the appropriate effect of section 34 of the *Code* must be carefully considered. If an exception to the geographic certification is justified in Offshore's case, any corporation, by contracting in a similar way with a local corporation to carry out its transportation and longshoring work and combining the longshoring with additional logistical and support work could circumvent the geographic certification and the *Code*'s purposes. If such work were incidental and occasional only,

location ou d'expédition. On doit donc accorder une certaine valeur à l'argument selon lequel Offshore devrait par conséquent être considéré comme l'*alter ego* de Mobil ou comme une partie intégrante de son organisation plus vaste et comme une entreprise qui se livre à la prospection pétrolière en mer. L'avocat de Offshore réitère son argument dans une observation additionnelle, après l'audition de la présente affaire. Toutefois, le Conseil conclut, à l'examen de cet argument, qu'il n'est pas suffisamment fondé pour considérer Offshore comme un élément de l'entreprise plus vaste de Mobil. Offshore reçoit quotidiennement ses directives détaillées de Mobil. Cependant, il est clair que les travailleurs affectés au débardage ne sont pas des employés de Mobil, mais bien des employés de Offshore. Les employés sont rémunérés par Offshore, qui leur donne des directives concernant le travail. Offshore peut appeler d'autres employés au besoin pour qu'ils prennent part aux travaux de débardage.

[68] À titre d'entité, Offshore se livre substantiellement et directement, et non de façon incidente, aux travaux de débardage. Comme c'était le cas dans *Eastern Canada Stevedoring*, les employés qui se livrent directement à du débardage effectuent également des travaux incidents connexes. La requérante ne soutient pas que tout le travail de Offshore devrait être régi par son accréditation. Elle prétend seulement que l'aspect débardage et les travaux incidents connexes effectivement exécutés au quai devraient l'être. À l'examen de la preuve, ces travaux s'apparentent davantage à du transport et de l'expédition qu'à de la prospection pétrolière. Le chargement et le déchargement des navires et le travail connexe constituent un aspect continu et essentiel des fonctions de Offshore. Certains des travaux de Offshore sont accessoires ou incidents au débardage. Il est cependant certain que le travail effectué pourrait être considéré comme du débardage suivant les définitions du débardage énoncées par le juge Hugessen dans *Cargill Grain*. Si le travail au quai est considéré séparément de celui de la cour de tuyaux, l'aspect débardage est manifestement de nature essentielle et non incidente.

[69] Les activités de Offshore dans leur ensemble peuvent être séparées de celles de Mobil. Le travail au quai est encore plus clairement dissociable. Il ne fait aucun doute que si Offshore devait servir d'autres clients, rien dans l'organisation de l'entreprise ou dans les autres ententes, y compris les ententes contractuelles en vertu desquelles le travail est exécuté, n'interdirait une telle participation de l'extérieur. Offshore est une entreprise distincte. Son travail au quai, qui fait l'objet de la présente demande, est différent au niveau du contenu du travail de la cour de tuyaux. **Bien que le travail effectué à la cour de tuyaux puisse être considéré comme de nature logistique, préparatoire et organisationnelle, le travail au quai vise surtout l'objectif du transport maritime des marchandises expédiées.**

...

[73] Il faut examiner attentivement les dommages possibles aux relations de travail dans le port de Halifax et l'effet approprié de l'article 34 du *Code*. Si une exception à l'accréditation par région géographique se justifie dans le cas de Offshore, toute entreprise pourrait, en passant un contrat de la même façon avec une entreprise locale pour son travail de transport et de débardage et en combinant le débardage à d'autres travaux de logistique et autres, contourner l'accréditation par région géographique et les fins du *Code*. Si de tels travaux n'étaient

and integrated with the primary business of the entity undertaking it, it might well escape section 34. However, all longshoring work requires careful scrutiny. ... **The Code requires that the Board assess the frequency of the work, its regularity, its severability, whether it is longshoring or ancillary work and the potential threat to labour relations in choosing between alternative characterizations of work. A key question will be whether the employees in question are actively engaged in longshoring.** They are here. Parliament intended that certification in the longshoring industry should be more inclusive and not less so in order to prevent the disruption of port operations. The operation here, to a significant extent, is longshoring, the direct operation of loading and unloading ships. The operation is severed from the oil exploration business in its corporate organization and is severable in a labour relations sense. It occurs frequently and regularly. It serves a number of clients. In all of the circumstances, it is most appropriate that Offshore's present structure and longshoring operations be reflected by requiring that Offshore be included in the Port of Halifax geographic certification.

(pages 20-29; and 220-227; emphasis added)

[35] This panel of the Board expressly adopts those tests enumerated in *Secunda Marine Services Limited et al., supra*. The facts in the instant case disclosed that the unloading of bulk wood chips from a barge at Pier 20 is regular and frequent. The work itself is severable, to the extent that the unloading of wood chips is the only work being conducted at this pier. The employees who currently perform the unloading are employed on a full-time basis, although their scheduled hours are flexible in relation to the tides and the arrival of the barge from Weymouth. There is no doubt that the nature of the work is longshoring work, as generally described by the Supreme Court of Canada in *Reference re Industrial Relations and Disputes Act, supra*. The work is the direct operation of the unloading of a ship. By nature, it is an integral component of the marine transportation. There is an ancillary nature to the work, to the extent that it is a component that provides raw material to the respondents' pulp and paper mill operations.

[36] The wood chips were, at all material times, the property of J.D. Irving, Limited. From the time the wood chips were initially produced at J.D. Irving's Weymouth sawmill, to the time they were loaded onto its barge, to the unloading of them by its workers at a Saint John facility designed and leased by J.D. Irving,

qu'accessoires et occasionnels, et s'ils étaient intégrés à l'entreprise principale de l'entité responsable, ils pourraient bien échapper à l'application de l'article 34. Toutefois, tous les travaux de débardage requièrent un examen approfondi... **Le Code exige que le Conseil évalue la fréquence des travaux, sa régularité, son caractère dissociable, la question de savoir s'il s'agit de travaux de débardage ou de travaux accessoires, et la menace que pourrait représenter le choix entre différentes caractérisations du travail pour les relations de travail. Il sera très important de déterminer si les employés en question sont véritablement actifs dans le secteur du débardage.** Ils le sont ici. L'intention du législateur était de faire en sorte que l'accréditation accordée dans le secteur du débardage soit plus universelle, et non moins universelle, pour empêcher les perturbations dans les activités portuaires. En l'espèce, les travaux sont largement de la nature du débardage, soit le chargement et le déchargement de navires. Cette activité est séparée de la prospection pétrolière au niveau de son organisation et peut être séparée du point de vue des relations de travail. Elle survient fréquemment et régulièrement. Elle dessert un certain nombre de clients. En toutes circonstances, il convient d'exiger que Offshore soit comprise dans l'accréditation par région géographique applicable au port de Halifax pour refléter la structure actuelle de Offshore et ses activités de débardage.

(pages 20-29; et 220-227; c'est nous qui soulignons)

[35] Le présent banc du Conseil adopte expressément les critères énumérés dans *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée. Les faits en l'espèce ont démontré que le déchargement au quai 20 de barges chargées de copeaux de bois en vrac est une activité régulière et fréquente. Le travail lui-même peut être distingué de tout autre dans la mesure où le déchargement de copeaux de bois est le seul travail effectué à ce quai. Les employés qui s'occupent actuellement du déchargement sont à temps plein, quoique l'horaire de travail soit variable en raison des marées et des fluctuations des heures d'arrivée de la barge en provenance de Weymouth. Il ne fait aucun doute que la nature du travail est le débardage, comme la Cour suprême du Canada l'a généralement décrit dans *Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, précité. Le travail est le processus direct de déchargement d'un navire. Par sa nature même, il fait partie intégrante du transport maritime. Cela dit, il est accessoire dans la mesure où il consiste à fournir de la matière première pour l'exploitation des usines de pâte et papier des intimées.

[36] Durant toute la période pertinente, les copeaux de bois appartenaient à J.D. Irving, Limited. À partir du moment où ils ont été produits à la scierie de Weymouth de J.D. Irving et jusqu'à celui où ils ont été chargés dans sa barge, puis déchargés par ses travailleurs à une installation de Saint John conçue et

for the subsequent transport by truck to the Irving Pulp & Paper Mill, the wood chips remained the property of J.D. Irving, Limited. Title in the wood chips did not pass until the wood chips were placed on the chip pile at the Irving Pulp & Paper Mill. As such, there are striking parallels with the examples referred to in *M&M Manufacturing Limited, supra*:

If M&M employees were involved in transporting their own goods and equipment to or from the work site even if across provincial boundaries, hauling these goods would not constitute interprovincial transportation within the scope of the *Code*. Many companies haul their own goods across provincial boundaries every day yet remain within provincial jurisdiction.

(page 50)

and to the excerpt from *Halifax Grain Elevator Limited, supra*:

... The fact that these companies transported their own goods to and from their exploration sites by vessel, which required loading and unloading and some related dockwork, did not mean that Mobil Oil's employees performing these tasks were employed in the longshoring industry for the purposes of the *Code*.

(page 168)

[37] However, there is a definite transfer of title of the wood chips from J.D. Irving, Limited to Irving Pulp & Paper, Limited once delivery has been completed. The relationship of these two companies, while presumably very close, given the "affiliate" nature of the two corporations, is still separate both in law and in appearance. The respondents' reply described Irving Pulp & Paper, Limited as a "customer" of J.D. Irving, Limited.

[38] Consequently, the parallels are not as striking as at first glance, given that the transportation of the wood chips is part of the delivery of a product to a customer, as opposed to the delivery of a product from one facility to another facility within the same company. The examples considered in *M&M Manufacturing Limited, supra*, as well as those cited in other Board jurisprudence, include the transportation by Sears, Canadian Tire, Loblaws, and other corporations of their own products across provincial boundaries, from their warehouse to their retail facilities.

louée par J.D. Irving, afin d'être ensuite transportés par camion jusqu'à l'usine d'Irving Pulp & Paper, ils sont restés la propriété de J.D. Irving, Limited. Le titre de propriété des copeaux de bois n'a été transféré qu'à leur déversement sur la pile de copeaux de l'usine d'Irving Pulp & Paper. Il y a donc des parallèles frappants entre cette situation et les exemples décrits dans *M&M Manufacturing Limited, précitée*:

Si les employés de M&M effectuaient le transport de leurs propres marchandises et équipement au chantier et du chantier à un autre endroit, même si pour ce faire ils devaient traverser les frontières provinciales, le transport de ces marchandises ne constituerait pas du transport interprovincial au sens du *Code*. Beaucoup de compagnies effectuent le transport interprovincial de leurs marchandises tous les jours tout en demeurant assujetties à la compétence provinciale.

(page 50)

ainsi qu'avec l'extrait suivant d'*Halifax Grain Elevator Limited, précitée*:

... Le fait que ces sociétés transportaient leurs propres marchandises jusqu'aux lieux de prospection et depuis ces lieux en utilisant des navires qui devaient être chargés et déchargés et qui nécessitaient des travaux connexes sur les quais ne voulait pas dire que les employés de Mobil Oil qui accomplissaient ces tâches travaillaient dans le secteur du débardage au sens du *Code*.

(page 168)

[37] Cela dit, il y a manifestement eu transfert du titre des copeaux de bois de J.D. Irving, Limited à Irving Pulp & Paper, Limited, une fois qu'ils ont été livrés. La relation entre ces deux entreprises, bien que probablement très étroite en raison de sa nature d'affiliation, fait qu'elles sont distinctes aussi bien en droit qu'en apparence. Dans leur réponse à la demande, les intimées ont qualifié Irving Pulp & Paper, Limited de «cliente» de J.D. Irving, Limited.

[38] Par conséquent, les parallèles ne sont pas aussi frappants qu'à première vue, étant donné que le transport des copeaux de bois fait partie de la livraison d'un produit à un client plutôt que d'un produit d'une installation à une autre de la même entreprise. Les exemples étudiés dans *M&M Manufacturing Limited, précitée*, tout comme ceux qui figurent dans d'autres décisions du Conseil, avaient trait au transport par Sears, Canadian Tire, Loblaws et d'autres sociétés de leurs propres produits au-delà des frontières provinciales, de leurs entrepôts à leurs magasins de vente au détail.

[39] In the instant case, the transportation by barge is not done from one facility to another that is owned or leased by J.D. Irving, Limited. The Pier 20 operations constitute an unloading facility only to the extent that it assists in the eventual transportation of J.D. Irving's product to its customer, Irving Pulp & Paper, Limited. Aside from the affiliate nature of the relationship between J.D. Irving, Limited and Irving Pulp & Paper, Limited, Pier 20's activity is no different than the one that regularly occurs whenever another company ships its product to a customer within the market area of the Port of Saint John that must first be unloaded from the ship transporting it.

[40] To permit such an exclusion from the geographic certification would create the "potential threat to labour relations in choosing between alternative characterizations of work" that was identified in *Secunda Marine Services Limited et al., supra*, as a proper Board consideration in determining the issue before this panel. The potential threat arises in the characterization of the unloading process as anything other than longshoring work when the facility where the product is unloaded is established for the sole purpose of unloading and efficiently transporting the shipped product away from the dockyard. The significant difference is found in the characterization identified in *Secunda Marine Services Limited et al., supra*:

[69] ... While the pipeyard work may be viewed as logistical, preparatory and organizational, the work at the dock is primarily directed to the objective of the marine transportation of the goods being shipped.

(pages 26; and 225-226)

[41] The work performed at Pier 20 cannot be described as "logistical, preparatory and organizational" as it is primarily directed at completing the marine transportation of the wood chips to their end customer, Irving Pulp & Paper, Limited. While it is undisputed that J.D. Irving, Limited is not primarily involved in marine transportation to the extent that it does not have any marine transportation division, it does own a barge, which is utilized exclusively for the transportation by sea of one of its sawmill products, namely wood chips. The Board concludes that J.D. Irving, Limited has extended its operations to conduct longshoring work in the Port of Saint John. In coming to this conclusion, the Board wishes to confirm

[39] En l'espèce, le transport par barge ne se fait pas d'une installation à une autre appartenant à J.D. Irving, Limited, ou louée par elle. Les activités au quai 20 n'en font une installation de déchargement que dans la mesure où elles facilitent le transport d'un produit de J.D. Irving à sa cliente, Irving Pulp & Paper, Limited. Même si l'on faisait exclusion de l'affiliation entre J.D. Irving, Limited et Irving Pulp & Paper, Limited, l'activité au quai 20 ne diffère pas de celle qui se produit régulièrement chaque fois qu'une autre société envoie ses produits par navire à un client dans le secteur commercial du Port de Saint John et qu'il faut commencer par décharger ces produits du navire qui les transporte avant de les acheminer ailleurs.

[40] Permettre une telle exception au principe de l'accréditation par région géographique contribuerait à créer «la menace que pourrait représenter le choix entre différentes caractérisations du travail pour les relations du travail», que *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée, a posée comme facteur dont le Conseil se doit de tenir compte pour trancher la question dont le banc est saisi en l'espèce. Cette menace potentielle découle de la caractérisation du processus de déchargement comme quoi que ce soit d'autre que du travail de débardage, quand l'installation où le produit est déchargé existe à la seule fin de décharger et de transporter avec efficacité le produit à l'extérieur du port. La différence importante correspond à la caractérisation établie dans *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée:

[69] ... Bien que le travail effectué à la cour de tuyaux puisse être considéré comme de nature logistique, préparatoire et organisationnelle, le travail au quai vise surtout l'objectif du transport maritime des marchandises expédiées.

(pages 26; et 225-226)

[41] Le travail effectué au quai 20 ne peut pas être décrit comme de nature «logistique, préparatoire et organisationnelle», puisqu'il a essentiellement pour but de boucler la boucle du transport maritime des copeaux de bois jusqu'à leur cliente ultime, Irving Pulp & Paper, Limited. Bien qu'on n'ait pas contesté que J.D. Irving, Limited ne s'adonne pas essentiellement au transport maritime, dans la mesure où elle n'a pas de division du transport maritime, l'entreprise n'en est pas moins propriétaire d'une barge qu'elle utilise exclusivement pour le transport par mer d'un des produits de ses scieries, à savoir des copeaux de bois. Le Conseil conclut que J.D. Irving, Limited, a étendu ses activités au travail de débardage dans le Port de

that the use of the same tools (i.e., the former Lantic Sugar cranes) is not determinative in concluding whether the work constitutes longshoring work. Similarly, the Board cannot accept that when a company owns its own ship for the transportation of its own product, the unloading of that product in a port, from that ship, is automatically exempt from any geographic certification order in place.

[42] J.D. Irving, Limited suggested that the ILA should not be permitted to assert its jurisdiction over the unloading of wood chips, given the lack of any historical involvement in unloading wood fibre at Irving Pulp & Paper, Limited. There was evidence concerning the unloading of wood chips at the Irving Pulp & Paper millsite from barges carrying the wood chips from upriver; however, there was no evidence that the ILA was aware of the extent of this seasonal activity. It was suggested that this activity was provincial in nature and, thereby, outside the *Code*'s jurisdiction. It is not necessary for this matter to be analyzed and determined, given that it is no longer occurring. There was evidence of wood fibre in the form of roundwood being unloaded at the Irving Pulp & Paper millsite from barges that carried the roundwood across the Bay of Fundy from Weymouth, Nova Scotia, without any ILA involvement. Again, there was no evidence that the ILA knew about or otherwise commented upon this activity that continued within the boundaries of its geographic certification in the Port of Saint John, until 1999. The only evidence of ILA, Local 273 members working at Irving mills concerned the loading of newsprint onto barges at the Irving Pulp & Paper Mill on the Courtenay Bay side of the Saint John Harbour.

[43] While the Board accepts that the unloading of wood chips, whether in bulk form or in roundwood, has historically been performed without the members of the ILA, that fact does not restrict the Board from making a determination that the unloading of wood chips at Pier 20 falls within the scope of the Board's previous certification order. The only question remaining for the Board is whether it should make such an order

Saint John. Même s'il est arrivé à cette conclusion, le Conseil tient à confirmer que l'utilisation des mêmes machines (c.-à-d. les grues qui appartenaient à Lantic Sugar) n'a pas été un facteur déterminant pour l'amener à conclure que le travail effectué au quai est du débardage. En outre, il ne peut pas accepter que, lorsqu'une compagnie est propriétaire d'un navire qu'elle utilise pour transporter son propre produit, le déchargement du produit de ce navire dans un port est automatiquement exempté de l'application de toute ordonnance d'accréditation par région géographique en vigueur.

[42] J.D. Irving, Limited a soutenu que l'AID ne devrait pas être autorisée à faire valoir sa compétence sur le déchargement des copeaux de bois, étant donné qu'elle n'a jamais déchargé de la fibre de bois chez Irving Pulp & Paper, Limited. Nous avons entendu des témoignages sur le déchargement de copeaux de bois à l'usine d'Irving Pulp & Paper à partir de barges qui les avaient transportés d'un point en amont, mais aucune preuve n'a démontré que l'AID était au courant de l'ampleur de cette activité saisonnière. On a laissé entendre que c'était une activité provinciale et que, par conséquent, elle n'était pas visée par le *Code*. Il n'est pas nécessaire que nous analysions et tranchions ce point, étant donné que l'activité a cessé. On a témoigné sur le déchargement de fibres de bois sous forme de bois rond à l'usine d'Irving Pulp & Paper à partir de barges qui avaient transporté ce bois rond depuis l'autre côté de la baie de Fundy, à Weymouth, en Nouvelle-Écosse, sans aucune participation de l'AID. Dans ce cas-là encore, aucune preuve n'a été présentée pour démontrer que l'AID était au courant de cette activité qui s'est poursuivie jusqu'en 1999 dans les limites de la région géographique pour laquelle elle est accréditée dans le Port de Saint John, ni qu'elle ait fait quelque autre commentaire à ce sujet. La seule preuve présentée portait sur le travail que des membres de la section locale 273 de l'AID ont effectué aux usines d'Irving concernant le chargement de papier journal dans des barges à l'usine d'Irving Pulp & Paper, du côté de la baie Courtenay du Port de Saint John.

[43] Bien que le Conseil accepte que le déchargement de copeaux de bois, que ce soit en vrac ou sous forme de bois rond, a traditionnellement été exécuté sans la participation de membres de l'AID, ce fait n'empêche pas le Conseil de conclure que le déchargement de copeaux de bois au quai 20 est visé par l'ordonnance d'accréditation qu'il a rendue. La seule question qui reste à trancher consiste à savoir si le Conseil doit

confirming that the work is covered by the existing certification order, or whether circumstances exist that would justify its exclusion.

[44] In the Port of Saint John, the fact situation is clear that the sawmill division of J.D. Irving, Limited, not its customer, Irving Pulp & Paper, Limited, is responsible for the marine transportation of its bulk wood chips to Saint John from Weymouth on its own vessel, the ATL 2701. It is also responsible for the unloading of its own product, and for the trucking of that product to its customer's chip pile at the millsite. The work of unloading is clearly within the scope of what has always been considered as longshoring, and Pier 20 is within the area, that is, within the geographic scope of the Board's certification order granted to the ILA. The current certification order includes "all employees working as longshoremen, including foremen and walking bosses, in the Port of Saint John."

[45] The Board must examine the implications of both parties' position. Should it confirm that the Pier 20 unloading is within the geographic certification of the ILA, there will be considerable turmoil for the respondents. It would likely be faced with certain expenses arising out of its negotiation with the ILA over the time period since July 9, 2001. It would also likely re-evaluate its past decision-making, which could include its decision to transport wood chips by barge, to unload them at Pier 20, and whether it is even able to maintain its delivery of wood chips to its customer at the anticipated higher cost rates that would be naturally expected to flow from the existing terms of the expired ILA collective agreements. The evidence placed before the Board in Patrick Riley's testimony was that the company considered the wood chip operation as "very tight," meaning that the operating margins were very small. Given the generally declining level of available work for the ILA members, such a victory for the ILA may become pyrrhic at best.

[46] On the other hand, the exclusion of the work from the certification order would not assist the labour relations stability in the Port. The temptation to try to avoid the scope of the certification order and the operating costs that come with the application of the ILA collective agreement may be too great to other

rendre une ordonnance déclarant que ce travail est visé par l'ordonnance d'accréditation existante, ou si les circonstances justifient son exclusion.

[44] Dans le Port de Saint John, il est clair que la division des scieries de J.D. Irving, Limited, et non sa cliente, Irving Pulp & Paper, Limited, est responsable du transport maritime de ses copeaux de bois en vrac de Weymouth à Saint John dans son propre navire, l'ATL 2701. Cette division est aussi responsable du déchargement de son propre produit ainsi que du transport par camion de ce produit jusqu'à la pile de copeaux de sa cliente à l'usine de pâte et papier. Le travail de déchargement correspond clairement à la définition de ce qu'on a toujours considéré comme du débarbage, et le quai 20 est dans le secteur, autrement dit dans la région géographique couverte par l'ordonnance d'accréditation que le Conseil a rendue pour l'AID. L'ordonnance d'accréditation existante englobe «tous les employés travaillant comme débardeurs, y compris les contremaîtres et surveillants, dans le Port de Saint John».

[45] Le Conseil doit analyser les implications de la position de deux parties. S'il devait confirmer que le déchargement au quai 20 est visé par l'accréditation par région géographique de l'AID, les conséquences seraient très graves pour les intimées, qui devraient vraisemblablement éponger des dépenses découlant de leurs négociations avec l'AID depuis le 9 juillet 2001. Les intimées devraient réévaluer leurs décisions antérieures, notamment celle de transporter les copeaux de bois par barge et de les décharger au quai 20, voire se demander s'ils sont capables d'assurer ces livraisons de copeaux de bois à leur cliente au coût plus élevé, qui résulterait naturellement de l'application des dispositions des conventions collectives expirées de l'AID. Patrick Riley a témoigné, par exemple, que l'entreprise considérait son exploitation de copeaux de bois comme «très serrée», autrement dit que les marges bénéficiaires étaient infimes. Compte tenu du volume de travail qui correspond à une demande généralement à la baisse pour les membres de l'AID, une telle victoire risque de devenir tout au mieux une victoire trop coûteuse pour eux.

[46] D'un autre côté, l'exclusion de ce travail de l'ordonnance d'accréditation ne contribuerait pas à la stabilité des relations de travail dans le port. La tentation d'essayer de contourner la portée de l'ordonnance d'accréditation et les frais d'exploitation résultant de l'application de la convention collective de

businesses. The fact scenario, while somewhat unique, could be easily construed to suggest that any new or existing business, sending or receiving product through the Port of Saint John, may be well served to try to perform its own loading or unloading, or to have the company responsible for the transportation perform these duties. The result could be devastating for the longshore workers in the Port, should products entering Saint John Harbour be unloaded by the products owners' crews. Similarly, any products being shipped out of Saint John could just as easily be loaded by the producer's employees. With the ease with which companies can hire workers, lease facilities and transfer title in products at any chosen point in time, the potential labour relations instability is significant and real. The Board is also cognizant of the impact of the changes inherent in this operation being conducted at Pier 20, as opposed to at the millsite itself, where the unloading of wood fibre had historically been carried out at the millsite, either by mill workers or crews of the transportation companies that brought the inland barges or the roundwood barges to the millsite for unloading.

[47] The Board noted, in the evidence presented at the hearing, that the Irving Group of Companies has considerable holdings and operations in the Saint John area. In some cases, it is already using the ILA members for loading and unloading of ships used in its operations, such as the newsprint shipments. While it is recognized that the only issue before the Board is the wood chip operation, the Board cannot make a decision in a vacuum without regard to the whole of the port operations.

[48] Accordingly, the Board, after weighing all those factors outlined in *Secunda Marine Services Limited et al.*, *supra*, hereby determines that the operations of unloading wood chips at Pier 20 is within the intended scope of the certification order, and ought not to be excluded from the certification order in the interests of stable labour relations in the Port of Saint John. The ILA has demonstrated, by its willingness to resist those elements that would incite unrest and disregard for the terms of the collective agreements, that it is willing to

l'AID pourrait être trop grande pour d'autres entreprises. Le scénario des faits, bien qu'unique, pourrait facilement être interprété de façon à laisser entendre que n'importe quelle entreprise, aussi bien nouvelle qu'existante, qui enverrait ou recevrait des produits via le Port de Saint John, pourrait avoir intérêt à tenter d'effectuer elle-même leur chargement ou leur déchargement, ou de demander à l'entreprise de transport de le faire. Le résultat pourrait être dévastateur pour les débardeurs du port si les produits qui entraient dans le Port de Saint John étaient déchargés par les équipages de leurs propriétaires. De même, tous les produits en partance de Saint John pourraient aussi facilement être chargés par les employés de leur producteur. Quand on sait à quel point il est facile pour les entreprises d'embaucher des travailleurs, de louer des installations et de transférer à n'importe quel moment le titre de propriété des produits, l'instabilité des relations de travail qui risque d'en résulter serait aussi grave que réelle. Le Conseil se rend compte aussi des répercussions des changements inhérents au fait que cette activité se déroule au quai 20 plutôt qu'à l'usine de pâte et papier elle-même, où la fibre de bois a traditionnellement été déchargée soit par des travailleurs de l'usine, soit par des équipes des entreprises de transport qui amenaient les barges de l'intérieur des terres ou les barges de bois rond à l'usine pour les y décharger.

[47] Le Conseil a bien pris note, dans les témoignages qu'il a entendus à l'audience, que Irving Group of Companies a énormément de propriétés et d'exploitations dans la région de Saint John. Dans certains cas, il fait déjà appel à des membres de l'AID pour charger et décharger les navires qu'il utilise dans ses activités, notamment dans le cas de ses cargaisons de papier journal. Même s'il sait que la seule question dont il est saisi en l'espèce est celle de l'exploitation de copeaux de bois, le Conseil ne peut rendre sa décision dans l'absolu sans tenir compte de l'ensemble des activités du port.

[48] Par conséquent, après avoir tenu compte de tous les critères établis dans *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée, le Conseil conclut que le déchargement de copeaux de bois au quai 20 est visé par la portée originale de l'ordonnance d'accréditation, et qu'il ne devrait pas être exclu de l'ordonnance d'accréditation dans l'intérêt de la stabilité des relations de travail au Port de Saint John. En se montrant disposé à résister aux éléments qui promouvoient le trouble et le non-respect des dispositions des conventions

work for the long-term interests of its membership. Such responsible conduct is to be commended. The next challenge facing the union is to work with the respondent employers in order to achieve a mutually advantageous arrangement for the unloading of wood chips at Pier 20 that will ensure that the work remains available to its members for years to come.

[49] The Board, in confirming that the Pier 20 wood chip operation is covered by the Board's certification order, remains seized of any issue of remedy that may arise out of this determination, in the event the parties are unable to agree. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al. (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.)

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725)

Halifax Offshore Terminal Services Limited et al. (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] S.C.R. 529

M&M Manufacturing Limited (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203)

Secunda Marine Services Limited et al., [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.18; 34

collectives, l'AID a démontré qu'elle est prête à travailler pour défendre les intérêts à long terme de ses membres. Cette conduite est tout à son honneur. Le prochain défi que le syndicat va devoir relever consistera à travailler de concert avec les employeurs intimés pour conclure une entente mutuellement avantageuse sur le déchargement de copeaux de bois au quai 20, grâce à laquelle ses membres pourront faire ce travail pendant de nombreuses années à venir.

[49] Tout en confirmant que le déchargement de copeaux de bois au quai 20 est visé par l'ordonnance d'accréditation, le Conseil demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question de redressement susceptible de résulter de sa décision, dans l'éventualité où les parties seraient incapables de s'entendre. Cette décision du Conseil est unanime.

AFFAIRES CITÉES

Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al. (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F.)

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CLRB n° 725)

Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] R.C.S. 529

M&M Manufacturing Limited (1997), 104 di 45 (CLRB n° 1203)

Secunda Marine Services Limited et autres, [1999] CCRI n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 34

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Aliant Telecom Inc.; Maritime Tel & Tel Limited;
Island Telecom Inc.; NBTel Inc.; NewTel
Communications Inc.; NewTel Mobility Limited;
Island Tel Advanced Solutions Inc.,

*applicants,
and*

Atlantic Communication and Technical Workers'
Union; Communications, Energy and
Paperworkers Union of Canada; Communications,
Energy and Paperworkers Union of Canada, Local
401; Communications, Energy and Paperworkers
Union of Canada, Local 410,

bargaining agents.

Board File: 21595-C

Council of Atlantic Telecommunications Unions;
Atlantic Communication and Technical Workers'
Union; Communications, Energy and
Paperworkers Union of Canada; Communications,
Energy and Paperworkers Union of Canada, Local
401; Communications, Energy and Paperworkers
Union of Canada, Local 410,

*applicants,
and*

Aliant Telecom Inc.,
respondent.

CITED AS: Aliant Telecom Inc. et al.

Board File: 22328-C

Decision no. 155
January 22, 2002

Consolidation of nine bargaining units into one not yet complete - Employer required to give 120 days notice and written particulars to union before implementing consolidation of operations that would have impact on employee job security - Two consolidations contemplated at time of Board order and some information communicated - While reasonable of union to anticipate breach, no breach of Board order has occurred as employer had not yet implemented change-

Motifs de décision

Aliant Telecom Inc.; Maritime Tel & Tel Limited;
Island Telecom Inc.; NBTel Inc.; NewTel
Communications Inc.; NewTel Mobility Limited;
Island Tel Advanced Solutions Inc.,

*requérantes,
et*

Syndicat des travailleurs en communication et des
techniciens de l'Atlantique; Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier; Syndicat
canadien des communications, de l'énergie et du
papier, section locale 401; Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier, section
locale 410,

agents négociateurs.

Dossier du Conseil: 21595-C

Conseil des syndicats en télécommunications de
l'Atlantique; Syndicat des travailleurs en
communication et des techniciens de
l'Atlantique; Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier; Syndicat
canadien des communications, de l'énergie et du
papier, section locale 401; Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier, section
locale 410,

*requérants,
et*

Aliant Telecom Inc.,
intimée.

CITÉ: Aliant Telecom Inc. et autres

Dossier du Conseil: 22328-C

Décision n° 155
le 22 janvier 2002

Fusion de neuf unités de négociation pour former une
seule unité de négociation dont la composition n'est
pas encore arrêtée - L'employeur est tenu de donner un
préavis de 120 jours et de fournir des précisions par
écrit au syndicat avant de procéder au regroupement
des activités qui aura une incidence sur la sécurité
d'emploi des employés - Deux regroupements étaient
prévus au moment où le Conseil a rendu son
ordonnance et certains renseignements ont été

Employer could not do so until all communications completed as required by order, and 120 days have passed.

Parties agreed arbitrator will decide integration of seniority issues between the pre-existing bargaining units - Board's intentions expressed in an order to restrict the scope of the arbitrator's authority not relevant in light of parties agreement to place those issues before arbitrator - Board will interpret scope of parties' agreement - Arbitrator will settle new seniority structure that makes labour relations sense until amended or confirmed through collective bargaining - Will modify collective agreements as required - Arbitrator's scope of jurisdiction shall also include the ability to deal with transfer, re-training, lay-off and severance provisions that naturally arise from the company's consolidation activities - Other provisions affected as required - Arbitrator does not have jurisdiction to determine what work can or cannot move between bargaining units - Arbitrator also has jurisdiction to decide those issues that relate to the rights of employees whom the employer decides to transfer as a result of the consolidation plans, those who are not transferred, and those who refuse a transfer - Arbitrator will not define "consolidation or reorganizational change between bargaining units" contained in earlier Board order - Board will do so as necessary.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members.

Appearances

Ms. Terry Roane, Q.C., Mr. David A. Mombourquette, for Aliant Telecom Inc.;
Mr. Ronald A. Pink, Q.C., and Ms. Bettina Quistgaard, for the Atlantic Communication and Technical Workers' Union (ACTWU), and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP), Locals 401, 506, and 410.

communiqués - S'il est raisonnable pour le syndicat d'envisager la possibilité du non-respect de l'ordonnance du Conseil, il est impossible de conclure que l'employeur a contrevenu à cette ordonnance, car il n'a pas encore apporté les changements projetés - L'employeur n'était pas autorisé à fusionner ses activités avant d'avoir communiqué tous les renseignements voulus en application de l'ordonnance, et avant l'expiration d'un délai de 120 jours.

Les parties se sont entendues pour renvoyer à l'arbitrage les questions liées à l'intégration des listes d'ancienneté des unités de négociation antérieures - Les intentions du Conseil exposées dans une ordonnance visant à limiter les attributions de l'arbitre ne sont pas pertinentes eu égard à la décision conjointe des parties de renvoyer ces questions à l'arbitrage - L'arbitre se prononcera sur la structure de la nouvelle liste d'ancienneté qui lui semble acceptable sur le plan des relations du travail jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou confirmée dans le cadre des négociations collectives - Les conventions collectives seront modifiées au besoin - L'arbitre doit également être habilité à se pencher sur les questions relatives au transfert, au recyclage, au licenciement et à la cessation d'emploi qui vont de soi lorsqu'il y a un regroupement des activités - La fusion peut avoir une incidence sur d'autres dispositions - L'arbitre n'est pas habilité à déterminer les fonctions qui peuvent être attribuées ou non à une autre unité de négociation - L'arbitre est aussi habilité à statuer sur les questions qui touchent les droits des employés que l'employeur décide de muter dans le cadre du regroupement des activités, qui ne sont pas mutés ou qui refusent d'être mutés - L'arbitre doit se garder de définir la modalité liée au «changement à la structure des unités de négociation» énoncée dans une ordonnance antérieure du Conseil - Le Conseil définira lui-même cette modalité s'il y a lieu.

Le Conseil se composait de M^e Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M^e Sonia Gaal et M. Daniel Charbonneau, Membres.

Ont comparu

M^e Terry Roane, c.r., M^e David Mombourquette, pour Aliant Telecom Inc.;
M^e Ronald A. Pink, c.r., et M^e Bettina Quistgaard, pour le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique (STCTA) et les section locales 401, 506 et 410 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP).

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

NATURE OF THE APPLICATION AND BACKGROUND FACTS

[1] On October 20, 2000, Aliant Telecom Inc. (Aliant) applied to the Canada Industrial Relations Board, seeking for a declaration that Aliant is the successor employer to Maritime Tel & Tel Limited (MTT), Island Telecom Inc. (IslandTel), NBTel Inc. (NBTel), NewTel Communications Inc. (NewTel), NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility) and Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS), pursuant to sections 44, 45, and 46 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

[2] In the same application, Aliant also requested that the Board conduct a general review of the existing bargaining unit structure, pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code*. Aliant proposed a single non-management bargaining unit that would constitute a merger of all the existing certified and voluntarily recognized bargaining units. It further proposed that the new bargaining unit should include all employees of Aliant Telecom Inc., except first level managers and those above, persons employed in a confidential capacity, and clerical employees in New Brunswick who are currently unorganized. On September 25, 2001, the Board, in file no. 21595-C, by interim order (Board order no. 8129-U) certified the Council of Atlantic Telecommunications Unions as the bargaining agent for those employees of Aliant who were the subject of Aliant's application, as follows:

WHEREAS Aliant Telecom Inc. (the applicant) filed an application with the Board on October 20, 2000, pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45, and 46 of the *Canada Labour Code* seeking a consolidation of nine bargaining units currently represented by the respondents, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and its Locals 401 and 410, and by the Atlantic Communication and Technical Workers' Union;

AND WHEREAS both the applicant and the respondents agreed:

(a) that the existing bargaining unit structures were no longer appropriate in light of the merger of the four telecommunication companies operating in the Atlantic Provinces; and

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Gordon D. Hamilton, Vice-président.

NATURE DE LA DEMANDE ET EXPOSÉ DES FAITS

[1] Le 20 octobre 2000, le Conseil canadien des relations industrielles était saisi d'une demande d'Aliant Telecom Inc. (Aliant) visant à ce qu'Aliant soit déclarée l'employeur successeur de Maritime Tel & Tel Limited (MTT), Island Telecom Inc. (IslandTel), NBTel Inc. (NBTel), NewTel Communications Inc. (NewTel), NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility) et Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS) aux termes des articles 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

[2] Aliant demandait aussi au Conseil de procéder à un examen général de la structure actuelle de négociation, aux termes des articles 18 et 18.1 du *Code*. Aliant proposait par ailleurs de créer une unité de négociation unique composée du personnel exerçant des fonctions autres que celles de gestion, ce qui reviendrait à regrouper toutes les unités de négociation accréditées existantes ayant fait l'objet d'une reconnaissance volontaire. Aliant était également d'avis que la nouvelle unité de négociation devait englober tout l'effectif d'Aliant Telecom Inc., à l'exclusion des gestionnaires de premier niveau, des employés qui exercent des fonctions confidentielles et des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, qui ne sont pas syndiqués pour l'instant. Le 25 septembre 2001, le Conseil a rendu, relativement au dossier n° 21595-C, une ordonnance provisoire accréditant le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique à titre d'agent négociateur des employés d'Aliant visés par la demande de cette dernière. Le texte de cette ordonnance est reproduit ci-après.

ATTENDU QUE Aliant Telecom Inc. (le requérant) a présenté au Conseil, le 20 octobre 2000, une demande en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail* en vue de regrouper neuf unités de négociation qui sont actuellement représentées par les intimés, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et ses sections locales 401 et 410, ainsi que le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique;

ET ATTENDU QUE le requérant et les intimés conviennent:

a) que les structures actuelles de négociation ne sont plus appropriées par suite de la fusion des quatre sociétés de télécommunication exploitant une entreprise dans les provinces de l'Atlantique;

(b) that it was their joint belief that a single bargaining unit incorporating all nine of the existing bargaining units constitutes an appropriate bargaining unit; and

(c) that they desired an opportunity, as contemplated in section 18.1(2), to resolve various issues outstanding between them, including, inter alia, the problem of the inconsistent scope lines as between the existing bargaining units, the inclusion/exclusion of the disputed positions set out in Schedule A to the union's reply dated May 18, 2001 (as amended by adding Team Administrators), the inclusion/exclusion of positions titled TAC's, Coaches, Small Business Consultants and Sales Associates;

AND WHEREAS the Board received written submissions and oral representations both prior to and during a public hearing conducted in Halifax on July 30 and 31, 2001.

NOW THEREFORE THE BOARD:

1. Declares that the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U, and 7596-U, are no longer appropriate for collective bargaining.

2. Orders, subject to such further submissions that may be requested by the Board, that there shall be a single bargaining unit comprised of all employees of Aliant Telecom Inc. presently covered by the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U, and 7596-U.

3. Orders the parties, pursuant to section 18.1(2), to fervently seek to reach an agreement concerning those issues in dispute between them arising out of their agreement that a single bargaining unit constitutes an appropriate bargaining unit, including, without limiting, those issues listed in paragraph (c) above and shall advise the Board's Regional Director, John Vines, of any progress, or lack thereof, on a monthly basis.

4. Determines, effective on the date of this order, that those employees commonly referred to as the New Brunswick clerical group shall be included in the single bargaining unit generally described in paragraph 2 above of this order, reserving its decision on any issue which may arise as a result of the implementation of this order of inclusion.

[3] On July 12, 2001, the Council of Atlantic Telecommunications Unions, acting as the bargaining agent, applied pursuant to section 19.1 of the *Code* for an interim order to delay or stop Aliant's plans to consolidate operations between bargaining units.

[4] On September 25, 2001, the Board issued a second order affecting the parties in response to the section 19.1 application (file no. 22328-C):

b) qu'une seule unité de négociation, englobant les neuf unités existantes, constitue une unité habile à négocier collectivement;

c) qu'aux termes du paragraphe 18.1(2), le Conseil devrait leur accorder la possibilité de régler les diverses questions qui demeurent en litige, dont le problème des champs d'application des unités existantes, l'inclusion et l'exclusion des postes mentionnés à l'annexe A de la réponse du syndicat datée du 18 mai 2001 (et modifiée par l'ajout des chefs d'équipe), l'inclusion ou l'exclusion des postes de contrôleur d'accès des terminaux, d'encadreur, de conseiller auprès des petites entreprises et d'agent commercial adjoint;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu les observations écrites des parties et a ensuite entendu leurs plaidoiries à l'audience publique tenue à Halifax les 30 et 31 juillet 2001.

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL:

1. Déclare que les unités de négociation actuelles décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI n^{os} 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U ne sont plus habiles à négocier collectivement.

2. Ordonne, sous réserve des observations supplémentaires que le Conseil pourra exiger que soit constituée une unité de négociation unique composée de tous les employés de Aliant Telecom Inc. qui sont actuellement membres des unités de négociation existantes décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI n^{os} 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U.

3. Ordonne aux parties, aux termes du paragraphe 18.1(2), de s'employer avec ferveur à régler les questions controversées résultant de leur conviction commune que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement, sans se limiter aux questions précisées à l'alinéa c) qui précède, et d'informer chaque mois le directeur régional du Conseil, M. John Vines, des progrès réalisés ou de l'absence de progrès.

4. Détermine qu'en date de la présente ordonnance, les employés faisant partie du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick sont inclus dans l'unité de négociation unique décrite de manière générale au paragraphe 2 qui précède, et se réserve le droit de trancher toute question qu'il pourrait être appelé à trancher, relativement à la mise à exécution de la présente ordonnance d'inclusion.

[3] Le 12 juillet 2001, le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique a présenté, en sa qualité d'agent négociateur, une demande fondée sur l'article 19.1 du *Code* en vue d'obtenir une ordonnance provisoire pour retarder ou interrompre les projets de regroupement des unités de négociation d'Aliant.

[4] Le 25 septembre 2001, le Conseil a rendu une seconde ordonnance en réponse à la demande fondée sur l'article 19.1 (dossier n^o 22328-C):

WHEREAS the applicants filed an application with the Board on July 12, 2001, pursuant to section 19.1 requesting interim relief;

AND WHEREAS the Board has received and considered the written submissions of the parties with respect to the application for interim relief;

AND WHEREAS the Board has previously ordered that a large single bargaining unit apply to facilitate sound labour relations, as a result of the merger of the four telecommunication companies operating in the Atlantic Provinces into the respondent corporate entity, Aliant Telecom Inc.;

AND WHEREAS the Board has determined, pursuant to section 16.1 of the *Canada Labour Code* that the materials filed by the parties are sufficient to deal with the matter;

AND WHEREAS the Board has determined that interim relief is required to assist the parties in resolving those issues naturally arising from a merger of this nature in a manner that will provide the greatest opportunity for open communication, negotiation, eventual resolution and a minimal amount of harm to each party.

NOW THEREFORE THE BOARD ORDERS:

(1) That the parties are to make every effort to reach agreement on general provisions governing the integration of seniority for employees between those bargaining units in existence as of the date of the application, including transfer, retraining, lay-off and severance provisions that would naturally arise as a result of the stated consolidation plans of Aliant's operations.

(2) That the negotiation of those provisions by the parties shall commence not later than October 9, 2001 and shall be concluded by November 25, 2001. In the event that an agreement has not been achieved by November 25, 2001, the determination of the applicable provisions shall be made by an arbitrator, who shall be selected by the parties' mutual agreement not later than October 30, 2001. In the event that an arbitrator cannot be agreed upon by October 30, 2001, the parties shall make written submissions to the Board for the appointment of an arbitrator. The arbitrator shall render a decision in this matter not later than January 31, 2002.

(3) That Aliant shall not proceed with any consolidation or reorganizational change between bargaining units that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of employees in any of the nine previously existing bargaining units until the following requirements have been fulfilled:

(a) Aliant shall give notice of the planned consolidation to the bargaining agent bound by the collective agreement at least one hundred and twenty days prior to the date on which the consolidation is to be effected;

(b) The notice referred to in paragraph (a) above shall be in writing and shall include

ATTENDU QUE les requérants ont déposé au Conseil, le 12 juillet 2001, une demande en vertu de l'article 19.1 en vue d'obtenir une ordonnance provisoire;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu et examiné les observations écrites des parties relativement à la demande d'ordonnance provisoire;

ET ATTENDU QUE le Conseil a rendu antérieurement une ordonnance dans laquelle il se prononçait en faveur de l'établissement d'une unité de négociation unique élargie dans le but de favoriser des relations de travail harmonieuses, par suite de la fusion des quatre sociétés de télécommunication exploitant une entreprise dans les provinces de l'Atlantique, au sein de l'entreprise intimée, Aliant Telecom Inc.;

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé, en application de l'article 16.1 du *Code canadien du travail*, que les documents déposés par les parties suffisent pour trancher l'affaire;

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé que l'ordonnance provisoire est nécessaire pour aider les parties à régler les questions en litige résultant d'une fusion de cette nature, d'une manière qui favorisera dans la mesure du possible de franchises communications et négociations, ainsi que le règlement des questions, sans léser l'une ou l'autre des parties.

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL ORDONNE:

1) Que les parties doivent s'efforcer par tous les moyens possibles de s'entendre sur les dispositions générales qui régiront l'intégration des listes d'ancienneté des employés membres des unités de négociation existantes en date de la demande, y compris les questions relatives au transfert, au recyclage et à la cessation d'emploi des employés, qui se poseront par suite de la fusion déjà mentionnée des activités d'Aliant.

2) Que la négociation de ces dispositions commence au plus tard le 9 octobre 2001 pour se terminer le 25 novembre 2001 ou avant. Si aucune entente n'est intervenue le 25 novembre 2001, les dispositions applicables seront soumises à un arbitre, qui sera désigné conjointement par les parties au plus tard le 30 octobre 2001. À défaut de s'être entendues sur le choix de l'arbitre à cette date, les parties soumettront des observations écrites au Conseil en vue de la nomination d'un arbitre. Celui-ci devra se prononcer sur l'affaire au plus tard le 31 janvier 2002.

3) Qu'Aliant ne peut apporter aucun changement à la structure des unités de négociation qui pourrait avoir une incidence sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés membres de l'une ou l'autre des neuf unités de négociation antérieures jusqu'à ce que les conditions énoncées ci-après aient été remplies:

a) Aliant doit aviser l'agent négociateur lié par la négociation collective du groupement projeté des unités de négociation au moins cent vingt jours à l'avance;

b) L'avis mentionné au paragraphe a) qui précède doit être donné par écrit et doit contenir les précisions suivantes:

(i) a detailed description of the nature of the proposed consolidation or change;

(ii) the date on which the employer proposes to effect the consolidation or change;

(iii) the approximate number and type of employees likely to be affected by the consolidation, as well as the names of the employees who will initially be likely to be affected by the proposed consolidation or change;

(iv) the effect that the consolidation is likely to have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected; and

(v) the rationale for the consolidation or change.

(c) Within sixty (60) days of the receipt of the notice from Aliant, the bargaining agent may make application to the Board for additional information not contained in the notice, outlining in detail the type of information required and the justification for its disclosure by Aliant. Within this same sixty (60) day time period, Aliant or the bargaining agent may also apply to the Board for an extension or a contraction of the initial one hundred and twenty (120) day time period set out above, with reasons for such a modification to the period set by the Board.

(4) That the preceding directives shall not interfere with or otherwise modify collective agreement rights, or an arbitrator's jurisdiction to settle disputes concerning those rights, as provided for in the applicable collective agreements currently in force, unless the parties specifically agree in writing to the contrary.

[5] During the course of hearings held in Halifax on January 8, 2002, the parties jointly submitted an agreement to the Board, which included the following terms:

Agreement on Scope of the Arbitrator's Authority

Whereas the parties have consented to the appointment of James Oakley (the "Arbitrator") to arbitrate the issues set out in paragraphs 1 and 2 of the interim order of the Canada Industrial Relations Board (the "Board"), dated September 25, 2001;

And whereas the parties wish to clarify the specific authority of the Arbitrator and to deal with other procedural matters;

Now therefore the parties agree as follows:

1. The Arbitrator shall have all of the same powers provided under the *Canada Labour Code* (the "Code"), as would the Board if it were hearing the matter. In addition, the Arbitrator shall have the authority to act as a mediator only on the consent of the parties, as provided in section 60(1.2) of the *Code*.

2. The decision of the Arbitrator shall be interpreted into an Order of the Board and shall be final and binding on the parties

(i) une description détaillée de la nature du groupement ou du changement proposé;

(ii) la date à laquelle l'employeur projette de procéder au groupement des unités ou d'apporter le changement;

(iii) le nombre approximatif et le type d'employés qui seront vraisemblablement visés par le groupement, de même que les noms des employés susceptibles d'être touchés initialement par le groupement ou le changement proposé;

(iv) l'incidence que le groupement aura vraisemblablement sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés visés; et

(v) les motifs du groupement ou du changement.

c) Dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis d'Aliant, l'agent négociateur peut présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir des renseignements qui ne sont pas fournis dans l'avis, en précisant le genre d'information requise et les motifs pour lesquels Aliant devrait la lui communiquer. Au cours de cette même période de soixante (60) jours, Aliant et l'agent négociateur peuvent aussi déposer une demande au Conseil en vue de faire prolonger ou raccourcir le délai initial de cent vingt (120) jours indiqué précédemment, en précisant les motifs pour lesquels le Conseil devrait modifier ce délai.

4) Que les directives qui précèdent ne doivent pas entraver ou par ailleurs modifier l'application des droits accordés par la convention collective ou la compétence d'un arbitre de régler les différends se rapportant aux droits prévus dans les conventions collectives applicables qui sont actuellement en vigueur, à moins que les parties n'aient expressément donné leur accord par écrit.

[5] Durant l'audience tenue à Halifax le 8 janvier 2002, les parties ont soumis au Conseil un accord commun, dans lequel étaient énoncées les modalités suivantes:

Accord sur les attributions de l'arbitre

Attendu que les parties ont consenti à la nomination de M. James Oakley (l'«arbitre») pour arbitrer les questions exposées aux paragraphes 1 et 2 de l'ordonnance provisoire rendue par le Conseil canadien des relations industrielles (le «Conseil») le 25 septembre 2001;

Et attendu que les parties souhaitent définir les attributions particulières de l'arbitre et régler les autres questions de procédure;

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'arbitre est investi des pouvoirs conférés au Conseil en vertu des dispositions du *Code canadien du travail* (le «Code») relativement à l'audition de l'affaire. En outre, l'arbitre n'est investi du pouvoir d'agir en qualité de médiateur qu'avec le consentement des parties, ainsi qu'il est prévu au paragraphe 60(1.2) du *Code*.

2. La décision de l'arbitre fait l'objet d'une ordonnance du Conseil, elle est finale et lie les parties et les employés compris

and the employees in the bargaining unit, subject only to the right of the parties to apply for reconsideration to the Board under section 18 of the *Code*, or to judicial review under the *Federal Court Act*.

3. Prior to the hearing, the parties will provide the Arbitrator with copies of:

(a) the pleadings and written submissions filed by the parties with the Board in the section 18.1 and 19.1 applications; and

(b) the Board's decisions dated September 25, 2001, in the section 18.1 and section 19.1 applications, as well as the Board's written reasons for the section 18.1 decision; and

(c) copies of existing collective agreements.

4. By noon on Monday, January 21, 2002, the parties will exchange written proposals and submissions on the issues that will be presented to the Arbitrator. The parties may supplement these written submissions with such additional evidence and/or oral argument as the Arbitrator may permit.

5. The parties have scheduled hearing dates for January 23, 24 and February 1st. The Arbitrator shall be requested to render his decision within 2 weeks of the last day of hearing in this matter.

6. The parties request the Board incorporate this agreement as an Order of the Board.

[6] At the Board's suggestion, both parties agreed to add to paragraph 3(b) above a reference to the Board's decision dealing with the requested clarification to the arbitrator's scope over those issues identified in the Board's order of September 25, 2001. Both parties also agreed to the Board's suggestion that paragraph 4 above should include explicit reference to an obligation to concurrently provide the arbitrator with copies of the written proposals and submissions exchanged on January 21, 2002. The Board verbally advised the parties that, with their expressions of agreement on these suggested changes, their joint request entitled the Agreement on Scope of the Arbitrator's Authority" be incorporated as an order of the Board was granted.

ISSUES TO BE DETERMINED

[7] Two issues were placed before the Board through agreement of the parties:

dans l'unité de négociation, sous réserve uniquement du droit des parties de saisir le Conseil d'une demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code*, ou de présenter une demande de contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur la Cour fédérale*.

3. Avant la tenue de l'audience, les parties fourniront à l'arbitre des copies des documents suivants:

a) les actes de procédure et les observations écrites soumises au Conseil relativement aux demandes fondées sur les articles 18.1 et 19.1;

b) les décisions rendues par le Conseil le 25 septembre 2001 en réponse aux demandes fondées sur les articles 18.1 19.1, de même que le texte des motifs de la décision rendue par le Conseil en réponse à la demande fondée sur l'article 18.1;

c) des copies des conventions collectives applicables.

4. Au plus tard à midi le 21 janvier 2002, les parties s'échangeront leurs propositions et observations écrites sur les questions que l'arbitre sera appelé à trancher. Les parties peuvent compléter ces observations écrites en soumettant les éléments de preuve et/ou les arguments oraux supplémentaires que l'arbitre juge indiqués.

5. L'affaire sera entendue les 23 et 24 janvier ainsi que le 1^{er} février. L'arbitre est prié de rendre sa décision dans les deux semaines qui suivent le dernier jour d'audience en l'espèce.

6. Les parties demandent au Conseil d'inclure le présent accord dans une ordonnance du Conseil.

(traduction)

[6] À la suggestion du Conseil, les deux parties ont accepté d'ajouter dans le paragraphe 3b) qui précède une mention de la décision du Conseil relative à la clarification demandée des attributions de l'arbitre en ce qui concerne les questions recensées dans l'ordonnance du Conseil datée du 25 septembre 2001. Les deux parties se sont également ralliées à la suggestion du Conseil d'indiquer expressément dans le paragraphe 4 de l'accord reproduit au paragraphe précédent qu'elles ont l'obligation de fournir simultanément à l'arbitre des copies des propositions et observations écrites échangées le 21 janvier 2002. Les parties ayant accepté les changements proposés, le Conseil les a informées de vive voix qu'il accédait à leur demande conjointe d'inclure l'entente intitulée «Accord sur les attributions de l'arbitre» dans une ordonnance du Conseil.

QUESTIONS À TRANCHER

[7] Les parties ont soumis deux questions au Conseil d'un commun accord:

(a) On November 29, 2001, the Council of Atlantic Telecommunications Unions (the Council) alleged that Aliant was failing to comply with the Board's September 25, 2001 order. At the hearing, the Council identified two areas of concern, the Network Operations and the Sympatico Help Desk consolidations. Implicit in this issue was how the Board order addresses notice pursuant to paragraph 3 of the order that was given prior to September 25, 2001.

(b) The parties were unable to agree upon the effect of paragraphs 1, 2 and 4 in the Board's September 25, 2001 order, as they described the scope of the issues to be placed before the arbitrator and the impact of the arbitrator's award on existing collective agreement provisions.

ANALYSIS - ISSUE #1

[8] Aliant presented clear evidence that it had provided the extensive information to the union and its members about the Network Operations consolidation plans. However, a significant portion of the information was not provided in written form, but was delivered verbally. Given that the consolidation information was provided prior to the Board order, Aliant questioned whether the planned consolidation in Network Operations was subject to the Board order requiring written notice. Out of an abundance of caution, Aliant provided written notice on November 2, 2001 to the union in the form required by the Board's order. There was no dispute that this written notice was consistent with the notice requirements contained in paragraph 3 of the Board's order.

[9] Aliant had provided written notice on October 11, 2001 concerning the Sympatico Help Desk consolidation plans. There was no dispute that the notice was in writing and contained the requisite components as outlined in paragraph 3 of the Board's order. The earliest effective date of implementation of the Sympatico Help Desk consolidation was to be February 18, 2002, more than 120 days after notice was given.

[10] The Board order clearly stipulated that "Aliant shall not proceed with any consolidation or reorganizational change between bargaining units that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of employees in any of the nine previously existing bargaining units" until certain notice

a) Le 29 novembre 2001, le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (le Conseil des syndicats) a allégué qu'Aliant ne se conformait pas à l'ordonnance datée du 25 septembre 2001. À l'audience, le Conseil des syndicats a indiqué qu'il avait deux sujets de préoccupation, à savoir le regroupement des opérations du réseau et celui des services de dépannage Sympatico. Cette question sous-entendait celle du préavis prévu au paragraphe 3 de l'ordonnance antérieure à celle du 25 septembre 2001.

b) Les parties n'arrivaient pas à s'entendre sur l'effet des paragraphes 1, 2 et 4 de l'ordonnance du Conseil rendue le 25 septembre 2001, qui portaient sur les questions dont l'arbitre pouvait être saisi et l'incidence de sa décision sur les conventions collectives en vigueur.

ANALYSE - QUESTION N° 1

[8] Aliant a prouvé de manière irréfutable qu'elle avait fourni des renseignements très détaillés au syndicat et à ses membres au sujet des projets de regroupement des opérations du réseau. Cependant, une bonne partie de ces renseignements a été communiquée de vive voix seulement. Étant donné que l'information a été fournie avant que le Conseil rende son ordonnance, Aliant se demandait si le regroupement projeté des opérations du réseau était assujéti à l'ordonnance de préavis écrit du Conseil. Par souci de prudence, Aliant a fait parvenir un avis écrit au syndicat, le 2 novembre 2001, dans la forme prescrite par le Conseil. Les parties s'entendaient pour dire que cet avis écrit satisfaisait aux exigences énoncées au paragraphe 3 de l'ordonnance du Conseil.

[9] Aliant avait donné un avis écrit le 11 octobre 2001 concernant les projets de regroupement des services de dépannage Sympatico. Les parties s'entendaient sur le fait que le préavis avait été signifié par écrit et qu'il renfermait les éléments précisés au paragraphe 3 de l'ordonnance du Conseil. La mise en oeuvre du regroupement des services de dépannage Sympatico était prévue au plus tôt pour le 18 février 2002, soit plus de 120 jours après la remise du préavis.

[10] L'ordonnance du Conseil indique clairement que «Aliant ne peut apporter aucun changement à la structure des unités de négociation qui pourrait avoir une incidence sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés membres de l'une ou l'autre des neuf unités de négociation antérieures», jusqu'à ce que

requirements were adhered to. There was also no dispute that, although information had been provided both to the unions and employees and significant planning for the consolidation had been initiated, no consolidation of Network Operations or the Sympatico Help Desk operations had taken place as of September 25, 2001, the date of the Board's order. As such, these consolidations were caught by the Board's order and the notice requirements contained therein.

[11] On the basis of the above facts and the plain reading of the Board's order, no breach of the Board's order had occurred as of the date of the hearing. While there was an anticipated breach on the face of Aliant's written notice concerning Network Operations, none had yet occurred. Given the date of the written notice, Aliant cannot proceed with its consolidation changes until 120 days from November 2, 2001.

[12] Accordingly, the complaint that Aliant had breached the Board's order on the basis of insufficient notice is dismissed.

[13] In its November 29, 2001 complaint to the Board, the Council also requested clarification from the Board as to what, if any, process is set in motion by the notice required in the order. A review of the order discloses no explicit provision for any formal process during the notice period. The Board does draw the parties' attention to those components in paragraph 3(c) of the Board's order, which were provided to assist the parties in their efforts to deal with the consolidation plans.

ANALYSIS - ISSUE #2

[14] The authority and jurisdiction of the arbitrator has been delegated by the Board, pursuant to section 18.1(4) of the *Code*, which states:

18.1(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

certaines conditions soient remplies concernant les avis à donner. Les parties s'entendaient par ailleurs sur le fait que, même si des renseignements avaient été fournis aux syndicats et aux employés et que la planification des regroupements était déjà fort avancée, les opérations du réseau et les services de dépannage Sympatico n'étaient pas encore fusionnés en date du 25 septembre 2001, qui est la date de l'ordonnance du Conseil. En tant que tels, ces regroupements sont assujettis à l'ordonnance du Conseil et à l'obligation de préavis qui y est prévue.

[11] S'appuyant sur les faits exposés aux paragraphes précédents et sur l'interprétation franche de l'ordonnance, le Conseil en arrive à la conclusion qu'Aliant n'avait pas contrevenu à cette ordonnance en date de l'audience. Il existait tout au plus une possibilité de contravention en raison du préavis écrit concernant le regroupement des opérations du réseau. Compte tenu de la date à laquelle le préavis écrit a été donné, Aliant ne peut entreprendre les changements envisagés que 120 jours après le 2 novembre 2001.

[12] En conséquence, le Conseil rejette la plainte selon laquelle Aliant a contrevenu à l'ordonnance du Conseil parce que l'employeur a fait défaut de donner un préavis suffisant.

[13] Dans la plainte adressée au Conseil le 29 novembre 2001, le Conseil des syndicats demande aussi au Conseil de préciser le processus, le cas échéant, qui est enclenché par le préavis exigé dans l'ordonnance. Un examen de cette ordonnance révèle qu'elle ne renferme pas de disposition particulière prévoyant l'institution d'une procédure officielle durant la période de préavis. Le Conseil attire l'attention des parties sur les éléments du paragraphe 3c) de l'ordonnance du Conseil, qui ont pour but d'aider les parties à régler les problèmes liés aux projets de regroupement des activités.

ANALYSE - QUESTION N° 2

[14] C'est le Conseil qui définit les attributions de l'arbitre, en conformité avec le paragraphe 18.1(4) du *Code*, qui est libellé comme suit:

18.1(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions; ...

[15] The Board's September 25, 2001 order outlined the scope of the arbitrator's jurisdiction. In particular, paragraphs 1 and 2 stated:

1) That the parties are to make every effort to reach agreement on **general provisions governing the integration of seniority for employees between those bargaining units in existence as of the date of the application, including transfer, retraining, lay-off and severance provisions that would naturally arise as a result of the stated consolidation plans of Aliant's operations.**

2) That **the negotiation of those provisions** by the parties shall commence not later than October 9, 2001 and shall be concluded by November 25, 2001. **In the event that an agreement has not been achieved by November 25, 2001, the determination of the applicable provisions shall be made by an arbitrator**, who shall be selected by the parties' mutual agreement not later than October 30, 2001. In the event that an arbitrator cannot be agreed upon by October 30, 2001, the parties shall make written submissions to the Board for the appointment of an arbitrator. The arbitrator shall render a decision in this matter not later than January 31, 2002.

(emphasis added)

[16] Both parties have accepted, though their submissions, that the collective agreements will have to be amended concerning integration of seniority between the bargaining units. Similarly, both parties have agreed that the arbitrator shall deal with those matters set out in the Board's order, as contained in their "Agreement on Scope of the Arbitrator's Authority," submitted to the Board on January 8, 2002, which stated:

Whereas the parties have consented to the appointment of James Oakley (the "Arbitrator") to arbitrate the issues set out in paragraphs 1 and 2 of the interim order of the Canada Industrial Relations Board (the "Board"), dated September 25, 2001;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature...

[15] Dans l'ordonnance rendue le 25 septembre 2001, le Conseil donne des précisions sur les pouvoirs dont l'arbitre est investi. Il indique ce qui suit aux paragraphes 1 et 2 de cette ordonnance:

1) Que les parties doivent s'efforcer par tous les moyens possibles de s'entendre sur **les dispositions générales qui régiront l'intégration des listes d'ancienneté des employés membres des unités de négociation existantes en date de la demande, y compris les questions relatives au transfert, au recyclage et à la cessation d'emploi des employés, qui se poseront par suite de la fusion déjà mentionnée des activités d'Aliant.**

2) Que **la négociation de ces dispositions** commence au plus tard le 9 octobre 2001 pour se terminer le 25 novembre 2001 ou avant. **Si aucune entente n'est intervenue le 25 novembre 2001, les dispositions applicables seront soumises à un arbitre**, qui sera désigné conjointement par les parties au plus tard le 30 octobre 2001. À défaut de s'être entendues sur le choix de l'arbitre à cette date, les parties soumettront des observations écrites au Conseil en vue de la nomination d'un arbitre. Celui-ci devra se prononcer sur l'affaire au plus tard le 31 janvier 2002.

(c'est nous qui soulignons)

[16] Les deux parties ont accepté, dans le cadre de leurs observations, que les conventions collectives soient modifiées pour y inclure des dispositions sur l'intégration des listes d'ancienneté des unités de négociation concernées. Les deux parties ont également convenu que l'arbitre devait se prononcer sur les questions précisées dans l'ordonnance du Conseil et énoncées dans l'«Accord sur les attributions de l'arbitre» qu'elles ont soumis au Conseil le 8 janvier 2002:

Attendu que les parties ont consenti à la nomination de M. James Oakley (l'«arbitre») pour arbitrer les questions exposées aux paragraphes 1 et 2 de l'ordonnance provisoire rendue par le Conseil canadien des relations industrielles (le «Conseil») le 25 septembre 2001;

And whereas the parties wish to clarify the specific authority of the Arbitrator and to deal with other procedural matters;

Et attendu que les parties souhaitent définir les attributions particulières de l'arbitre et régler les autres questions de procédure.

(traduction)

[17] Accordingly, any question concerning the Board's intentions in paragraph 4 of its order dated September 25, 2001 to restrict the scope of the arbitrator's authority is not relevant in light of the parties' mutual agreement to place those issues in paragraphs 1 and 2 of the order before the arbitrator. The Board must now define the scope of those issues outlined in paragraphs 1 and 2 of that order.

[17] En conséquence, les parties ne sont pas fondées de s'interroger sur les intentions du Conseil, au paragraphe 4 de l'ordonnance datée du 25 septembre 2001, de limiter les attributions de l'arbitre vu qu'elles ont convenu d'un commun accord de saisir l'arbitre des questions énoncées aux paragraphes 1 et 2 de l'ordonnance. Il appartient dès lors au Conseil de définir ces questions.

[18] Those issues contained in paragraphs 1 and 2 have two components. Those general provisions governing the integration of seniority between bargaining units is the first issue. The integration of seniority issue must be broadly applied across the bargaining units, in order to incorporate the announced consolidation plans of the company. This is not to suggest that there must be only one seniority list for all bargaining unit employees, as the arbitrator is free to accept a stratified seniority structure along craft, clerical, and other lines across previous bargaining units, or any other seniority structure that the arbitrator believes makes labour relations sense. To this extent, the collective agreements may have to be modified. The new seniority structure, as contained in the arbitrator's award, shall apply to the new single bargaining unit, until such time as amended or confirmed through collective bargaining.

[18] Les questions en cause comportent deux volets. Le premier se rapporte aux dispositions générales régissant l'intégration des listes d'ancienneté des unités de négociation concernées. La question de l'intégration s'applique de manière générale à toutes les unités de négociation afin de tenir compte des regroupements projetés par la société. Cela ne veut pas dire qu'il doit y avoir une liste d'ancienneté unique pour l'ensemble des employés compris dans les unités de négociation, car l'arbitre a toute latitude pour accepter une structure de négociation mixte s'appuyant sur la définition des unités de négociation antérieures, par exemple, celles des techniciens, du personnel du soutien administratif et d'autres ou une autre structure qui lui semble acceptable sur le plan des relations du travail. C'est dans ce contexte qu'il pourra être nécessaire de modifier les conventions collectives. La nouvelle structure d'ancienneté, définie dans la décision de l'arbitre, s'appliquera à la nouvelle unité de négociation, jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou confirmée dans le cadre des négociations collectives.

[19] The second issue deals with those subsidiary and related components that naturally flow from the new integrated seniority structure. The arbitrator's scope of jurisdiction shall also include the ability to deal with transfer, retraining, lay-off and severance provisions that naturally arise from the company's consolidation activities. This is not an exhaustive listing of consolidation issues that may be dealt with by the arbitrator, as the original list was intended to outline the most obvious impact of the consolidation.

[19] Le deuxième volet se rapporte aux éléments auxiliaires et connexes qui résultent généralement de la nouvelle structure d'ancienneté intégrée. L'arbitre est également habilité à se prononcer sur les dispositions relatives au transfert, au recyclage, au licenciement et à la cessation d'emploi qui vont de soi quand il y a un regroupement d'activités. Le Conseil n'a pas dressé une liste exhaustive des questions de regroupement sur lesquelles l'arbitre est en mesure de se pencher, car la liste initiale avait pour but d'exposer les conséquences les plus évidentes du regroupement.

[20] These more specific provisions, such as transfer, retraining, lay-off and severance provisions that naturally arise from the company's consolidation activities, shall continue to apply to the consolidation

[20] Les dispositions plus particulières énumérées en partie au paragraphe précédent continuent de s'appliquer au regroupement des activités, à moins que les parties en conviennent autrement dans le cadre des

of operations unless otherwise agreed to by the parties in collective bargaining. The arbitrator's award shall have application to any consolidations of operations that occur after January 31, 2002.

[21] After providing the parties with an oral decision on the direction to be taken by the arbitrator in these matters, there were several questions put before the Board for further clarification. The Board's answers outlined below were verbally provided to the parties at the conclusion of the Board's hearing into these matters in early January, 2002.

[22] Aliant had asked whether the arbitrator has jurisdiction to decide what work Aliant can and cannot move across bargaining units and whether the existing rights in the collective agreements (e.g., management rights provisions) would govern the issues until either the Board intervenes, the parties conclude a new collective agreement or another form of mutual agreement is reached. The Board confirmed that the arbitrator has no jurisdiction to determine what work can or cannot move between bargaining units. In this respect, the provisions of the collective agreements will continue to govern unless otherwise modified by the parties' agreement.

[23] Aliant also asked whether the arbitrator has jurisdiction to decide those issues that relate to the rights of employees whom Aliant decides to transfer as a result of the consolidation plans. Specifically, can the arbitrator determine how certain employees fit into what may be an integrated seniority list and provisions for retraining, relocation, severance, lay-offs, etc.? The Board confirmed that the arbitrator has jurisdiction to decide those issues that relate to employees whom Aliant decides to transfer, but his jurisdiction is not limited to those employees. He may also deal with, for example, the rights of those employees whom Aliant decides not to transfer when their work is moved to another bargaining unit, as well as the rights of those employees who choose not to accept the transfer.

[24] The Council asked whether the Board anticipates that the arbitration process will be applicable to the Network Operations consolidation when it takes effect on March 2, 2002. The Board confirmed that any

négociations collectives. La décision de l'arbitre s'applique à tout regroupement des activités qui se produit après le 31 janvier 2002.

[21] Après que le Conseil eut rendu une décision de vive voix définissant le rôle que l'arbitre était appelé à jouer dans le cadre des affaires en l'instance, les parties lui ont adressé plusieurs questions visant à obtenir des précisions supplémentaires. Les réponses exposées ci-après ont été fournies de vive voix aux parties au début de janvier 2002, à la fin de l'audience du Conseil visant à trancher les affaires en l'instance.

[22] Aliant voulait savoir si l'arbitre est habilité à déterminer quelles fonctions d'Aliant peuvent ou ne peuvent pas être attribuées à une autre unité de négociation et si les droits reconnus par les conventions collectives en vigueur (p. ex. les droits de la direction) continuaient de s'appliquer jusqu'à ce que le Conseil intervienne ou que les parties concluent une nouvelle convention collective ou en viennent à une autre forme d'entente mutuelle. Le Conseil a confirmé que l'arbitre n'est pas habilité à déterminer les fonctions qui peuvent être attribuées ou non à une autre unité de négociation. À cet égard, les dispositions de la convention collective continueront de s'appliquer à moins qu'elles soient par ailleurs modifiées d'un commun accord des parties.

[23] Aliant voulait aussi savoir si l'arbitre est habilité à trancher les questions se rapportant aux droits des employés qu'Aliant décide de transférer dans le cadre du regroupement des activités projeté. Plus particulièrement, l'arbitre peut-il déterminer la place que certains employés doivent occuper dans une éventuelle liste d'ancienneté intégrée et se pencher sur les dispositions portant sur le recyclage, la réinstallation, la cessation d'emploi et les licenciements, pour ne mentionner que celles-là? Le Conseil a confirmé que l'arbitre est habilité à trancher les questions qui touchent non seulement les employés qu'Aliant décide de muter, mais aussi les autres employés. Il peut également se pencher, par exemple, sur les droits des employés dont Aliant attribue les fonctions à une autre unité de négociation mais décide de ne pas muter, de même que les droits des employés qui refusent d'être mutés.

[24] Le Conseil des syndicats voulait savoir si le Conseil prévoit que la procédure d'arbitrage s'appliquera au regroupement des opérations du réseau prévu pour le 2 mars 2002. Le Conseil a confirmé que

consolidations occurring after January 31, 2002 would be caught by the arbitrator's decision.

[25] The Council asked whether the New Brunswick clerical group that was placed in the bargaining unit by the Board would be covered by the arbitral award, given that employees in this group were not in an existing bargaining unit at the date of the application. The Board confirmed that, on the basis of practicality, these employees would be governed by the award. Both parties indicated their agreement to this approach.

[26] Lastly, the Council asked whether the term "consolidation or reorganizational change between bargaining units," contained in paragraph 3 of the Board's order, encompasses all changes that impact upon the job security of employees. For example, does any economic lay-off fall within the scope of the arbitral award. The Board advised that the definition of this term is not to be placed before the arbitrator. While the arbitrator has jurisdiction to delineate the extent of the ripple effect of a consolidation into the terms of his decision (e.g., whether certain rights upon lay-off are available to the person being directly laid off, as well as to the person laid off who is bumped by that first individual), he is not to attempt to define the term "consolidation or reorganizational change between bargaining units." The Board urged the parties to avoid placing examples before the arbitrator involving "consolidation or reorganizational change between bargaining units," which are on the more controversial end of the continuum, otherwise the risk of failure to complete the arbitration in a timely manner would escalate. To this end, the Board suggested the parties focus on the more imminent, announced consolidations in Network Operations and the Sympatico Help Desk as more appropriate and useful examples for the arbitrator to consider. If necessary, the Board will define the term at a later date.

[27] This is a unanimous decision of the Board.

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.16.1; 18, 18.1, 18.1(2), 18.1(4); 19.1; 35; 44; 45; 46; 60(1.2)

tous les regroupements effectués après le 31 janvier 2002 étaient visés par la décision de l'arbitre.

[25] Le Conseil des syndicats demandait aussi si le groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick que le Conseil a inclus dans l'unité de négociation était visé par la décision de l'arbitre, vu que les employés concernés n'étaient pas compris dans une unité de négociation existante à la date de présentation de la demande. Le Conseil a confirmé que, pour des raisons d'ordre pratique, ces employés allaient être visés par la décision. Les deux parties ont indiqué qu'elles souscrivaient à cette approche.

[26] En dernier lieu, le Conseil des syndicats voulait savoir si la modalité relative au «changement à la structure des unités de négociation» énoncée au paragraphe 3 de l'ordonnance du Conseil englobe tous les changements qui ont une incidence sur la sécurité d'emploi des employés. Par exemple, est-ce que la décision arbitrale s'applique aussi aux licenciements économiques? Le Conseil a indiqué que l'arbitre n'était pas habilité à se prononcer sur le sens de cette modalité. Même s'il est autorisé à circonscrire l'effet d'entraînement d'un regroupement d'activités dans sa décision (p. ex. en précisant si certains droits sont reconnus à la personne qui est licenciée directement, de même qu'à la personne qui est licenciée parce qu'elle a été supplantée par la première personne licenciée), il doit se garder de définir la modalité liée au «changement à la structure des unités de négociation». Le Conseil a insisté auprès des parties pour qu'elles évitent de soumettre à l'arbitre des exemples de «changement à la structure des unités de négociation» qui prêtent davantage à controverse, car cela pourrait compromettre le respect de l'échéancier fixé. À cet égard, le Conseil a incité les parties à mettre l'accent sur les regroupements annoncés les plus imminents, à savoir ceux des opérations du réseau et des services de dépannage Sympatico qui sont des exemples plus pertinents et plus utiles sur lesquels l'arbitre peut se pencher. Au besoin, le Conseil définira la modalité à une date ultérieure.

[27] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

LOI CITÉE

Code Canadien du travail, Partie I, ss.16.1; 18, 18.1, 18.1(2), 18.1(4); 19.1; 35; 44; 45; 46; 60(1.2)

CAI
1100
-R22

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Bill Hudema et al.,
applicants,
and
Canadian Media Guild, Local 30213 of the
Newspaper Guild/Communication Workers of
America,
respondent.

CITED AS: Bill Hudema et al.

Board File: 22545-C

Decision no. 154
January 22, 2002

Reconsideration panel - Practice and procedure - Investigating officer- Role - Hearings - The original matter was a complaint filed pursuant to section 37 - Reconsideration sought, alleging Board did not carry out thorough investigation before coming to a decision and that additional facts should have been considered by Board - Also alleged, repeating original complaint, that union failed to represent interests of some employees in negotiations - Reconsideration panel dismissed application - Allegation that the union did not represent the employees' interests in negotiations was presented to the original panel and it would be tantamount to interfering with the original panel's decision to instruct it to revisit the same facts with the purpose that it come to a different conclusion - Reconsideration panel also found that original decision was not contrary to policy issues raised in previous Board decisions - Well established that Board not required to hold an oral hearing to decide a matter - Panel will not substitute its discretion or refer matter back to original panel without sound reasons for doing so.

Practice and procedure - Investigating officer - Role - Investigating officer's role consists of compiling the facts - Onus on applicant to bring to Board's attention the facts, issues and documents it considers relevant for the deliberation of the original panel - Investigating officer needs the assistance of the parties to ensure that

Motifs de décision

Bill Hudema et autres,
requérants,
et
Guilde canadienne des médias, section locale 30213
de la Guilde des services de presse/Communication
Workers of America,
intimée.

CITÉ: Bill Hudema et autres

Dossier du Conseil: 22545-C

Décision n° 154
le 22 janvier 2002

Banc de révision - Pratique et procédure - Agent enquêteur - Rôle - Audiences - L'affaire initiale était une plainte fondée sur l'article 37 - Le requérant demande la révision de la décision initiale au motif que le Conseil n'a pas effectué une enquête exhaustive avant d'en venir à sa décision et qu'il aurait dû tenir compte de faits additionnels - Le requérant allègue également, comme il le faisait dans sa demande initiale, que le syndicat n'avait pas défendu les droits de certains employés dans le cadre des négociations - Le banc de révision a rejeté la demande - La prétention selon laquelle le syndicat a fait défaut de défendre les droits des employés dans le cadre des négociations a été soumise au banc initial et le Conseil se trouverait à intervenir dans la décision du banc initial s'il lui donnait instruction de se pencher à nouveau sur les mêmes faits au cas où il en viendrait à une conclusion différente - Le banc de révision a également conclu que la décision initiale n'allait pas à l'encontre des questions de principe soulevées dans les décisions antérieures du Conseil - Il est un fait bien établi que le Conseil n'est pas tenu de tenir une audience publique pour trancher une question dont il est saisi - Le banc s'abstient de substituer son jugement à celui du banc initial ou de lui renvoyer une affaire sans motif valable.

Pratique et procédure - Agent enquêteur - Rôle - Le rôle de l'agent enquêteur est de recueillir les faits - Il incombe au requérant d'attirer l'attention du Conseil sur les faits, les questions et les documents que le banc devrait prendre en considération pour rendre sa décision - L'agent enquêteur compte sur la

what is reported is as accurate as possible and reflects the position of the parties - Officer does not second-guess the facts, nor is he on a fact-finding or document-seeking mission.

A reconsideration panel consisting of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Karen Brennan and Ms. Sonia Gaal, Members, has reviewed the Board's decision in *Bill Hudema et al.*, October 4, 2001 (CIRB LD 517), pursuant to an application filed under section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) on November 29, 2001. These reasons were written by the Vice-Chairperson.

Parties' Representatives of Record

Mr. Bill Hudema, on behalf of the applicants;
Ms. Patricia L. D'Heureux, for the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America; and
Ms. Lia Chiarotto, for the Canadian Broadcasting Corporation.

I - Issues Raised by the Applicant

[1] The applicant, Mr. Bill Hudema, also speaking on behalf of 29 other complainants, requests that the Board's decision, dismissing their complaint, be set aside. The applicant contends, as the basis for its request for review, that: (a) Mr. Gerry Lenover submitted a reclassification request in 1980, along with the five original complainants; and (b) Mr. Lenover did not file a new reclassification request in the 1988-89 period. The applicant questions why Mr. Lenover received a settlement and requests that the union produce certain documents. In his subsequent reply, the applicant further alleges that the respondent union, Canadian Media Guild, Local 30213, failed to represent his interests in negotiations. The applicant claims that the Board neither carried out a thorough investigation nor did it verify who had received settlements. The applicant requests that the matter be referred to a hearing.

II - Respondent's Reply

[2] The respondent replies that the applicant had the opportunity to raise its allegations or request evidence on the issue before the original panel, but failed to do so. It therefore submits that it would be inappropriate

collaboration des parties pour que son rapport décrive fidèlement la situation et les positions des parties - L'agent enquêteur ne remet pas en question les faits et n'a pas plus à trouver des faits ou des documents.

Un banc de révision composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M^{me} Karen Brennan et de M^e Sonia Gaal, Membres, s'est penché sur la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Bill Hudema et autres*, 4 octobre 2001 (CCRI LD 517), aux termes d'une demande fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) datée du 29 novembre 2001. Les présents motifs de décision ont été rédigés par la Vice-présidente.

Représentants des parties au dossier

M. Bill Hudema, pour le compte des requérants;
M^e Patricia L. D'Heureux, pour la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/Communication Workers of America;
M^e Lia Chiarotto, pour la Société Radio-Canada.

I - Questions soulevées par le requérant

[1] Le requérant, M. Bill Hudema, qui est aussi le porte-parole de 29 autres plaignants, demande que la décision du Conseil, rejetant leur plainte, soit annulée. Il affirme, au soutien de sa demande de réexamen, que a) M. Gerry Lenover a soumis une demande de reclassification en 1980, avec les cinq plaintes initiales; et que b) M. Lenover n'a pas soumis de nouvelle demande de reclassification en 1988-1989. Le requérant s'interroge sur les raisons pour lesquelles M. Lenover a obtenu un règlement et demande que le syndicat produise certains documents. Dans sa réponse subséquente, il allègue au surplus que le syndicat intimé, soit la section locale 30213 de la Guilde canadienne des médias, n'a pas défendu ses intérêts dans le cadre des négociations. Le requérant prétend que le Conseil n'a pas effectué une enquête exhaustive et n'a pas fait le nécessaire pour déterminer qui avait reçu des règlements. Le requérant demande au Conseil d'ordonner la tenue d'une audience publique.

II - Réponse de l'intimée

[2] L'intimée répond que le requérant a eu la possibilité de faire valoir ses prétentions ou de demander la production d'éléments de preuve sur la question dont le banc initial était saisi, mais qu'il s'est abstenu de le

for the Board to allow an application for reconsideration to proceed, based on factual allegations that could and should have been made by the applicant at the time of the original complaint. It adds that in its submissions in reply to the section 37 complaint, it clearly indicated that Mr. Lenover was considered by the Guild to have filed a job classification challenge request or the equivalent thereof in 1989. It argues that neither the applicant nor his counsel raised questions with respect to the evidence at the time of the original application.

[3] The respondent argues that the applicant could have and should have requested the information he now seeks at the time of the original application, and failed to do so. The respondent alleges that to request this information in support of his current application or reconsideration would mean that the applicant is seeking a remedy for this failure. It asks that the application be dismissed.

III - The Board's Reconsideration Power

[4] The Board's reconsideration power is neither intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the Board's findings or the outcome of the original panel's decision. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)) and applicable to the present matter pursuant to the transitional section 49(1), provides as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and...

[5] Section 44 is not a new provision, but a codification of the applicable principles applied by the Board in

faire. Elle fait dès lors valoir qu'il serait inadmissible que le Conseil se saisisse d'une demande de réexamen sur la foi d'allégations de fait qui auraient pu et auraient dû être formulées par le requérant au moment où il a déposé sa plainte initiale. L'intimée ajoute que, dans les observations soumises en réponse à la plainte fondée sur l'article 37, il est clairement indiqué que la Guilde considère que M. Lenover a déposé une demande de contestation de classification, ou l'équivalent, en 1989. Elle soutient que ni le requérant ni son avocat n'a soulevé de question relativement à la preuve au moment de la présentation de la demande initiale.

[3] L'intimée affirme que le requérant aurait pu et aurait dû demander les renseignements qu'il souhaite maintenant obtenir au moment où il a présenté sa demande initiale, et qu'il s'est abstenu de le faire. Elle soutient qu'en exigeant ces renseignements aux fins d'étayer sa demande de réexamen, le requérant cherche à obtenir redressement pour son inaction. L'intimée demande au Conseil de rejeter la demande.

III - Le pouvoir de réexamen du Conseil

[4] Le pouvoir dont le Conseil est investi en matière de réexamen ne se veut ni une procédure d'appel ni un recours pour contester les conclusions du Conseil ou la décision du banc initial. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)), qui s'applique à l'affaire dont le Conseil est saisi en l'instance aux termes des dispositions transitoires du paragraphe 49(1) prévoit ce qui suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

(c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[5] L'article 44 n'énonce pas de droit nouveau; il regroupe plutôt tous les principes pertinents qui ont été

previous decisions dealing with reconsideration applications, the most recent being: *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *NAV Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

[6] The original panel's decision was based on a factual situation and on a review of the applicable law. As each matter is unique, the Board exercises a broad discretion to determine the issues which are relevant to its decision. Consequently, a reconsideration panel will not substitute its discretion or refer the matter back to the original panel without some sound reasons for doing so.

[7] As the Board stated in *Rogers Cablesystems Limited*, *supra*:

[17] It is also worth mentioning here that unless a fundamental injustice occurs, the Board is reluctant to consider additional facts raised by a party, where that party could have and should have brought them to the attention of the original panel. On the facts known to the original panel at the date of its decision, the decision was correct and proper, in accordance with the provisions of the *Canada Labour Code* and with the general Board practice. ...

(pages 8; and 143,176)

[8] The onus is on the applicant to bring to the Board's attention the facts, the issues and any documents he considered relevant for the deliberation of the original panel. In this case, the applicant had an opportunity to present its case, to comment and complete, if necessary, the investigating officer's report. Thereafter, it was up to the original panel to appreciate the facts before it and come to a decision based on those facts. The allegation that the union did not represent the applicant's interests in negotiations was an issue to be decided by the original panel, and supporting arguments on this issue were part of the original complaint. In *Rogers Cablesystems Limited*, *supra*, the Board also said:

appliqués par le Conseil dans des décisions antérieures portant sur des demandes de réexamen, les plus récentes étant celles rendues dans les affaires *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *NAV Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.

[6] La décision du banc initial était fondée sur une situation de faits et un examen du droit applicable. Comme chaque affaire est un cas d'espèce, le Conseil jouit d'une discrétion appréciable pour trancher les questions qui se rapportent à sa décision. En conséquence, un banc de révision ne substituera pas son jugement à celui du banc initial et ne lui renverra pas l'affaire pour nouvel examen sans avoir des motifs valables de prendre une telle décision.

[7] Ainsi que le Conseil l'a fait observer dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, précitée:

[17] Il convient aussi de mentionner en l'espèce que, à moins d'injustice fondamentale, le Conseil hésite à examiner des faits additionnels invoqués par une partie qui aurait pu et aurait dû les communiquer au banc initial. Compte tenu des faits dont disposait le banc initial à la date de sa décision, celle-ci est correcte et appropriée compte tenu des dispositions du *Code canadien du travail* et de la pratique générale du Conseil...

(pages 8; et 143,176)

[8] Il incombe au requérant de soumettre au Conseil les faits, les questions et les documents dont le banc initial devrait tenir compte, à son avis, pour se prononcer sur l'affaire dont il a été saisi. En l'espèce, le requérant a eu la possibilité de présenter son argumentation, de formuler des observations et de fournir des renseignements supplémentaires, au besoin, pour compléter le rapport de l'agent enquêteur. Le banc initial se devait ensuite d'apprécier les faits qui lui avaient été communiqués et d'en arriver à une décision en se fondant sur ces faits. La prétention selon laquelle le syndicat a fait défaut de défendre les intérêts du requérant dans le cadre des négociations est une question qu'il appartenait au banc initial de trancher, en s'appuyant sur les arguments qui étaient exposés dans la plainte initiale. Dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, précitée, le Conseil a aussi fait observer ce qui suit:

[25] There may be cases that ought to be reconsidered, even though there were facts the parties ought to have brought to the Board's attention and did not. **This should occur if the newly alleged facts clearly call the original decision into question.** However, additional facts not brought to the original panel's consideration must always be carefully assessed and their seriousness balanced against the question of why they were not previously presented. The additional facts now alleged could have been communicated to the original panel but were not. ...

(pages 13; and 143,178; emphasis added)

[9] As well, documents which existed and could have been obtained at the time the matter was considered are not of such a nature that they challenge the original decision in question. Indeed, it would be entirely inappropriate for the reconsideration panel to instruct the original panel to revisit the same facts with the purpose that it might come to a different conclusion, as this would be tantamount to interfering with the original panel's decision.

[10] In response to the applicant's submission that the Board should have conducted a thorough investigation, it is useful to note that the investigating officer's role consists of compiling the facts, attempting where appropriate to settle the matter and finally, reporting back to the Board. The investigating officer does not second-guess the facts, nor is he on a fact-finding or document-seeking mission. The investigating officer needs the assistance of the parties to ensure that what is reported is as accurate as possible and appropriately reflects the position of the parties so that the Board has all the facts and issues before it at the time of making a decision. The applicant's statements in the present matter do not lead the reconsideration panel to believe that the investigating officer did not competently fulfil his mandate.

[11] Furthermore, in accordance with section 16.1 of the *Code*, there is no requirement for the Board to hold an oral hearing in order to decide a matter. The Board's authority to decide solely on the basis of written material filed was affirmed in *Nav Canada v. IBEW, Local 2228*, judgment rendered from the bench, no. A-320-00, February 21, 2001. This principle applies equally to reconsideration matters. In view of the circumstances of this case, the reconsideration

[25] Il peut arriver que des affaires doivent être réexaminées alors que les parties auraient dû communiquer certains faits au Conseil, mais ne l'avaient pas fait. **Ce serait le cas si les nouveaux faits allégués remettaient clairement en question la décision initiale.** Toutefois, il faut toujours examiner attentivement les faits additionnels qui n'ont pas été communiqués au banc initial et leur importance doit être pondérée en fonction des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été présentés auparavant. Les faits additionnels qui sont allégués en l'espèce auraient pu être communiqués au banc initial, mais cela n'a pas été fait...

(pages 13-14; et 143,178; c'est nous qui soulignons)

[9] Par ailleurs, les documents qui existaient et qui auraient pu être obtenus à l'époque où le Conseil s'est penché sur l'affaire ne sont pas de nature à remettre en cause la décision rendue par le banc initial. En fait, il serait totalement inadmissible que le banc de révision donne instruction au banc initial de se pencher à nouveau sur les mêmes faits, dans l'éventualité où il en arriverait à une conclusion différente, car cela équivaldrait à intervenir dans la décision du banc initial.

[10] En réponse à la prétention du requérant selon laquelle le Conseil aurait dû procéder à une enquête exhaustive, il convient de faire observer que le rôle de l'agent enquêteur consiste à réunir les faits, à aider les parties, au besoin, à s'entendre entre elles, et, finalement, à faire rapport au Conseil. L'agent enquêteur ne remet pas en question les faits et n'a pas, non plus, à trouver des faits ou des documents. Il compte sur la collaboration des parties pour que son rapport décrive fidèlement la situation et les positions des parties de manière à brosser un tableau complet au Conseil et à lui permettre de rendre une décision éclairée. Les affirmations du requérant dans l'affaire en l'instance ne sont pas de nature à inciter le banc de révision à conclure que l'agent enquêteur ne s'est pas acquitté de son mandat avec compétence.

[11] Au surplus, en application de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil n'est nullement tenu de tenir une audience publique pour trancher une affaire. Le Conseil est fondé de s'appuyer uniquement sur les documents versés au dossier pour rendre sa décision ainsi qu'il a été confirmé par la Cour fédérale dans l'arrêt *Nav Canada c. IBEW, Local 2228*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-320-00, 21 février 2001. Ce principe s'applique également aux affaires de

panel has been satisfied that it had before it sufficient information from the parties' documents and submissions to come to a decision. Consequently, no oral hearing was scheduled to reconsider the matter.

[12] Additionally, none of the issues raised by the applicant support the conclusion that the original decision was contrary to policy issues raised in previous decisions rendered by the Board. Under these circumstances, there is no redress available under the *Code*.

[13] Accordingly, the reconsideration panel dismisses the application. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Hudema (Bill) et al., October 4, 2001 (CIRB LD 517)

Nav Canada v. IBEW, Local 2228, judgment rendered from the bench, no. A-320-00, February 21, 2001 (F.C.A.)

NAV Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 37

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)), ss. 44; 49(1)

réexamen. Eu égard aux circonstances de l'espèce, le banc de révision a acquis la certitude que les observations et les documents soumis par les parties étaient suffisamment complets pour qu'il rende une décision. En conséquence, aucune audience publique n'a été prévue aux fins du réexamen de l'affaire.

[12] En outre, aucune des questions soulevées par le requérant ne permet de conclure que la décision du banc initial allait à l'encontre des questions de principe soulevées dans les décisions antérieures du Conseil. Eu égard aux circonstances de l'affaire, il n'existe aucune possibilité de redressement aux termes du *Code*.

[13] En conséquence, le banc de révision rejette la demande. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Hudema (Bill) et autres, 4 octobre 2001 (CCRI LD 517)

Nav Canada c. IBEW, Local 2228, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-320-00, 21 février 2001 (C.A.F.)

NAV Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 37

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)), art. 44; 49(1)

CA1
L100
-R22

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Teamsters Local Union 938,
applicant,
and
Mackie Moving Systems Corporation,
named employer,
and
Adams Services (Division of 1083859 Ontario Ltd.),
The Administrative Edge Inc., Advantage
Personnel, Excel Highway Support Inc., Interim
Personnel, Professional Personnel Ltd., 1269763
Ontario Limited, 113146 Ontario Limited,
interested parties,
and
Direct Driver Personnel, Selective Staffing Services,
interested parties.

CITED AS: Mackie Moving Systems Corporation

Board File: 20266-C

Decision no. 156
January 23, 2002

Application for certification pursuant to section 24 of
the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Constitutional jurisdiction - The Teamsters Local Union 938 (the union) applied for certification as the bargaining agent for employees of Mackie Moving Systems Corporation (the employer) - The employer argued that certain of its operations were subject to provincial labour legislation and were outside the constitutional jurisdiction of the Board - In an earlier decision, the Board had ruled that two elements of the employer's business were severable and under provincial jurisdiction - The Board found that the Mackie operation, generally speaking, is a single, integrated and coordinated enterprise - The employer's organizational structure forms an integrated and interrelated whole such that, from a labour relations viewpoint, it should be viewed as a single indivisible enterprise engaged in the intra and

Motifs de décision

Section locale 938 de la Fraternité internationale
des Teamsters,
requérante,
et
Mackie Moving Systems Corporation,
employeur nommé,
et
Adams Services (Division de 1083859 Ontario Ltd.),
The Administrative Edge Inc., Advantage
Personnel, Excel Highway Support Inc., Interim
Personnel, Professional Personnel Ltd., 1269763
Ontario Limited, 113146 Ontario Limited,
parties intéressées,
et
Direct Driver Personnel, Selective Staffing Services,
parties intéressés.

CITÉ: Mackie Moving Systems Corporation

Dossier du Conseil: 20266-C

Décision n° 156
le 23 janvier 2002

Demande d'accréditation fondée sur l'article 24 du
Code canadien du travail, Partie I.

Accréditation - Compétence constitutionnelle - La section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (le syndicat) a présenté une demande d'accréditation pour représenter une unité composée des employés de Mackie Moving Systems Corporation (l'employeur) - L'employeur a soutenu que certaines de ses activités étaient régies par les lois du travail provinciales et ne relevaient pas de la compétence constitutionnelle du Conseil - Dans une décision antérieure, le Conseil avait statué que deux éléments de l'entreprise de l'employeur étaient dissociables et relevaient de la compétence provinciale - Le Conseil a conclu que les activités de Mackie, généralement parlant, constituaient une entreprise unique, intégrée et coordonnée - La structure organisationnelle de l'employeur est composée d'éléments intégrés et

extraprovincial transportation of goods, and its labour relations governed by the *Code*.

Certification - Employer - Definition - The employer argued that the drivers it obtains from personnel agencies should not be included in the bargaining unit, because the agencies are the employers - The Board found that the employer determined the maximum amount the agencies could pay their drivers, and that all agency drivers received the same rate of pay regardless of which agency they were affiliated with - The employer exercised fundamental control over which agency drivers are retained in employment and over their work while employed - The employer exercised significant control over the working conditions and the performance of work of the agency employees - For the purposes of the *Code*, it is most appropriate that agency employees be considered as Mackie employees.

Certification - Dependent contractor - Definition - Appropriateness - Community of interest with others - The employer argued that brokers and employees of brokers should not be included in the bargaining unit - The Board found that brokers who were directly under contract with the employer, who work continuously for the employer alone and who do not employ other individuals are entitled to bargain collectively as dependent contractors - Brokers who do not drive themselves, and whose employees generally do not drive for the employer, are not employees of Mackie - The Board found that brokers who employ drivers but themselves, also drive full time for the employer and derive all of their revenue from the employer not only meet the *Code* definition of "dependent contractor," but they are in fact economically dependent on the employer and subject to elements of day-to-day control by the employer - The Board found that some drivers who were assigned to drive for the employer by independent brokers were employees, but were excluded from the unit because they shared a somewhat divergent community of interest.

interreliés qui font que, sur le plan des relations du travail, l'employeur devrait être considéré comme une entreprise unique indissociable qui assure un service de transport intraprovincial et extraprovincial de marchandises, et dont les relations du travail sont régies par le *Code*.

Accréditation - Employeur - Définition - L'employeur a soutenu que les chauffeurs que lui recommandent les agences de placement ne devaient pas être inclus dans l'unité de négociation parce que ce sont les agences de placement qui sont leurs employeurs - Le Conseil a conclu que l'employeur établissait le salaire maximal que les agences pouvaient payer aux chauffeurs et que tous les chauffeurs d'agence recevaient le même taux de rémunération peu importe l'agence à laquelle ils étaient rattachés - L'employeur exerçait un contrôle fondamental sur le choix des chauffeurs d'agence et sur leurs conditions de travail par la suite - L'employeur exerçait un contrôle important sur les conditions de travail et sur l'exécution du travail des employés des agences - Pour l'application du *Code*, il est tout à fait légitime de considérer les employés d'agence comme des employés de Mackie.

Accréditation - Entrepreneur dépendant - Définition - Habilité à négocier collectivement - Communauté d'intérêts avec les autres - L'employeur a soutenu que les courtiers et leurs employés ne devaient pas être inclus dans l'unité de négociation - Le Conseil a conclu que les courtiers qui ont conclu un contrat directement avec l'employeur, qui travaillent de façon continue pour la seule entreprise de l'employeur et qui n'emploient pas d'autres chauffeurs ont le droit de négocier collectivement à titre d'entrepreneurs dépendants - Les courtiers qui ne conduisent pas eux-mêmes les camions et dont les employés ne conduisent généralement pas des camions pour l'employeur ne sont pas des employés de Mackie - Le Conseil a conclu que les courtiers qui emploient des chauffeurs et qui conduisent aussi à plein temps des camions pour l'employeur, qui est leur unique source de revenu, sont non seulement visés par la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, mais sont aussi placés sous la dépendance économique de l'employeur dans les faits et sont assujettis à tous les éléments du contrôle quotidien exercé par l'employeur - Le Conseil a conclu que certains des chauffeurs désignés par les entrepreneurs indépendants pour conduire des camions pour l'employeur étaient des employés, mais qu'ils étaient exclus de l'unité de négociation parce que leur communauté d'intérêts était quelque peu différente.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on November 22, 24-26, December 17, 21 and 22, 1999, January 10-11, 2000, February 16, 2000, March 7-9, 2000, April 12, 14 and 17, 2000 and May 17, 2000, at Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. Anthony F. Dale and Mr. Norman L. Jesin, for Teamsters Local Union 938;
 Mr. Arthur P. Tarasuk, Mr. Michael Watson and Mr. William J. McNaughton, for Mackie Moving Systems Corporation;
 Mr. Allen V. Craig, for Adams Services (Division of 1083859 Ontario Ltd.);
 Mr. Frank Stewart, for The Administrative Edge Inc.;
 Mr. Larry Bertuzzi, for Advantage Personnel;
 Mr. Bruce Henderson, for Excel Highway Support Services Inc.;
 Mr. David M. Chondon, for Interim Personnel;
 Mr. Alan Brabender, for Professional Personnel Ltd.;
 Mr. Todd Bennett and Mr. Allen V. Craig, for Selective Staffing Services;
 Ms. Marilee Marcotte, for certain independent owner-operators and certain Québec drivers;
 Mr. Michael G. Horan, for two independent owner-operators.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] The within matter arises as a result of an application for certification by Teamsters Local Union 938 (Local 938) dated April 7, 1999. The application was filed with the Canada Industrial Relations Board (the Board or CIRB) pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the Code). In its application, the applicant requested certification for a unit described as follows:

All employees of Mackie Moving Systems Corporation working in and out of the Province of Ontario; **including but not limited to** company drivers, owner-operators*, persons who drive for owner-operators, persons recruited through and/or paid by employment agencies who have a continuing employment relationship with Mackie Moving Systems Corporation and who are otherwise employed on such terms and conditions that Mackie Moving Systems Corporation is their real employer, **except** dispatchers, supervisors and

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a été tenue les 22, 24, 25 et 26 novembre 1999, les 17, 21 et 22 décembre 1999, les 10 et 11 janvier 2000, le 16 février 2000, les 7, 8 et 9 mars 2000, les 12, 14 et 17 avril 2000 ainsi que le 17 mai 2000, à Toronto (Ontario).

Ont comparu

M^{es} Anthony F. Dale et Norman L. Jesin, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters;
 M^{es} Arthur P. Tarasuk, Michael Watson et William J. McNaughton, pour Mackie Moving Systems Corporation;
 M^e Allen V. Craig, pour Adams Services (Division de 1083859 Ontario Ltd.);
 M. Frank Stewart, pour The Administrative Edge Inc.;
 M. Larry Bertuzzi, pour Advantage Personnel;
 M. Bruce Henderson, pour Excel Highway Support Services Inc.;
 M^e David M. Chondon, pour Interim Personnel;
 M. Alan Brabender, pour Professional Personnel Ltd.;
 M. Todd Bennett et M^e Allen V. Craig, pour Selective Staffing Services;
 M^e Marilee Marcotte, pour le compte de certains courtiers indépendants et de certains chauffeurs du Québec;
 M^e Michael G. Horan, pour deux courtiers indépendants.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] L'affaire dont le Conseil est saisi en l'instance résulte d'une demande d'accréditation datée du 7 avril 1999 présentée par la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (la section locale 938 des Teamsters). La demande soumise au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil ou le CCRI) est fondée sur l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le Code) et la requérante y sollicite l'accréditation de l'unité de négociation suivante:

Tous les employés de Mackie Moving Systems Corporation qui travaillent à partir de la province de l'Ontario; **y compris, mais non exclusivement**, les chauffeurs de la compagnie, les propriétaires-exploitants,* les personnes travaillant comme chauffeur pour des propriétaires-exploitants, les personnes recrutées et(ou) payées par des agences de placement qui ont une relation d'emploi continue avec Mackie Moving Systems Corporation et qui sont par ailleurs assujetties à des conditions d'emploi faisant de Mackie Moving Systems Corporation leur

persons above the rank of supervisor, office, clerical and sales employees, and non-driving owner-operators.

(asterisk added here; emphasis added)

[2] The applicant subsequently, on September 3, 1999, amended the bargaining unit description to insert a further exclusion at the place indicated by the asterisk in the above description. That exclusion read "except for owner-operators in the employer's household goods moving division."

[3] Much of the basic information about the operations of Mackie Moving Systems Corporation (Mackie) is set out in an investigation report prepared by Mr. Gordon MacIsaac, Senior Labour Relations Officer of the CIRB, dated September 14, 1999.

[4] In his report, Mr. MacIsaac describes the general nature of Mackie's business. What is described is a business which transports a variety of goods by truck utilizing drivers from various sources, some company drivers, some provided by agencies and some driving their own trucks or trucks owned by brokers for whom they drove.

5. GENERAL NATURE OF (NAMED) EMPLOYER'S BUSINESS

Mackie Moving Systems (hereinafter referred to as "Mackie" or "the (named) employer") is a trucking company operating within and between several provinces in Canada and several states in the United States. Mackie has two (2) divisions; one, a freight division, which hauls auto parts, which comprises about ninety percent (90%) of the freight volume, and which involves General Motors or General Motors suppliers, (the other 10% is other assorted freight), and two, a moving division, which moves three (3) categories of items, namely automobiles, high value products (computers, copiers and fixtures), and household goods.

The (named) employer's employees and/or persons providing services to Mackie fall into the following categories:

(a) Mackie employees working directly for Mackie, not brokers or broker drivers or referred by a personnel agency

véritable employeur, à l'exclusion des répartiteurs, des superviseurs et des personnes occupant des postes de niveau supérieur, du personnel administratif et des préposés aux ventes, ainsi que des propriétaires-exploitants qui ne sont pas des chauffeurs.

(traduction; astérisque ajouté ici; c'est nous qui soulignons)

[2] Quelques mois plus tard, soit le 3 septembre 1999, la requérante a modifié la description de l'unité de négociation afin d'y inclure une autre exclusion à l'endroit désigné par l'astérisque dans la description qui précède. Cette exclusion est ainsi libellée «à l'exclusion des propriétaires-exploitants affectés à la division du déménagement des articles de ménage de l'employeur.» (traduction)

[3] Les activités de Moving Systems Corporation (Mackie) sont décrites en grande partie dans le rapport d'enquête, daté du 14 septembre 1999, de l'agent principal des relations du travail du CCRI, M. Gordon MacIsaac.

[4] Dans le rapport en question, M. MacIsaac donne des précisions sur la nature générale des activités de Mackie, qu'il décrit comme une entreprise qui effectue le transport de divers types de marchandises par camion. À cette fin, Mackie fait appel à plusieurs types de chauffeurs; certains sont employés directement par elle, certains sont issus d'agences et d'autres conduisent leur propre camion ou des camions appartenant à des courtiers auxquels ils fournissent leurs services.

5. NATURE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE DE L'EMPLOYEUR (NOMMÉ)

Mackie Moving Systems (ci-après appelée «Mackie» ou «l'employeur(nommé)» est une entreprise de camionnage qui effectue le transport de marchandises dans les limites et à l'extérieur de plusieurs provinces canadiennes et états américains. Mackie compte deux (2) divisions, l'une du fret, chargée du transport de pièces d'automobiles, qui tient pour environ quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du fret transporté pour le compte principalement de General Motors ou de fournisseurs de General Motors (le reste est composé de marchandises diverses), et une division du déménagement, chargée du transport de trois (3) catégories d'articles, soit des automobiles, des produits de grande valeur (ordinateurs, photocopieurs et accessoires fixes), et des articles de ménage.

Les employés de l'employeur (nommé) et/ou les personnes assurant des services à Mackie entrent dans l'une ou l'autre des catégories suivantes:

a) Les employés de Mackie travaillant directement pour Mackie qui ne sont ni des courtiers ni des chauffeurs-courtiers ni des employés d'agence

- i Within Ontario - Moving Division
- ii Interprovincially and/or Internationally - Moving Division
- iii Within Ontario - Freight Division
- iv Interprovincially and/or Internationally - Freight Division
- v Warehouse personnel, team leaders and supervisors

(b) Brokers without drivers

- i Within Ontario - Moving Division
- ii Interprovincially and/or internationally - Moving Division
- iii Within Ontario - Freight Division
- iv Interprovincially and/or Internationally - Freight Division

(c) Brokers with drivers (some who drive too, some who do not) and their drivers

- i Within Ontario - Moving Division
- ii Interprovincially and/or internationally - Moving Division
- iii Within Ontario - Freight Division
- iv Interprovincially and/or Internationally - Freight Division

(d) Drivers referred by an outside personnel agency

- i Division du déménagement (Ontario)
- ii Division du déménagement (interprovinciale et(ou) internationale)
- iii Division du fret (Ontario)
- iv Division du fret (interprovinciale et(ou) internationale)
- v Personnel de l'entrepôt, chefs d'équipe et superviseurs

b) Les courtiers n'ayant pas de chauffeurs

- i Division du déménagement (Ontario)
- ii Division du déménagement (interprovinciale et(ou) internationale)
- iii Division du fret (Ontario)
- iv Division du fret (interprovinciale et(ou) internationale)

c) Les courtiers ayant des chauffeurs (qui ne sont pas nécessairement des chauffeurs) et leurs chauffeurs

- i Division du déménagement (Ontario)
- ii Division du déménagement (interprovinciale et(ou) internationale)
- iii Division du fret (Ontario)
- iv Division du fret (interprovinciale et(ou) internationale)

d) Les chauffeurs provenant d'une agence de placement externe
(traduction)

[5] The initial report of the investigating officer provided considerable detail with respect to the persons providing services to Mackie. It was supplemented by substantial additional oral evidence, much of which will be discussed below. The original investigation officer's report indicated that Mackie had only two divisions, a freight and a moving division. The investigating officer's report indicated that a total of 104 employees worked directly for Mackie as full- or part-time employees at the time of the application [category (a) above]. These employees were variously described as working in either the moving or the Freight Division. Some of these employees worked both within and out of Ontario while others worked exclusively within Ontario. It was generally acknowledged that these individuals were Mackie employees, although it was argued that some were within provincial jurisdiction and thus not within the Board's jurisdiction.

[5] Le rapport initial de l'agent d'enquête fournit une profusion de détails au sujet des personnes qui fournissent des services à Mackie. Il a été complété par de nombreux témoignages, dont la plupart seront examinés un peu plus loin. Le rapport initial de l'agent d'enquête indique que Mackie compte seulement deux divisions, l'une du fret et l'autre du déménagement. Il précise également que 104 personnes au total travaillaient directement pour Mackie à plein temps ou à temps partiel en date de la présentation de la demande d'accréditation [catégorie a) qui précède], soit pour la division du fret, soit pour celle du déménagement. Certains d'entre eux travaillent dans les limites et à l'extérieur de l'Ontario alors que d'autres travaillaient exclusivement en Ontario. Il a généralement été admis que ces personnes sont des employés de Mackie, bien qu'on ait soutenu qu'un certain nombre relève de la compétence de la province plutôt que de celle du Conseil.

[6] A second category of individuals providing services to Mackie identified by the investigating officer's report was the category of "brokers without drivers" [category (b) above]. The report indicated that on the date of the application for certification there were 59 brokers without drivers, individuals who own the equipment they drive. The general position taken by Mackie and by some of those concerned in respect of these individuals was that they were self-employed and not Mackie employees. "Brokers" are sometimes referred to "owner-operators".

[7] A third identified category was "brokers with drivers (some who drive too, some who do not) and their drivers" [category (c) above]. This category included some brokers who drove and some brokers who, although they supplied trucks and drivers to Mackie, did not drive themselves. There were 33 individuals identified as fitting within this category. Again, with respect to this group, the position was taken that they were not Mackie employees within the provisions of the *Code*, but that they were self-employed or employed by the brokers. It was contended that these brokers too were independent contractors.

[8] The final category, "drivers referred by an outside personnel agency" [category (d) above], provided their services to Mackie through the agency of a number of outside personnel agencies. In respect of these employees, it was contended by Mackie and the agencies in question, that the employees concerned were employees of the individual agencies themselves and not of Mackie. There were 8 such agencies identified in the investigating officer's report. One agency, Advantage Personnel (Advantage), referred individuals to Mackie out of two of its offices, one in Oshawa, Ontario and one in Saint John, New Brunswick. Advantage was for purposes of the report included as two separate agencies. The applicant did not include the Saint John office within the scope of the presently requested bargaining unit. The agencies and the number of individuals referred to Mackie through them as of the time of the application are for convenience set out in the table which follows:

[6] L'agent d'enquête fait également état dans son rapport de l'existence d'une deuxième catégorie de personnes qui fournissent des services à Mackie, soit les «courtiers n'ayant pas de chauffeurs» [catégorie b) qui précède]. Il indique qu'en date de la présentation de la demande d'accréditation il y avait 59 courtiers sans chauffeurs; il s'agit de particuliers qui sont propriétaires de leurs véhicules. Mackie et certains des tiers intéressés ont soutenu de façon générale qu'ils sont des travailleurs autonomes et non des employés de Mackie. Le terme «propriétaires-exploitants» est aussi utilisé pour désigner les «courtiers».

[7] La troisième catégorie de chauffeurs mentionnée dans le rapport est celle des «courtiers ayant des chauffeurs (qui ne sont pas nécessairement des chauffeurs) et leurs chauffeurs» [catégorie c) qui précède]. Cette catégorie comprend des courtiers qui sont aussi des chauffeurs et d'autres, qui fournissent des camions et des chauffeurs à Mackie, mais qui ne sont pas eux-mêmes des chauffeurs. Ce groupe englobait 33 personnes. À nouveau, on a prétendu que ces courtiers n'étaient pas des employés de Mackie au sens des dispositions du *Code*, qu'ils étaient des travailleurs autonomes et des entrepreneurs indépendants, ou encore des employés des courtiers.

[8] La dernière catégorie décrite est celle des «chauffeurs provenant d'une agence de placement externe» [catégorie d) qui précède] qui sont embauchés par l'intermédiaire d'agences de placement externes. Mackie et les agences en question soutiennent que ces chauffeurs sont des employés des agences, non des employés de Mackie. Huit agences sont mentionnées dans le rapport de l'agent d'enquête. L'une d'elles, Advantage Personnel (Advantage), fournit du personnel à Mackie dans deux localités où elle a des bureaux, soit Oshawa (Ontario) et Saint John (Nouveau-Brunswick). Dans le rapport de l'agent d'enquête, les deux bureaux d'Advantage sont considérés comme deux agences distinctes. La requérante n'a pas inclus les chauffeurs provenant du bureau de Saint John dans l'unité de négociation dont elle sollicite l'accréditation en l'espèce. Pour des raisons de commodité, la liste des agences et le nombre de chauffeurs adressés à Mackie en date de la demande d'accréditation sont indiqués dans le tableau qui suit:

Drivers Referred to Mackie from Personnel Agencies

AGENCY	FULL-TIME	PART-TIME	TOTAL
1. Adams Services	65	1	66
2. The Administrative Edge Inc.	3	1	4
3. Advantage Personnel - Oshawa, Ont.	1	2	3
4. Advantage Personnel - Saint John, N.B.	4	1	5
5. Direct Driver Personnel	0	0	0
6. Excel Highway Support Inc.	0	2	2
7. Interim Personnel	13	5	18
8. Professional Personnel Ltd.	6	6	12
9. Selective Staffing Services	0	5	5

[9] Some elaboration is appropriate here with respect to the agency drivers. On April 15, 1999, the Board received a letter from counsel for Mackie indicating in respect of the outside personnel agencies, that "all persons employed by independent personnel agencies are employed by, and are employees of, the respective personnel agencies and not employees of the employer and ought not to be included in the bargaining unit."

[10] Subsequently, the Board forwarded a copy of the application to the named outside personnel agencies and requested their response to the application. Advantage Personnel, Interim Personnel, Professional Personnel and Adams Services (a division of 1083859 Ontario Ltd.) then replied to the application.

[11] In addition to the above categories of employees, there were a number of employees in addition to the Saint John, New Brunswick Advantage Personnel who might have fallen within the bargaining unit description but who were excluded by agreement between the affected parties or who the applicant specifically requested be excluded (for various reasons). Of particular note were employees working on the Pitney

Chauffeurs adressés à Mackie par les agences de placement

AGENCE	PLEIN TEMPS	TEMPS PARTIEL	TOTAL
1. Adams Services	65	1	66
2. The Administrative Edge Inc.	3	1	4
3. Advantage Personnel - Oshawa (Ont.)	1	2	3
4. Advantage Personnel - Saint John (N.-B.)	4	1	5
5. Direct Driver Personnel	0	0	0
6. Excel Highway Support Inc.	0	2	2
7. Interim Personnel	13	5	18
8. Professional Personnel Ltd.	6	6	12
9. Selective Staffing Services	0	5	5

[9] Il convient ici de donner certaines précisions concernant les chauffeurs provenant des agences. Le 15 avril 1999, le Conseil a reçu une lettre de l'avocat de Mackie indiquant que «toutes les personnes employées par des agences de placement indépendantes sont des employés de ces agences, non des employés de Mackie et qu'elles ne devraient pas être incluses dans l'unité de négociation.» (traduction)

[10] Le Conseil a subséquemment fait parvenir une copie de la demande d'accréditation aux agences de placement externes mentionnées pour qu'elles lui communiquent leur réponse, ce qu'ont fait Advantage Personnel, Interim Personnel, Professional Personnel et Adams Services (Division de 1083859 Ontario Ltd.).

[11] En plus des catégories mentionnées précédemment et des chauffeurs recommandés par le bureau d'Advantage Personnel situé à Saint John (Nouveau-Brunswick), il y avait un certain nombre d'employés qui auraient pu être visés par la description de l'unité de négociation mais qui ont été exclus soit par suite d'une entente conclue entre les parties concernées, soit parce que la requérante a expressément demandé leur

Bowes Contract, a contract between Mackie and Pitney Bowes, who, it was agreed, were not within the scope of the bargaining unit because they fell within a discreet unit within provincial jurisdiction. As discussed below (see paragraphs 20 and 21) a second group of employees was also found to fall within provincial jurisdiction. This group was comprised of those employees working for Adams Services (1083859 Ontario Ltd.) working on the "Lear Seating Contract." In addition, in respect of interveners 1269763 Ontario Limited and 113146 Ontario Limited, it was conceded by the applicant that all persons identified as drivers for these interveners should not be included in the bargaining unit sought by the applicant. This group included from 16 to 18 drivers, driving trucks owned by Art Pomeroy. As well, as noted, it was agreed upon between the applicant and Advantage Personnel that the five persons assigned by that agency to the interprovincial transportation of automobiles should fall outside the scope of the bargaining unit as not working "in and out of Ontario." A further group of individuals, described by the employer as working in its household goods "A," interprovincial or international division, were sought to be excluded by the applicant and will be excluded for the reasons set out hereinafter. Finally, also for the reasons set out hereinafter the Board is of the view that there is sufficient evidence to conclude that certain other employees of owner-operators or brokers in the situation where the owner-operators or brokers do not themselves drive for Mackie should be excluded from the bargaining unit for definitional reasons on the basis that their community of interest is somewhat different from that of the group being certified here.

[12] In all, the number of individuals in the applicant's proposed bargaining unit as determined by the investigating officer was 283. The number of members of the applicant within the proposed bargaining unit, as reported confidentially to the Board by the investigating officer, indicated that the applicant represented a clear majority of these 283 individuals on the date on which the application for certification was filed. Following the Board's decision to exclude the Pitney Bowes employees, the Adams (Lear Seating) employees, the Advantage, New Brunswick employees and the owner-operator employees in situations where

exclusion (pour diverses raisons). Il s'agit plus particulièrement des employés de la division du contrat avec Pitney Bowes, qui, les parties ont-elles convenu, constituent une unité distincte relevant de la compétence de la province. Ainsi qu'il est indiqué ci-après (voir les paragraphes 20 et 21), il a également été déterminé qu'un second groupe d'employés relevait aussi de la compétence de la province. Ce groupe se compose des employés fournis par Adams Services (1083859 Ontario Ltd.) qui sont affectés au contrat conclu avec Lear Seating. La requérante a aussi admis que toutes les personnes travaillant comme chauffeur pour les tiers intéressés 1269763 Ontario Limited et 113146 Ontario Limited devaient elles aussi être exclues de l'unité de négociation dont elle sollicite l'accréditation. Ce groupe englobait de 16 à 18 chauffeurs qui conduisent des camions appartenant à Art Pomeroy. Par ailleurs, ainsi qu'il a déjà été précisé, la requérante et Advantage Personnel ont convenu que les cinq personnes affectées par l'agence au transport interprovincial des automobiles ne devaient pas être incluses dans l'unité de négociation parce qu'elles ne «travaillent pas à partir de la province de l'Ontario» (traduction). La requérante demande également l'exclusion d'un autre groupe de particuliers, qui, aux dires de l'employeur, font partie du groupe «A» de la division du transport international ou interprovincial des articles de ménage et le Conseil accède à cette demande pour les motifs exposés ci-après. Enfin, et encore une fois pour les motifs exposés ci-après, le Conseil est d'avis qu'il existe suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que d'autres employés des propriétaires-exploitants ou des courtiers qui ne fournissent pas personnellement leurs services à Mackie comme chauffeurs doivent être exclus de l'unité de négociation pour des raisons définitionnelles parce qu'ils ont une communauté d'intérêts quelque peu différente de celle du groupe dont le syndicat sollicite l'accréditation en l'espèce.

[12] L'agent d'enquête a déterminé que l'unité de négociation dont la requérante sollicite l'accréditation englobe 283 personnes. Dans le rapport confidentiel soumis au Conseil, il indique que la requérante représentait la vaste majorité de ces 283 personnes en date de la présentation de la demande d'accréditation. À la suite de la décision du Conseil d'exclure les employés affectés aux contrats de Pitney Bowes et de Lear Seating (les employés d'Adams), les chauffeurs recommandés par le bureau d'Advantage situé au Nouveau-Brunswick, ainsi que les propriétaires-exploitants ayant une communauté d'intérêts différente,

their community of interest differed, the Board re-examined the number of employees represented by the applicant. The applicant continued to represent a clear majority of the employees within the defined appropriate bargaining unit.

[13] An examination of Board files disclosed that Teamsters Local Union 938, had previously established its status as a trade union with the Board.

[14] However, the challenges and problems affecting the application outlined above and others which were raised must now be considered by the Board.

[15] First of all, as noted above, Mackie took the position that it was not the employer of the "persons recruited through and/or paid by employment agencies," but that, rather, such persons were employees of the individual employment agencies and, thus, should not be included in the bargaining unit. The employer also took the position that a number of its employees who worked solely within the province of Ontario or solely within any other province did not fall within the jurisdiction of the *Canada Labour Code*, but rather under the jurisdiction of the province where those employees worked. In this respect, the employer's position was that the work performed solely within one province was severable from the work that was performed interprovincially or internationally and thus was not under federal jurisdiction. Thirdly, the employer maintained that all persons designated as brokers and/or broker-drivers were not its employees and should also not be included in the bargaining unit. Further, there were certain pockets of employees whom the applicant union did not seek to include in the bargaining unit because of a lack of community of interest with the other employees, for example, employees working out of locations outside the province of Ontario and broker-drivers within certain of the household goods operations of Mackie, which the applicant union did not seek to include in the applied for bargaining unit.

[16] A number of the agencies listed above supported Mackie's position and filed representations with the Board to the effect that they were the true employers of the drivers that the agencies provided to Mackie and that these drivers should, therefore, not be included in the bargaining unit. As well, one of the brokers, Mr. Art Pomeroy, filed representations to the effect that

le Conseil a procédé à une nouvelle vérification du nombre d'employés représentés par la requérante et a conclu qu'ils constituaient la grande majorité des membres de l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement.

[13] Un examen des dossiers du Conseil a révélé que la section locale 938 des Teamsters est un syndicat reconnu par le Conseil.

[14] Cependant, le Conseil doit maintenant se pencher sur les interrogations et les problèmes que soulève la demande d'accréditation et qui ont été décrits précédemment ainsi que sur les autres questions qui lui ont été soumises.

[15] En premier lieu, Mackie prétend, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, qu'elle n'est pas l'employeur des «personnes recommandées et(ou) payées par les agences de placement» (traduction), qui sont plutôt des employés de ces agences et, par voie de conséquence, que ces personnes ne devraient pas être incluses dans l'unité de négociation. En second lieu, Mackie affirme que les personnes employées par elle qui travaillent seulement en Ontario ou dans une autre province ne sont pas régies par le *Code canadien du travail*, qu'elles relèvent plutôt de la compétence de la province où elles travaillent. À cet égard, l'employeur affirme que les activités strictement provinciales sont dissociables des activités interprovinciales ou internationales et qu'elles ne relèvent pas non plus de la compétence du gouvernement fédéral. En troisième lieu, Mackie soutient que les courtiers et(ou) les chauffeurs-courtiers ne sont pas des employés de l'entreprise et qu'ils ne devaient pas être inclus dans l'unité de négociation. Il y a aussi des groupes d'employés que le syndicat requérant ne souhaite pas inclure dans l'unité de négociation parce qu'ils n'ont pas de communauté d'intérêts avec les autres employés; par exemple, les employés dont la localité d'attache est située à l'extérieur de la province de l'Ontario et les chauffeurs-courtiers affectés à division du déménagement des articles de ménage.

[16] Quelques-unes des agences mentionnées précédemment, qui appuient la position de Mackie, ont soumis des observations au Conseil dans lesquelles elles indiquent qu'elles sont les véritables employeurs des chauffeurs fournis à Mackie et qu'il convient donc de les exclure de l'unité de négociation proposée. De même, l'un des courtiers, M. Art Pomeroy, a soumis

the companies operated by him or his wife were independent brokers and not dependent contractors and that any drivers supplied to Mackie by their companies were their own employees and not Mackie's. As noted, the bargaining agent did not oppose this position. Two other groups of broker-drivers filed submissions along the same lines. One group included six Quebec drivers. Another group of two drivers also made similar submissions. The general submissions of the broker-drivers was that they were independent businessmen and as such did not fall within the definition of "employee" in the *Code*.

[17] Mackie's position with respect to the constitutional jurisdiction of the Board acknowledged that while certain elements of the company were clearly within federal jurisdiction, others were not interdependent with those that were and consequently should be viewed as within provincial jurisdiction and excluded from the bargaining unit.

[18] In a written document filed with the Board on November 19, 1999, which significantly modified the view of the employer's operations set out in the investigating officer's report of September 14, 1999, which had indicated that Mackie had two operating divisions, Mackie submitted that:

1. Mackie Moving Systems is comprised of nine independent commercial units. Specifically, the units are:

- (a) The Warehouse Division.
- (b) Household Goods Division (intra-provincial).
- (c) Household Goods Division (inter-provincial or international).
- (d) Freight Intra-provincial Division (Lear Seating Contract).
- (e) Freight Division (inter-provincial or international).
- (f) High Value Products Division.
- (g) Auto Hauling Division (inter-provincial or international).
- (h) Auto Hauling Maritimes Division.
- (i) Pitney Bowes Contract Division (intra-provincial).

des observations dans lesquelles il indique que les entreprises que lui-même ou son épouse exploitent sont des courtiers indépendants, non des entrepreneurs dépendants, et que les chauffeurs qu'elles fournissent à Mackie sont leurs employés, non ceux de Mackie. Ainsi qu'il a été mentionné, l'agent négociateur n'a pas contesté cette position. Deux autres groupes de chauffeurs-courtiers ont soumis des observations à peu près semblables, l'un était composé de six chauffeurs du Québec et l'autre de deux chauffeurs. De façon générale, les chauffeurs-courtiers ont indiqué qu'ils étaient des hommes d'affaires indépendants et qu'à ce titre ils n'étaient pas visés par la définition d'«employé» énoncée dans le *Code*.

[17] Sur la question de la compétence constitutionnelle du Conseil, Mackie admet que, si des éléments de l'entreprise relèvent à l'évidence de la compétence du gouvernement fédéral, il y en a d'autres avec lesquels il n'y a aucune interaction et qui se trouvent de ce fait à être assujettis aux lois provinciales, d'où la nécessité de les exclure de l'unité de négociation.

[18] Dans un document soumis au Conseil le 19 novembre 1999, qui brosse un tableau très différent des opérations décrites dans le rapport de l'agent d'enquête daté du 14 septembre 1999, lequel indiquait que l'employeur avait deux divisions actives, Mackie fait valoir ce qui suit:

1. Mackie Moving Systems est constituée de neuf unités commerciales indépendantes. Ces unités sont les suivantes:

- a) division de l'entreposage;
- b) division (intraprovinciale) des articles de ménage;
- c) division (interprovinciale ou internationale) des articles de ménage;
- d) division intraprovinciale du fret (contrat Lear Seating);
- e) division (interprovinciale ou internationale) du fret;
- f) division des produits de grande valeur;
- g) division (interprovinciale ou internationale) du transport des automobiles;
- h) division du transport des automobiles des provinces Maritimes;
- i) division (intraprovinciale) du contrat Pitney Bowes.

(traduction)

[19] It was argued that certain of these "independent commercial units" should be viewed as falling within provincial jurisdiction and hence that they should not be included in the bargaining unit to be federally certified.

[20] The parties then agreed that the Board should rule upon the constitutional issues after hearing some initial oral testimony. On January 7, 2000, the Board issued a partial decision (*Mackie Moving Systems Corporation*, January 7, 2000 (CIRB LD 168)). On the preponderance of evidence based upon the testimony and submissions then before it, the Board decided that the Pitney Bowes Contract Division (intraprovincial) was, as contended, properly severable from Mackie's other operations, for purposes of constitutional jurisdiction. In that decision, the Board also ruled that the situation of the Freight Intraprovincial Division (Lear Seating Contract) was not distinguishable from that of the Pitney Bowes Division and also fell within provincial jurisdiction. The Board found that the following so-called divisions clearly did fall within its constitutional jurisdiction:

- (c) Household Goods Division (inter-provincial or international).
- (e) Freight Division (inter-provincial or international).
- (f) High Value Products Division.
- (g) Auto Hauling Division (inter-provincial or international).
- (h) Auto Hauling Maritimes Division.

[21] The constitutional jurisdiction with respect to (a) the Warehouse Division and (b) the Household Goods Division (intraprovincial) remained to be determined. In this regard, it is appropriate to recall certain observations in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*:

It is of critical importance in these circumstances to be aware that it is not at all evident on first examination that Mackie's operations are in fact distinct and severable. In this connection it should be recalled that the initial Investigating Officer's Report identified only two divisions, a freight division and a moving division. While it is contended there are in fact nine divisions, none of the units is a separate employer or identified

[19] On a soutenu que certaines de ces «unités commerciales indépendantes» relevaient de la compétence provinciale et que les employés qui y sont affectés ne devaient pas être inclus dans l'unité de négociation dont le syndicat sollicite l'accréditation au niveau fédéral.

[20] Les parties se sont ensuite mises d'accord pour que le Conseil se prononce sur les questions constitutionnelles après avoir entendu une partie de la preuve orale. Le 7 janvier 2000, le Conseil a rendu une décision partielle (*Mackie Moving Systems Corporation*, 7 janvier 2000 (CCRI LD 168)). S'appuyant sur la prépondérance de la preuve fondée sur les témoignages et les observations dont il disposait à l'époque, le Conseil a conclu que la division (intraprovinciale) du contrat Pitney Bowes, ainsi qu'on l'avait affirmé, était bel et bien dissociable des autres activités de Mackie, aux fins de l'exercice de la compétence constitutionnelle du Conseil. Le Conseil a également conclu que la situation de la division intraprovinciale du fret (contrat Lear Seating) était essentiellement identique à celle de la division du contrat Pitney Bowes et qu'elle relevait elle aussi de la compétence provinciale. Le Conseil a statué que les prétendues divisions suivantes relevaient sans contredit de sa compétence constitutionnelle:

- c) division (interprovinciale ou internationale) des articles de ménage;
- e) division (interprovinciale ou internationale) du fret;
- f) division des produits de grande valeur;
- g) division (interprovinciale ou internationale) du transport des automobiles;
- h) division du transport des automobiles des provinces Maritimes.

[21] Il reste maintenant à trancher la question de la compétence constitutionnelle du Conseil en ce qui concerne a) la division de l'entreposage et b) la division (intraprovinciale) des articles de ménage. À cet égard, il convient de rappeler certaines des observations qui ont été formulées dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée:

Dans ces circonstances, il importe de constater que, à première vue, il n'est pas du tout évident que les opérations de Mackie sont en réalité distinctes et dissociables. À cet égard, il faut se rappeler que le rapport initial de l'agent d'enquête a relevé seulement deux divisions, une division du fret et une division du déménagement. Même si l'on soutient qu'il existe en réalité neuf divisions, aucune des unités n'est un employeur distinct

externally as separate from Mackie. There are no separate contracts or other arrangements with the identified divisions. All are under the Mackie umbrella. All are managed from essentially the same location, 933 Bloor Street. Each of the above two operations now identified as being severable constitutionally is consolidated with an operation or division identified as being within federal jurisdiction for profit and loss purposes.

However, the evidence in the present matter does show that there are real differences between the two identified "divisions" considered to be within provincial jurisdiction and those remaining.

(i) The applicant itself concedes the severability of one of the two divisions herein found to be severable from the federal aspect of the Mackie operations.

(ii) The applicant has taken the position that the appropriate bargaining unit should not include two identified divisions, division (h), Auto Hauling Maritimes, and division (c), Household Goods (inter-provincial or international). If certain divisions are sufficiently distinct not to be included in an appropriate bargaining unit, it must be at least some indication that the whole is constitutionally severable.

(iii) While there is certain similarity in the operations of one of the divisions, in that they are all engaged in the transportation of goods, neither of the two above divisions identified as provincial ever serves a clientele other than in the province of Ontario.

(iv) Each of these divisions operates independently in the operational sense, although administratively with respect to the terms of the driver contractual arrangements with Mackie, the Commercial Vehicle Operating Registration under which they operate and other issues of finance, budgeting, insurance and pay and benefits there is a commonality and unity.

(v) The nature and location of the work in respect of the Pitney Bowes and Lear Contracts are severable and different from other divisions. Both are local, specialized work, with specialized equipment for a single local client.

(vi) There is clear evidence of operational separation of the two units and there is no operational interdependence or integration between these units and any other elements of the Mackie operations.

(vii) The work and personnel of these units are not homogeneous with the work of other Mackie units, although there may be some occasional and incidental interchange of personnel. For instance, these operations have their own specialized and dedicated dispatch systems and work forces and their equipment is specialized and unique in the Mackie operational context.

ou extérieurement reconnu comme étant distinct de Mackie. Il n'existe aucun contrat distinct ou autres modalités avec les divisions mentionnées. Elles sont toutes sous les auspices de Mackie. Elles sont essentiellement toutes gérées à partir du même endroit, le 933, rue Bloor. Chacune des deux opérations maintenant définies comme étant constitutionnellement dissociables est associée à une opération ou une division reconnue comme étant de compétence fédérale aux fins des profits et pertes.

Toutefois, la preuve dans la présente affaire montre qu'il existe des différences réelles entre les deux « divisions » considérées comme étant de compétence provinciale et les autres.

(i) Le requérant lui-même reconnaît la dissociabilité de l'une des deux divisions jugées dissociables de l'aspect fédéral des opérations de Mackie.

(ii) Le requérant a adopté la position selon laquelle l'unité de négociation appropriée ne devrait pas inclure les deux divisions relevées, soit la division h), division du transport des automobiles des provinces Maritimes, et la division c), division (interprovinciale ou internationale) des articles de ménage. Si certaines divisions sont suffisamment distinctes pour ne pas être incluses dans une unité de négociation appropriée, il devrait à tout le moins exister une certaine indication que l'ensemble est constitutionnellement dissociable.

(iii) Même s'il existe une certaine similitude entre les opérations de l'une des divisions, en ce sens qu'elles visent toutes le transport de marchandises, aucune des deux divisions susmentionnées reconnues comme étant de compétence provinciale n'a jamais desservi une clientèle autre que celle de la province d'Ontario.

(iv) Chacune de ces divisions fonctionne de façon indépendante au sens opérationnel, quoique du point de vue administratif en ce qui a trait aux modalités contractuelles des conducteurs de Mackie, le certificat d'enregistrement de conducteur de véhicule utilitaire en vertu duquel elles fonctionnent et les autres questions de finances, de budget, d'assurance, de rémunération et d'avantages sociaux renferment une certaine communauté et unité.

v) Quant aux contrats Pitney Bowes et Lear, la nature du travail et l'endroit où il est exécuté sont dissociables et différents des autres divisions. Dans les deux cas, il s'agit d'entreprises locales qui effectuent un travail spécialisé au moyen d'un matériel spécialisé pour un seul client local.

(vi) Il existe une preuve claire de la séparation opérationnelle des deux unités, et il n'y a aucune interdépendance ni intégration opérationnelle entre ces unités et tout autre élément des opérations de Mackie.

(vii) Le travail et le personnel de ces unités ne sont pas cohérents avec le travail des autres unités de Mackie, quoiqu'il puisse y avoir à l'occasion des échanges de personnel. Par exemple, ces opérations possèdent leur propre effectif et systèmes d'aiguillage spécialisés. Leur matériel est spécialisé et unique dans le contexte opérationnel de Mackie.

(viii) The management of these two units is integrated with Mackie management only at higher levels. The Lear Contract management is external to Mackie and does not even appear on the Mackie organizational chart.

(ix) Other than with respect to higher level management functions and certain administrative matters of advantage, there is simply no operational integration between these divisions and the rest of the Mackie business.

With respect to the remaining two divisions, Division (a) Warehouse and Division [b] Household Goods, the situation is not as conclusive and the factual circumstances are more in balance. Because of the importance of the detailed factual context in such a situation, the Board does not feel that it is as yet appropriate to rule upon its constitutional jurisdiction respecting these divisions. It is more appropriate to defer this aspect of its decision until all the evidence in the present matter has been submitted. The Board will further detail its legal reasoning respecting the issue of its constitutional jurisdiction at the time when it renders its final decision in these matters.

(pages 5-6)

[22] In the course of the continuing proceedings with respect to the issues that remained in dispute among the parties, the Board therefore considered together with the other matters in dispute the constitutional status of the Warehouse operation of Mackie and of its Household Goods Division.

[23] The Board also considered the status of the brokers and broker-drivers, that of the personnel agency drivers and related issues of bargaining unit definition.

[24] For purposes of clarity and ease of reference, this decision will address each of these four issues in their entirety, including their disposition. For practical reasons, the first issue is divided into two parts, the constitutional jurisdiction applicable to the Warehouse and Household Goods (intraprovincial) Divisions, followed by the issue of severability.

I - Constitutional Jurisdiction re: Warehouse and Household Goods Division (Intraprovincial)

[25] The testimony of Mr. Scott Sullivan, on behalf of the employer, was supplemented by testimony on two further occasions by Mr. Phil Meagher, Mackie's Operations Manager. The Household Goods Division was described as Mackie's original activity; Mackie has

(viii) La gestion de ces deux unités est intégrée à la gestion de Mackie uniquement aux niveaux supérieurs. La gestion du contrat Lear est externe à Mackie et ne figure même pas sur l'organigramme de Mackie.

(ix) À l'exclusion des fonctions de gestion de niveaux supérieurs et de certaines questions administratives, il n'existe aucune intégration opérationnelle entre ces divisions et le reste de l'entreprise de Mackie.

En ce qui a trait aux deux divisions restantes, la division a) de l'entreposage et la division [b] des articles de ménage, la situation n'est pas aussi concluante et les circonstances factuelles sont plus incertaines. À cause de l'importance du contexte factuel précis dans une telle situation, le Conseil estime qu'il ne convient pas à l'heure actuelle de se prononcer sur sa compétence constitutionnelle à l'égard de ces divisions. Il juge plus approprié de reporter cet aspect de sa décision jusqu'à ce que toute la preuve dans cette affaire ait été présentée. Le Conseil précisera davantage son raisonnement juridique concernant la question de sa compétence constitutionnelle lorsqu'il rendra sa décision définitive dans cette affaire.

(pages 5-6)

[22] C'est ainsi que, dans le cadre des procédures entamées aux fins de trancher les autres différends qui opposent les parties, le Conseil s'est penché sur la question de sa compétence constitutionnelle en ce qui concerne les divisions de l'entreposage et des articles de ménage de Mackie.

[23] Le Conseil s'est également penché sur la situation des courtiers, des chauffeurs-courtiers et des chauffeurs d'agence, ainsi que sur des questions connexes liées à la définition de l'unité de négociation.

[24] Par souci de clarté et de commodité, le Conseil entend examiner et trancher chacune de ces quatre questions dans la présente décision. Pour des raisons d'ordre pratique, la première question est divisée en deux parties; le Conseil se prononcera d'abord sur la question de sa compétence constitutionnelle en ce qui concerne la division de l'entreposage et la division (intraprovinciale) des articles de ménage, puis sur la question de leur dissociabilité.

I - Compétence constitutionnelle - division de l'entreposage et division (intraprovinciale) des articles de ménage

[25] Le témoignage de M. Scott Sullivan, qui représente l'employeur, a été complété à deux autres occasions par le témoignage de M. Phil Meagher, directeur des opérations chez Mackie. Aux dires de M. Sullivan, le déménagement des articles de ménage

been an agent of North American Van Lines for some 40 years, and has since branched out into the other activities described above and below. The Warehouse Division was described as having originated to store household goods as part of the moving operation and while it is still used for that purpose, it has also evolved into a warehouse operation for the storage of items not related to the moving operation *per se*.

[26] The warehouse is situated at 933 Bloor Street in Oshawa, Ontario and measures some 120,000 square feet. The corporate offices are situated at the front of the building. While the transport divisions are to an extent separate, or dedicated, dispatchers are all working from that common location. Testimony revealed that some 8 to 10 full-time employees and 6 to 12 part-time employees directly employed by Mackie work in the warehouse operation; the figures vary according to the season with more being employed in the summer as this is the peak of activity for the household moving business. On the date of the application for certification, the Board's investigation revealed that Mackie employed 10 Warehouse Operators (6 full-time and 4 part-time), and one Warehouse Supervisor; the Operators are sought for inclusion in the bargaining unit, while the Supervisor is not.

[27] Mr. Sullivan testified that while the warehouse employees occasionally worked on goods that were in interprovincial or international transit, this represented only 4% or even less of their time, and most of their time (96%) was spent on warehousing activities related to intraprovincial household moving. Mr. Sullivan testified that the warehouse survives on its ability to produce a profit, and Mackie introduced in evidence a separate profit and loss statement for the warehouse (see Exhibit 1, page 7).

[28] The warehouse was described as not essential to the survival of any of the other of Mackie's commercial units. However, the evidence submitted by Mackie also indicated that the warehouse was used from time to time to store material being transported by the High Value Products Division, to the extent of 1% to 2% of the use of the warehouse. The High Value Products Division undertakes extraprovincial transportation and

est l'activité première de Mackie, qui est une franchisee de North American Van Lines depuis une quarantaine d'années. Au fil des ans, Mackie a étendu ses activités, ce qui l'a amenée à mettre sur pied les autres divisions décrites aux paragraphes précédents et suivants. La division de l'entreposage a été créée à l'origine pour remiser les articles de ménage pendant les déménagements, mais, aujourd'hui, Mackie s'en sert aussi pour entreposer d'autres articles.

[26] L'entrepôt est situé au 933, rue Bloor à Oshawa (Ontario) et mesure 120 000 pieds carrés environ. Les bureaux de la direction sont situés à l'avant de l'immeuble. Bien que les divisions du transport aient, dans une certaine mesure, leur propre service de répartition, tous les répartiteurs travaillent dans l'immeuble de la rue Bloor. M. Scott a indiqué que la division de l'entreposage compte de huit à dix travailleurs à plein temps et de six à douze travailleurs à temps partiel, qui sont employés directement par Mackie; leur nombre varie selon les saisons, mais ils sont plus nombreux pendant l'été, qui est la période de prédilection pour les déménagements domiciliaires. L'enquête du Conseil a révélé qu'en date de la présentation de la demande d'accréditation Mackie employait dix entreposeurs (six à plein temps et quatre à temps partiel), et un superviseur de l'entrepôt; le syndicat demande que les entreposeurs soient inclus dans l'unité de négociation, à l'exclusion du superviseur.

[27] Aux dires de M. Sullivan, les employés de l'entrepôt manutentionnent à l'occasion des marchandises qui sont en transit interprovincial ou international, mais cette activité ne les occupe que 4 % du temps, le reste (96 %) étant consacré à des activités d'entreposage reliées au déménagement interprovincial d'articles de ménage. La division de l'entrepôt est une opération rentable et Mackie a produit en preuve un état des résultats distincts pour l'entrepôt (voir la pièce 1, page 7).

[28] L'entrepôt n'est pas une activité essentielle à la survie des autres unités commerciales de Mackie. Cependant, la preuve soumise par Mackie indique également que l'entrepôt est utilisé de temps à autre pour remiser des articles transportés par la division des produits de grande valeur, ce qui représente de 1 % à 2 % de l'utilisation de l'entrepôt. La division des produits de grande valeur transporte des marchandises

has already been found by the Board to be under federal jurisdiction.

[29] The Household Goods Division (intraprovincial), also works out of the same facility at 933 Bloor Street in Oshawa. It would employ potentially 10 to 14 groups comprising 15 to 25 or 28 employees directly employed by Mackie. The investigating officer's report establishes the number on the date of application as 11 full-time drivers, 4 full-time helpers, 2 part-time helpers, 2 full-time packers and 1 part-time packer, for a total of 20 employees, exclusive of brokers or agency drivers. The organization chart filed by the employer shows the Household Goods Division dispatcher as Mr. Cory Salter, reporting to Mr. Keith Dalton, the Operations Supervisor (Moving). Also reporting to Mr. Dalton are, among others, the high value products (HVP) dispatcher and the Auto Transport Dispatcher; the company drivers are shown as one group, undifferentiated as to which of Mackie's commercial units they work in, as are the helpers and packers.

[30] Mr. Sullivan testified that the trailers used for Household Goods moving are 48 to 53 feet long air-ride trailers, with back and side doors. He said these trailers were also used to a small extent for moving High Value Products (HVP), although most of the vehicles used by the HVP Division were straight trucks, i.e., in which the cab and box are joined. Mr. Sullivan testified that these joined trucks are also used by the Household Goods (HHG) Division; there is thus some overlap of use of the same vehicles by both the HHG and the HVP Divisions.

[31] Exhibit 1, page 1, shows a profit and loss statement for HHG as applicable to both intraprovincial and international hauling; the two activities are not differentiated on separate profit and loss statements. With respect to international moving, Mackie is a franchisee of North American Van Lines, which is dispatched from Fort Wayne, Indiana.

[32] Mr. Sullivan testified that the dispatchers for international moving (HHG), local moving (HHG), and High Value Products (HVP) are interchangeable, although theoretically those three divisions operate

à l'extérieur de la province et le Conseil a déjà conclu qu'elle relève de la compétence du gouvernement fédéral.

[29] La division (intraprovinciale) des articles de ménage utilise également les locaux du 933, rue Bloor à Oshawa. Elle comprend de 10 à 14 groupes composés de 15 à 25 ou 28 travailleurs directement employés par Mackie. L'agent d'enquête a déterminé qu'en date de la présentation de la demande d'accréditation la division comptait 11 chauffeurs à plein temps, quatre aides à plein temps et deux à temps partiel, deux empaqueteurs à plein temps et un à temps partiel, pour un total de 20 employés, en excluant les courtiers et les chauffeurs d'agence. L'organigramme produit par l'employeur indique que le répartiteur de la division des articles de ménage est M. Cory Salter, qui relève de M. Keith Dalton, le superviseur des opérations (déménagement). Le superviseur de la division des produits de grande valeur (PGV) et celui de la division du transport des automobiles relèvent aussi de M. Dalton; les chauffeurs de la compagnie sont regroupés ensemble sur l'organigramme, sans aucune indication de l'unité commerciale à laquelle ils sont affectés, tout comme les aides et les empaqueteurs.

[30] M. Sullivan a précisé que la division des articles de ménage utilise des remorques à suspension pneumatique de 48 à 53 pieds de longueur munies de portes sur les côtés et à l'arrière pour les déménagements. Ces remorques sont aussi utilisées à l'occasion pour transporter des produits de grande valeur (PGV), bien que la division PGV utilise surtout des camions porteurs, c'est-à-dire des camions dont la cabine est rattachée au conteneur. Ces camions sont aussi utilisés par la division des articles de ménage (AM); il y a donc double utilisation des véhicules par les divisions des AM et des PGV.

[31] La page 1 de la pièce 1 est un état des résultats des activités intraprovinciales et internationales de la division PGV; il n'y a qu'un seul état des résultats pour les deux activités. En ce qui concerne les activités internationales de déménagement, Mackie est une franchisee de North American Van Lines, dont le siège social est situé à Fort Wayne, Indiana.

[32] M. Sullivan a précisé que les répartiteurs des opérations de déménagement international (AM), de déménagement local (AM), et de transport des produits de grande valeur (PGV) sont interchangeables, même

independently from each other and HVP has a separate profit and loss statement.

[33] Mr. Sullivan's testimony indicated that the Commercial Vehicle Operating Registrations for Mackie vehicles are registered to Mackie at the corporate level, rather than to each of the operating divisions, and that Mackie covers the cost of all vehicle insurance including vehicles provided by brokers and agencies, although it is generally reimbursed for insurance costs. He also indicated in cross-examination that Mackie had one single bank account from which all expenses were paid, including payments to brokers, payments to agencies, payments to employees, etc., regardless of the division employed in. All office, clerical and management employees are "at large" employees of Mackie proper and are not assigned to specific operating divisions. None of the separate operating divisions has its own accounting system, and financial statements are centrally kept, although it was alleged that profit and loss were assessed on a divisional basis.

[34] Mr. Sullivan testified in cross-examination that none of the nine "independent" commercial units was registered as a separate employer with Revenue Canada, with the Workplace Safety and Insurance Board, or with respect to Health and Dental Plans; with respect to all of these, the employer was the Mackie Group. Mr. Sullivan was asked why there were only 7 profit and loss statements in Exhibit 1, whereas Mackie claimed to have 9 separate operating divisions. He answered that the Lear Division was included with the Freight Division, that the Household Goods statement combined both extraprovincial and intraprovincial moving, and that High Value Products, extraprovincial and intraprovincial, were combined on one statement.

[35] Mr. Sullivan explained in cross-examination that employees could transfer from one division to another without losing their seniority for benefits and vacation and so forth. He explained that if an employee left one division to go to another division no recognition would be given elsewhere to time already worked, however, in respect of opportunity or preference for obtaining work, driving runs are allocated by seniority within the division. Mr. Sullivan was given the names of a

si, en théorie, les trois divisions sont exploitées indépendamment l'une de l'autre et que les résultats de la division PGV sont consignés séparément.

[33] M. Sullivan a indiqué que les véhicules utilitaires de Mackie sont immatriculés au nom de Mackie plutôt qu'au nom de chacune des divisions, et que Mackie paie la totalité des primes d'assurance des véhicules, y compris celles des véhicules fournis par les courtiers et les agences, bien que, dans ce dernier cas, ces frais lui soient généralement remboursés. En contre-interrogatoire, M. Sullivan a également précisé que Mackie n'avait qu'un seul compte bancaire et qu'il servait à payer toutes les dépenses, y compris les montants versés aux courtiers, aux agences, aux employés, etc., peu importe leur division d'attache. De façon générale, les employés de bureau et les gestionnaires sont des employés en titre de Mackie et ils ne sont affectés à aucune division particulière. Aucune des divisions n'a de système comptable et les états financiers sont dressés pour l'ensemble de l'entreprise bien qu'on ait soutenu que chaque division avait son propre état des résultats.

[34] En contre-interrogatoire, M. Sullivan a affirmé qu'aucune des neuf unités commerciales «indépendantes» n'a de numéro d'employeur distinct à Revenu Canada ou à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, ou aux fins des régimes de soins de santé et de soins dentaires; il n'y a qu'un employeur inscrit et c'est le groupe Mackie. On a demandé à M. Sullivan pourquoi la pièce 1 ne contenait que sept états des résultats, alors que Mackie prétend avoir neuf divisions actives. Il a répondu que les résultats de la division du contrat Lear Seating avaient été inclus avec ceux de la division du fret, que l'état des résultats de la division des articles de ménage englobait les déménagements à l'intérieur comme à l'extérieur de la province et que les résultats de la division du transport extraprovincial et intraprovincial des produits de grande valeur sont aussi consignés séparément.

[35] En contre-interrogatoire toujours, M. Sullivan a précisé que les employés peuvent passer d'une division à l'autre sans perte d'ancienneté sur le plan des avantages sociaux et des vacances, notamment. Cependant, il n'est pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans une autre division aux fins de l'attribution des parcours, qui est fondée uniquement sur l'ancienneté dans la division même. On a montré à M. Sullivan les noms de personnes qui avaient ainsi été

number of specific persons who had transferred from one division to another and asked to confirm whether or not they had kept their seniority for purposes of obtaining job assignments, and he replied that he did not know. He was also asked if employees did work in more than one division on an ongoing basis, and he replied that this occurred from time to time, as Mackie had to do the necessary to satisfy its customers. He explained that there might be some interdivisional mixing on back haul from time to time. In such circumstances, the division to which work was allocated is determined by the lead run. If the lead run was hauling High Value Products, for example, and it made economic sense for the driver not to return empty, he would haul back anything that was available, including freight or whatever. He indicated that the back haul for a division might thereby transport products which might be properly within the ambit of another division, in a manner which ignores the notional separation of the divisions.

[36] On the question of dispatchers, the first line of supervision for the drivers, Mr. Sullivan, confirmed that they sometimes moved from one division to another. He confirmed the example of Mr. Tim Hickie, who had moved from the High Value Products to the Freight Division. He acknowledged that all dispatchers worked within the same physical office space and although they were dedicated at any given time to particular divisions, they were considered to be employees "at large" of the Mackie Moving Systems Corporation rather than employees of the division which they supervise.

[37] Referring to a contract between Mackie and the Lear Corporation which was signed on behalf of Mackie by its President and not by the Profit and Loss (P & L) Manager of Mackie's Lear Division, Mr. Sullivan explained that the individual P & L Divisions do not enter into contracts nor does Mackie enter into contracts on their behalf as these divisions do not have legal standing to do so. When asked who would cover a deficit if one of the divisions had a deficit in a given year, he answered that the Mackie family would pay it as they owned and ran the company; the loss in one division would hopefully be covered by profits of other divisions, and if the loss exceeded such excess profits, the family would cover it.

[38] With respect to drivers working in more than one division, Mr. Sullivan confirmed that this only happens

mutées dans une autre division et on lui a demandé de confirmer si elles avaient conservé leur ancienneté aux fins de l'obtention de parcours, et il a répondu qu'il ne le savait pas. On lui a aussi demandé s'il savait que des employés travaillaient régulièrement pour plusieurs divisions à la fois, et il a répondu que cela arrivait à l'occasion, car le premier souci de Mackie est de satisfaire sa clientèle. Il arrive que les chauffeurs transportent des marchandises pour une autre division au retour. Dans ces cas-là, le travail est attribué à la division qui est à l'origine du parcours initial. Si les articles transportés à l'aller sont des produits de grande valeur, par exemple, et qu'il est plus rentable de ne pas faire le voyage de retour allège, le chauffeur accepte n'importe quel chargement proposé, y compris du fret. Il est donc possible qu'un chauffeur ayant effectué une livraison pour une division donnée ramène des articles pour une autre division, peu importe la vocation de chacune.

[36] Au sujet des répartiteurs, qui sont les superviseurs immédiats des chauffeurs, M. Sullivan a confirmé qu'il leur arrive de changer de division. Il a confirmé que M. Tim Hickie, entre autres, avait quitté la division des produits de grande valeur pour aller travailler à la division du fret. Il a admis que les répartiteurs travaillent tous ensemble dans le même bureau et que, même s'ils sont rattachés à un moment ou à un autre à une division particulière, ils sont considérés, «dans l'ensemble», comme des employés de Mackie Moving Systems Corporation, non comme des employés de la division qu'ils supervisent.

[37] Au sujet d'un contrat avec Lear Corporation, qui a été signé par le président de Mackie et non par le directeur du centre de profit de la division du contrat Lear, M. Sullivan a précisé que les centres de profit ne signent pas de contrat et que Mackie n'en conclut pas non plus pour leur compte car elles n'ont pas qualité pour agir. À la question de savoir qui épongerait le déficit d'une division qui subit une perte dans une année, il a répondu que ce serait la famille Mackie car c'est elle qui est propriétaire de l'entreprise et qui l'exploite; les bénéfices des autres divisions seraient probablement utilisés pour combler la perte d'une division, mais si cette perte excède les bénéfices, c'est la famille qui épongerait le déficit.

[38] Au sujet des chauffeurs qui transportent des articles pour le compte de plusieurs divisions,

from time to time. He indicated as an instance that during a strike at General Motors (GM), which is the principal client of the Freight Division, drivers from the Freight Division were invited in writing by Mackie to take part-time work in other divisions when GM was shut down.

[39] Mr. Phil Meagher, Mackie's Operations Manager, testified on two separate occasions. Because he was ill the first time that he testified, Mackie requested that he be allowed to testify a second time to elaborate upon and clarify certain points. In direct examination, he indicated that he was involved on a day-to-day basis with all of the "moving" divisions of Mackie, including HHG "A" (* see below), HHG "B" (* see below), HVP, enclosed Auto Hauling, open Auto Hauling, Pitney Bowes, etc. He said the warehouse used to report directly to him until the fall of 1998 or the spring of 1999. Part of Mr. Meagher's testimony had to do with Mackie's involvement as an agent for North American Van Lines, which is in effect the work of the extraprovincial Household Goods (HHG) Division often referred to as HHG "A". Some of his testimony in this regard was germane to the determination of the question of the extent to which the intraprovincial Household Goods (HHG "B" Division) was independent and severable from the extraprovincial HHG "A" Division and the rest of Mackie's enterprise.

[40] In this regard, it is noteworthy that earlier in the proceedings the applicant had amended its initial application to exclude the 8 owner-operators working in Mackie's Household Goods (extraprovincial) Division, on the basis that some of them resided and worked outside of Ontario, and all of them obtained work and were remunerated in a different manner from the manner in which the brokers working in Mackie's other divisions were remunerated and had a different community of interest. These brokers, the HHG "A" fleet, are dispatched by North American Van Lines (NAVL) out of Fort Wayne, Indiana and not from Oshawa, as drivers for NAVL. While the HHG "A" Division is not sought for inclusion in

M. Sullivan a confirmé qu'il s'agit là d'une situation inhabituelle. Par exemple, a-t-il indiqué, durant une grève chez General Motors (GM), le principal client de la division du fret, Mackie a invité par écrit les chauffeurs de cette division à accepter du travail à temps partiel dans les autres divisions pour la durée de la fermeture de GM.

[39] M. Phil Meagher, directeur des opérations de Mackie, a témoigné à deux reprises. Parce qu'il était malade lors de son premier témoignage, Mackie a demandé l'autorisation de le rappeler à la barre une seconde fois pour obtenir des précisions sur certains points. Au cours de l'interrogatoire principal, il a indiqué qu'il dirigeait les opérations quotidiennes de toutes les divisions de Mackie ayant des contrats de «déménagement», y compris les groupes «A» et «B» de la division des AM (voir ci-après), la division PGV, la division du transport des automobiles dans des camions-fourgons, la division du transport des automobiles dans des véhicules plate-forme, la division du contrat Pitney Bowes, etc. Il a aussi dirigé les opérations de la division de l'entreposage jusqu'à l'automne 1998 ou au printemps 1999. Une partie de son témoignage a porté sur les activités de la division extraprovinciale du transport des articles de ménage (AM), souvent appelée le groupe «A» de la division AM, que Mackie exploite à titre de franchisee de North American Van Lines. Une partie des renseignements fournis à cet égard se rapportaient à la question de savoir si la division intraprovinciale des articles de ménage (groupe «B» de la division des AM) est indépendante et dissociable du groupe «B» de la division extraprovinciale AM et du reste des opérations de Mackie.

[40] À ce propos, il convient de préciser qu'au début de la procédure la requérante a modifié sa demande initiale pour exclure les huit propriétaires-exploitants affectés à la division extraprovinciale des articles de ménage, pour le motif qu'un certain nombre d'entre eux réside et travaille à l'extérieur de la province de l'Ontario, qu'aucun n'obtient du travail et n'est rémunéré de la même manière que les courtiers des autres divisions de Mackie et qu'ils ont une communauté d'intérêts différente. Ces courtiers, qui forment le groupe «A» de la division des AM, reçoivent leurs instructions de North American Van Lines (NAVL), située à Fort Wayne, Indiana, qui les emploie comme chauffeurs, non du service de

the bargaining unit, the HHG "B" division claimed by Mackie to be strictly intraprovincial, is sought for inclusion in the unit by the Teamsters.

[41] With respect to the HHG "B" fleet, Mr. Meagher testified that this Division handles household moving inside of Ontario and the broker-drivers in the "B" fleet are not part of and do not provide service to an outside organization like NAVL; they work strictly for Mackie. They are dispatched as work becomes available by a dedicated Mackie dispatcher in Oshawa. Mr. Meagher did state however, that the dispatchers may look after other divisions temporarily for brief periods, i.e., dispatchers replace each other when one must be away for meetings, etc., but that they generally do not work interdivisionally. He said the equipment used in the HHG Division is distinctive and not used in other divisions as there are significant differences between HHG trailers and others; HHG trailers are sometimes used for High Value Products (HVP), but this is rare as Mackie has dedicated HVP trailers that are specifically equipped for that purpose. As an example of the interdivisional hauling done, Mr. Meagher testified that on at least one occasion, a trailer normally used for closed auto hauling was used for HHG purposes on the lead haul, as a vehicle was being picked up for the back haul; this avoided having to dispatch two separate trailers to that location.

[42] Mr. Meagher also testified about the warehouse operation. He stated the warehouse workers occasionally assisted the Freight Division in the reloading of trailers, although this was very minimal, and also interacts with the HVP Division as Mackie stores some High Value Products in the warehouse. Mr. Meagher initially suggested that work for federal aspects of Mackie operations by the warehouse could represent up to 10% of its work although he did modify his estimate downwards the second time he testified.

[43] Mr. Meagher spoke of Mackie's "open board" where the company posts runs that are not of a continuous basis. When employees do not show up,

répartition d'Oshawa. Bien que les Teamsters demandent que ce groupe soit exclu de l'unité de négociation, elle souhaite inclure le groupe «B», dont les activités, aux dires de Mackie, sont strictement circonscrites à la province.

[41] En ce qui concerne le groupe «B» de la division des AM, M. Meagher a témoigné qu'il est chargé du déménagement des articles de ménage à l'intérieur de la province de l'Ontario et que les chauffeurs-courtiers qui en font partie ne sont pas des employés d'une entreprise externe comme NAVL ni ne fournissent de services à une entreprise du genre; ils travaillent exclusivement pour Mackie. Des déménagements leur sont attribués par un répartiteur attitré de Mackie à Oshawa. Il arrive toutefois que ces répartiteurs s'occupent d'autres divisions pendant de courtes périodes, par exemple, quand l'un de leurs collègues assiste à une réunion, mais ils sont habituellement rattachés à une seule division. L'équipement utilisé par la division des AM est différent de celui dont se servent les autres divisions; il arrive que la division des produits de grande valeur (PGV) utilise cet équipement, mais c'est assez rare, car Mackie possède des remorques qui servent expressément au transport des produits de grande valeur. Afin d'illustrer le recoupement des activités entre les divisions, M. Meagher a précisé qu'à une occasion au moins on avait utilisé un camion-fourgon qui sert normalement au transport des automobiles pour le déménagement d'articles de ménage parce que le chauffeur ramenait une automobile au retour; on se trouve ainsi à avoir fait l'économie d'un voyage et d'une remorque.

[42] M. Meagher a aussi fourni des précisions au sujet des activités de la division de l'entreposage. Les préposés à l'entrepôt prêtent main-forte à l'occasion au personnel de la division du fret pour recharger des remorques, assez rarement toutefois, et ils traitent aussi avec le personnel de la division PGV car Mackie utilise l'entrepôt pour remiser temporairement des produits de grande valeur. M. Meagher a commencé par affirmer que les tâches accomplies pour le compte des divisions de Mackie qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral représentaient jusqu'à 10 % de la charge de travail de la division de l'entreposage, mais il a révisé son estimation à la baisse au cours de son deuxième témoignage.

[43] M. Meagher a fourni des renseignements au sujet du «tableau d'affichage» utilisé par Mackie pour offrir des parcours occasionnels. Lorsque des employés ne se

customers who do not have regular runs call in or other short-term demands arise, such job runs are posted on the "open board." Mr. Meagher indicated in cross-examination that drivers from the HHG "B" fleet could seek work on the open board for runs in the Freight Division which generally runs internationally or interprovincially if there were not a sufficient number of freight drivers available. He stated drivers from any of Mackie's divisions, in fact, could seek work on the open board. He said the main consideration was for the Mackie Moving Systems Corporation to meet its customers' expectations. He also confirmed that drivers from the HHG "B" fleet have done deliveries crossing into Quebec and Michigan although the majority of the work is within Ontario. Mr. Meagher said that Mackie would book orders and perform the service with either the "A" or "B" fleet. He admitted the "B" fleet was, therefore, not strictly confined to work in Ontario since they do undertake interprovincial and international work, not frequently, but regularly.

[44] As an instance, during his testimony, Mr. Meagher revealed that Mr. Dave Gilbank, a broker working on the HHG "B" fleet had made 19 trips outside of Ontario in the previous year, usually in the Detroit, Michigan or Sainte-Thérèse, Quebec areas. Mr. Meagher suggested that this represented less than 2% of the work of the HHG "B" fleet. However, the Board was not provided with detailed information concerning the runs that other "B" drivers might have undertaken. Mr. Meagher suggested the runs in question might be to serve their main clients like General Motors and that he felt they did not indicate that HHG "B" provided a general interprovincial service.

[45] Mr. Meagher also testified concerning a letter filed by the applicant on January 17, 2000, giving examples of the mobility of employees and brokers designated as HHG extraprovincial and HHG intraprovincial and their movements back and forth from one of these two divisions to the other. The Teamsters' letter in question was in fact an analysis of a document filed by Mackie, referred to as "Book One, Issue - Jurisdiction, that Brokers, Agency Personnel and Employees Fall under

présentent pas au travail, que des clients n'ayant pas de parcours régulier adressent une demande à Mackie, ou encore que d'autres trajets de courte durée sont proposés, les parcours sont affichés au «tableau d'affichage». En contre-interrogatoire, M. Meagher a indiqué que les chauffeurs du groupe «B» de la division des AM ont le droit de consulter le tableau d'affichage et de proposer leurs services pour effectuer les parcours internationaux et interprovinciaux qu'y affiche la division du fret quand il n'y a pas suffisamment de chauffeurs. En fait, tous les chauffeurs de Mackie peuvent consulter le tableau d'affichage pour obtenir du travail, peu importe leur division d'attache. Le principal souci de Mackie Moving Systems Corporation est de satisfaire sa clientèle. M. Meagher a également confirmé que les chauffeurs du groupe «B» de la division des AM effectuent parfois des livraisons au Québec et au Michigan même si leur travail est surtout circonscrit à la province de l'Ontario. Mackie prend les commandes et confie le travail au groupe «A» ou au groupe «B», selon le cas. M. Meagher a admis que les chauffeurs du groupe «B» ne travaillent pas strictement en Ontario, qu'ils font régulièrement des livraisons dans d'autres provinces et à l'étranger.

[44] M. Meagher a notamment révélé pendant son témoignage que M. Dave Gilbank, un courtier du groupe «B» de la division des AM, avait effectué 19 voyages à l'extérieur de la province de l'Ontario l'année précédente, à destination de Détroit (Michigan) ou de Sainte-Thérèse (Québec) généralement. Selon Meagher, ces voyages représentent moins de 2 % des parcours effectués par les chauffeurs du groupe «B» de la division des AM. Il n'a toutefois donné aucune précision au Conseil au sujet des parcours qui pourraient avoir été attribués à d'autres chauffeurs du groupe «B». M. Meagher a affirmé que les parcours avaient probablement été effectués pour le compte des clients principaux, comme General Motors, et qu'ils n'indiquent pas, selon l'entreprise, que le groupe «B» de la division des AM assure un service de nature interprovinciale.

[45] M. Meagher a aussi témoigné au sujet d'une lettre soumise au Conseil le 17 janvier 2000, dans laquelle la requérante fournit des précisions sur la mobilité des employés et des courtiers affectés aux divisions extraprovinciale et intraprovinciale des AM, ainsi que sur les mouvements de personnel entre chacune de ces deux divisions. La lettre des Teamsters renferme en fait une analyse d'un document déposé par Mackie - le recueil n° 1 portant sur la compétence constitutionnelle

Provincial Jurisdiction (Book One), and of an appendix (Appendix # 2) that accompanied the employer's reply to the application. The following is an excerpt from the portion of the Teamsters' letter of January 17, 2000, that pertains to the two HHG Divisions (intraprovincial and extraprovincial):

3) The second group of documents that the applicant has reviewed since the adjournment of the hearing is the several appendices that accompanied the employer's reply to the application. Those appendices listed company employees, brokers and broker drivers, and agency drivers. The applicant has reviewed Appendix #2 which lists the persons whom Mackie admits are its own employees. That list describes the position held by each employee. It also identifies each driver, helper or packer as "Ontario", "Interprovincial" or "International", corresponding with the geographical range of each employee's activities. In its submission dated April 15, 1999 (Mr. Tarasuk's letter to Senior Labour Relations Officer Gordon MacIsaac), the employer took the position that any employee designated as working solely within the province of Ontario was outside of the jurisdiction of the Board.

4) The evidence led by the employer to date has painted a contradictory picture of the relationship or differences between the purported HHG intra-provincial division and HHG interprovincial/international division. Scott Sullivan testified that any extra-provincial household good activity is registered under NAVL and would fall within the latter division. Phil Meagher's evidence was different. He testified that the HHG intraprovincial division does moves to Quebec and Michigan for Mackie's corporate accounts, including General Motors, Ontario Hydro and Royal LePage.

5) The applicant believes that there is, in reality, no differentiation between the two purported divisions. In oral argument on the issue, the applicant relied on, among other things, the fact that the divisions operated under the same profit and loss statement.

6) The list of employees in Appendix #2 of the employer's reply includes approximately 28 helpers and packers in the "Moving" division. There are 12 "Ontario" helpers and 4 "Ontario" packers. There are 12 interprovincial or international helpers. The applicant submits that this employer document ought to be taken by the Board as evidence that this group of helpers and packers work extra-provincially to such an extent that the employer, for its own purposes, considers them to be inter-provincial or international employees. As shown below, the interprovincial or international helpers also work on intraprovincial moves. The applicant submits that this evidence supports our contention that there is a single household goods moving division of the employer's business. That division is or

du Conseil -, dans lequel il est dit que les courtiers, les chauffeurs d'agence et les employés relèvent de la compétence du gouvernement provincial, et d'une annexe (annexe 2) jointe aux observations formulées par l'employeur en réponse à la demande d'accréditation du syndicat. Est reproduit ci-après le passage de la lettre des Teamsters datée du 17 janvier 2000 qui porte sur les deux divisions (intraprovinciale et extraprovinciale) des AM:

3) Le deuxième groupe de documents sur lequel la requérante s'est penchée depuis l'ajournement de l'audience est composé des annexes jointes aux observations formulées par l'employeur en réponse à la demande d'accréditation du syndicat. On y trouve la liste des employés de la compagnie, des courtiers, des chauffeurs-courtiers et des chauffeurs d'agence. La requérante s'est penchée sur l'annexe 2, dans laquelle figure la liste des personnes qui, Mackie admet-elle, sont des employés de l'entreprise. À côté du nom et du poste de chacun d'eux, on peut lire les mots «Ontario», «interprovincial» ou «international», qui indiquent le secteur géographique d'activités de chaque chauffeur, aide ou empaqueteur. Dans ses observations datées du 15 avril 1999 (la lettre adressée par M. Tarasuk à l'agent principal des relations du travail, Gordon MacIsaac), l'employeur soutient que les employés qui travaillent strictement dans la province de l'Ontario ne relèvent pas de la compétence du Conseil.

4) La preuve produite jusqu'à maintenant par l'employeur fournit des renseignements contradictoires sur la relation ou les différences qui existent entre les prétendues divisions intraprovinciale des AM et interprovinciale ou internationale des AM. Dans le cadre de son témoignage, Scott Sullivan a affirmé que toutes les activités liées au transport extraprovincial des articles de ménage sont entrées dans le système de NAVL et qu'elles sont la responsabilité de cette division. Phil Meagher a tenu des propos différents. Il a soutenu que la division intraprovinciale des AM effectuait bel et bien des déménagements au Québec et au Michigan pour des entreprises clientes de Mackie, dont General Motors, Ontario Hydro et Royal LePage.

5) La requérante estime que, dans les faits, il n'existe aucune différence entre les deux divisions concernées. Dans sa plaidoirie, la requérante a insisté, entre autres choses, sur le fait que les résultats des deux divisions sont rapportés dans le même état des résultats.

6) Dans la liste des employés qui constitue l'annexe 2 de la réponse de l'employeur, il est indiqué que la division du «déménagement» englobe environ 28 aides et empaqueteurs. La division intraprovinciale compte 12 aides et quatre empaqueteurs et la division interprovinciale ou internationale, 12 empaqueteurs. La requérante est d'avis que ce document fournit la preuve que ces aides et empaqueteurs accomplissent suffisamment de travail pour la division extraprovinciale que l'employeur considère, pour ses propres besoins, qu'ils y sont rattachés. Ainsi qu'il est indiqué ci-après, les aides affectés à la division interprovinciale ou internationale s'occupent aussi de déménagements intraprovinciaux. La requérante estime que cette preuve confirme sa prétention selon

is a part of an extra-provincial undertaking that is within the Board's jurisdiction.

7) The applicant has identified the following additional or related matters which it urges the Board to inquire into:

a) Tab 2 of the Employer's Book One describes a group of documents relating to "Moving Division Mackie Employees - Local". The first page of documents at that tab is described as an "HHG Planning Sheet" for April 9, 1999. That planning sheet appears to be the first page of a four-page document describing the company's planned use of HHG personnel to complete various contracts on April 9, 1999.

i) For example, the planning sheet first describes one move from Port Hope Ontario to Surrey, BC in which the designation NAVL appears in the right hand column.

ii) On the same day, a move from Markham, Ontario to Vancouver, BC is similarly described.

iii) Thirdly, a move from Winnipeg, Manitoba to Calgary, Alberta is described in a similar manner.

iv) The fourth entry on the planning sheet at Tab 2 of Employer's Book One is a move from place to place within downtown Toronto assigned to Ed Pratt, Steve Levigne and Scott Renney. This is clearly an intraprovincial move. Pratt is described in Appendix #2 as an interprovincial driver in the "Moving-HVP" division. Levigne is described in Appendix #2 simply as a helper in the "Moving" division with no geographical designation. Renney is described in Appendix #2 as an interprovincial helper in the company's "Moving" division. This entry on the HHG planning sheet show therefore that an intraprovincial move was performed by an interprovincial HVP driver (Pratt), assisted by two helpers, one of whom is described by the employer as an interprovincial helper (Renney).

v) The fifth entry on the planning sheet is a residential move from Whitby, Ontario to Orion Township, Michigan. This work was assigned to Bob Fraser. According to Appendix #4 of the employer's reply, he is an international broker in the company's "Moving-HHG" division. It would appear that rather than being assigned to the NAVL system, this extra-provincial move was handled as a Mackie move. This is unlike the entries described in paragraphs (i), (ii) and (iii), above. This evidence is an example of Mackie choosing not to put an extra-provincial move into the NAVL system, effectively treating it for reporting and revenue purposes as an intraprovincial move.

vi) The sixth entry on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet is another NAVL-registered move from Saskatchewan to Alberta.

vii) The seventh entry on the on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet is a move from place to place within the Greater Toronto Area assigned to Tony Becker, Michael Dell, Jamie Crawford and Terry Glover. Becker is listed on Appendix #2 as an Ontario driver in the company's "Moving - HHG" division. Dell, Crawford and Glover are all identified as interprovincial

laquelle l'entreprise de l'employeur ne compte qu'une seule division du déménagement des articles de ménage. Cette division fait donc partie intégrante d'une entreprise extraprovinciale qui relève de la compétence du Conseil.

7) La requérante exhorte également le Conseil à se pencher sur les questions additionnelles ou connexes suivantes:

a) À l'onglet 2 du recueil n° 1 de l'employeur, il est question de documents se rapportant aux employés affectés à la division du déménagement local. Le premier document, qui compte quatre pages, est une fiche de planification des contrats de déménagement que la division des AM doit exécuter le 9 avril 1999, ainsi qu'il est indiqué sur la première page.

i) La première inscription se rapporte à un déménagement de Port Hope (Ontario) à Surrey (C.-B.) avec, dans la colonne de droite, la mention NAVL.

ii) Un autre déménagement, de Markham (Ontario) à Vancouver (C.-B.) est accompagné d'une mention analogue.

iii) Il en est de même d'un troisième déménagement, de Winnipeg (Manitoba) à Calgary (Alberta).

iv) La quatrième inscription est un déménagement au centre-ville de Toronto attribué à Ed Pratt, Steve Levigne et Scott Renney. Il s'agit manifestement d'un déménagement intraprovincial. À l'annexe 2, il est indiqué que M. Pratt est un chauffeur interprovincial affecté à la division du transport des produits de grande valeur. L'annexe 2 indique seulement que M. Levigne est un aide et qu'il travaille à la division du «déménagement», sans fournir de précision sur sa désignation géographique. M. Renney est un aide interprovincial affecté à la division du «déménagement». On peut donc en conclure qu'un chauffeur interprovincial de la division du transport des PGV (M. Pratt) a effectué un déménagement avec le concours de deux personnes, dont l'un, selon les renseignements fournis par l'employeur, est un aide interprovincial (M. Renney).

v) La cinquième inscription est un déménagement résidentiel de Whitby (Ontario) à Orion Township au Michigan. Le travail a été attribué à Bob Fraser. Selon l'annexe 4 de la réponse de l'employeur, M. Fraser est un courtier international affecté à la division AM. Il semble que ce déménagement extraprovincial ait été consigné comme un déménagement de Mackie au lieu d'être entré dans le système de NAVL. Les données sur ce déménagement diffèrent de celles fournies aux alinéas (i), (ii) et (iii) qui précèdent. Cet élément de preuve montre bien que Mackie n'entre pas nécessairement tous les déménagements extraprovinciaux dans le système de NAVL et qu'elle les traite dans les faits comme des déménagements intraprovinciaux aux fins du calcul des résultats et des rapports.

vi) La sixième inscription est un déménagement entre la Saskatchewan et l'Alberta qui est attribué à NAVL.

vii) La septième inscription est un déménagement local dans la Région du Grand Toronto attribué à Tony Becker, Michael Dell, Jamie Crawford et Terry Glover. À l'annexe 2, il est indiqué que M. Becker est un chauffeur de l'Ontario affecté à la division du déménagement des articles de ménage et que MM. Dell, Crawford et Glover sont des aides interprovinciaux

helpers in the "Moving" division. This intraprovincial move was completed by an intraprovincial HHG driver (Becker) and three interprovincial moving helpers (Dell, Crawford and Glover). The additional documents at Tab 2 relate to this move.

viii) The eighth entry on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet is another move from place to place within Ontario. The job was assigned to Michael Hawley and Kevin Grindrod. Hawley is identified on Appendix #2 as an international driver in the "Moving-HHG" division. Grindrod is identified there as an Ontario driver in the "Moving-HHG" division. This intraprovincial move was therefore completed by an international HHG driver (Hawley) assisted by an intraprovincial HHG driver (Grindrod).

ix) The applicant makes no comment about the remaining entries on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet.

b) It is apparent that the HHG Planning Sheet applies to both of the purportedly separate and independent HHG divisions. The Planning Sheet refers to intraprovincial moves by Mackie, interprovincial moves registered with NAVL by Mackie and international moves by Mackie that are not registered with NAVL.

...

8) The evidence summarized above shows:

(1) Intraprovincial work may be performed by employees identified by the employer in its reply as interprovincial or international (e.g. Dell, Crawford and Glover and others).

(2) Interprovincial work may be performed by employees identified by the employer in its reply as international (Smith and Edwards).

(3) HHG work may be performed by HVP personnel (e.g. Pratt);

(4) HVP work may be performed by HHG personnel (e.g. Gallant);

(5) HVP personnel may haul freight loads (e.g. Chambers);

(6) HHG work is not in practice distinguishable as having been performed by either the HHG intraprovincial division (the B fleet) or the HHG interprovincial or international division (the A fleet). For example:

(i) interprovincial and international helpers work on intraprovincial moves;

(ii) international drivers may work on intraprovincial moves; and

travaillant dans la division des AM. Le déménagement intraprovincial a été effectué par un chauffeur intraprovincial de la division des AM (M. Becker) et trois aides interprovinciaux (M. Dell, Crawford et Glover). Le reste des documents qui se trouvent à l'onglet 2 se rapporte à ce déménagement.

viii) La huitième inscription est un autre déménagement local effectué en Ontario. Le travail a été attribué à Michael Hawley et Kevin Grindrod. À l'annexe 2, il est indiqué que M. Hawley est un chauffeur international affecté à la division des AM et que M. Grindrod est un chauffeur de l'Ontario travaillant dans la même division. Le déménagement intraprovincial se trouve donc à avoir été effectué par un chauffeur international de la division des AM (M. Hawley) avec l'aide d'un chauffeur intraprovincial de la division des AM (M. Grindrod).

ix) La requérante ne formule aucune observation au sujet des autres déménagements inscrits sur la fiche de planification des activités de la division des AM pour le 9 avril 1999.

b) Il est manifeste que la fiche de planification s'applique aux deux divisions des AM prétendument distinctes et indépendantes. Il y est question de déménagements intraprovinciaux effectués par Mackie, de déménagements interprovinciaux inscrits dans le système de NAVL mais effectués par Mackie et de déménagements internationaux effectués par Mackie mais non inscrits dans le système de NAVL.

...

8) La preuve résumée ci-dessus indique ce qui suit:

(1) des déménagements intraprovinciaux peuvent être effectués par des employés interprovinciaux et internationaux, selon les renseignements fournis dans la réponse de l'employeur (p. ex. MM. Dell, Crawford et Glover et les autres);

(2) des déménagements interprovinciaux peuvent être effectués par des employés internationaux, selon les renseignements fournis dans la réponse de l'employeur (MM. Smith et Edwards);

(3) le travail de la division des AM peut être effectué par le personnel de la division PGV (p. ex. M. Pratt);

(4) le travail de la division PGV peut être effectué par le personnel de la division des AM (p. ex. M. Gallant);

(5) le personnel de la division PGV peut être appelé à transporter du fret (p. ex. M. Chambers);

(6) dans les faits, il est impossible de faire la différence entre le travail de la division intraprovinciale AM qui est effectué par la division interprovinciale AM (le groupe B) ou par la division interprovinciale ou internationale des AM (le groupe A). Par exemple:

(i) les aides interprovinciaux et internationaux s'occupent de déménagements intraprovinciaux;

(ii) les chauffeurs internationaux effectuent à l'occasion des déménagements intraprovinciaux;

(iii) international or interprovincial HHG moves are not necessarily registered with NAVL.

[sic]

[46] Testifying in direct examination with respect to this document, Mr. Meagher explained that concerning the move described in item 7(iv) above, the goods being moved were High Value Products, and that there was no distinction in the HVP Division as between local or extraprovincial transport. With respect to the move described in item 7(vii) above, he assumed it was a last minute order and that it was probably "a scramble to do it." He explained that Helpers from the HHG "A" Extraprovincial Division were used for the HHG "B" Intraprovincial Division probably due to a shortage of available Helpers in the Intraprovincial Division. With respect to the example in item 7 (viii) above, Mr. Meagher said that this was actually an international move for an international shipping company called Victoria International. Notwithstanding this, he also described it as a "B" fleet move, or HHG intraprovincial. Taken together, however, this evidence does show that on a regular basis, the HHG "B" fleet and its support is used to support other Mackie divisions and that it will as Mackie corporate needs dictate, undertake interprovincial transport.

[47] When Mr. Meagher testified the second time, he provided further testimony with respect to the operation of the Warehouse Division. He stated that the warehouse was close to 100,000 square feet in area and of these 35,000 square feet were leased to the Productivity Improvement Centre (PIC). PIC is not part of Mackie's operation, but a tenant. Of the remaining 65,000 square feet, 35,000 were used for the HHG division. In terms of time spent by warehouse staff working on material from Mackie's different divisions, Mr. Meagher said he would not be able to give an accurate estimate as to his knowledge the warehouse did not charge the time back to the other divisions, and the warehouse employees did not keep track of time spent handling each division's material. He estimated approximately 30% of the time was spent on HHG, 40% on HVP, and the balance on other tasks such as cleaning, cross-docking, loading and unloading of PIC trailers and preparing dollies, blankets, straps, boxes, etc. for the next day's moves. In the summer season, the warehouse handles two to three moves per

(iii) les déménagements internationaux ou interprovinciaux de la division des AM ne sont pas nécessairement inscrits dans le système de NAVL.

(traduction)

[46] Au cours de son interrogatoire principal, M. Meagher a précisé que le déménagement décrit à l'alinéa 7iv) du document qui précède concernait le transport de produits de grande valeur et que la division PGV ne faisait aucune distinction entre le transport local et le transport extraprovincial. Au sujet du déménagement décrit à l'alinéa 7vii), M. Meagher a dit qu'il pouvait s'agir d'une commande de dernière minute qui avait probablement posé des problèmes. Si le groupe «B» de la division intraprovinciale des PGV a fait appel à des aides du groupe «A» de la division extraprovinciale des PGV, c'est probablement parce qu'elle manquait de personnel. Au sujet de l'exemple donné à l'alinéa 7viii) qui précède, M. Meagher a affirmé que c'était en fait un déménagement international pour une compagnie de transport international appelée Victoria International. Il a aussi dit que c'était un déménagement effectué par le groupe «B», ou un déménagement intraprovincial de la division des AM. Toutefois, considérée dans son ensemble, cette preuve montre que les chauffeurs et le personnel de soutien du groupe «B» de la division des AM sont utilisés de façon régulière par les autres divisions de Mackie pour effectuer du transport interprovincial quand le besoin s'en fait sentir.

[47] Au cours de son second témoignage, M. Meagher a fourni des renseignements supplémentaires au sujet de la division de l'entreposage. Il a déclaré que l'entrepôt a une superficie de 100 000 pieds carrés environ, dont 35 000 sont loués au Productivity Improvement Centre (PIC), qui est un locataire de Mackie. Des 65 000 pieds carrés qui restent, 35 000 sont utilisés par la division PGV. M. Meagher s'est dit incapable de préciser quel pourcentage du temps est consacré à la manutention des articles provenant des diverses divisions de Mackie, parce qu'à sa connaissance l'entrepôt ne facture pas ses services aux autres divisions et que les employés ne consignent pas de données à ce sujet. Selon ses estimations, l'emploi du temps du personnel de l'entrepôt est le suivant: 40 % pour la division des AM, 30 % pour la division du PGV, le reste étant consacré à d'autres tâches comme le nettoyage, le transbordement, le chargement et le déchargement des remorques du PIC ainsi qu'à la préparation des plateaux roulants, des couvertures, des sangles, des boîtes, etc. en prévision

week originating with North American Van Lines (the HHG "A" extraprovincial Division). The warehouse staff is also involved in packing containers for Martin Steven, an international shipping company partially owned by Mackie; Mackie does not charge Martin Steven for this service.

[48] In re-direct examination, Mr. Meagher estimated that with respect to warehouse work done to support the High Value Products working division, 70% was intraprovincial in nature, 20% interprovincial and 10% international. With respect to these products, the warehouse workers assist in the docking and loading. The HVP Division has previously been determined by the Board to be within federal jurisdiction.

[49] Certain statistics filed with the Board by Mackie concerning the warehouse as part of Exhibit 2 on November 22, 1999, also provide breakdowns of warehouse labour hours. These statistics indicate that in total 2% of the total labour hours in the warehouse are spent on goods in extraprovincial transit, that is, .7% on industrial and commercial products plus 1.2% on household goods, while 98% of the time worked was spent on intraprovincial goods. These estimates, prepared by the employer conflicted to a degree with Mr. Meagher's original testimony and with Mr. Sullivan's initial general estimate of up to 4% as well as with certain of the anecdotal aspects of the testimony. If the testimony respecting the HHG "B" warehouse work is considered, the evidence in its entirety would suggest that the proportion of labour dedicated to federal aspects of the employer's operation is in probability of significance.

[50] The constitutional characterization of the work of the warehouse and of the HHG "B" fleet must therefore be considered. While numerous authorities were cited on the constitutional issue, because of the present facts and circumstances they need not all be referred to. Dealing firstly with the HHG "B" fleet, or the Household Goods (intraprovincial) division, the evidence before the Board reveals that this division does regularly carry out extraprovincial moving activities. While the extraprovincial activity may be a small proportion of the overall activity of this Division,

des déménagements du lendemain. Pendant l'été, la division de l'entrepôt s'occupe de deux ou trois déménagements par semaine pour le compte de North American Van Lines (le groupe «A» de la division extraprovinciale des PGV). Le personnel de l'entrepôt remplit aussi des conteneurs pour Martin Steven, une entreprise de transport international qui appartient en partie à Mackie et à laquelle celle-ci ne facture pas ses services.

[48] En réinterrogatoire, M. Meagher a affirmé que 70 % des articles entreposés à la demande de la division des produits de grande valeur sont destinés au transport intraprovincial, 20 % au transport interprovincial et le reste, au transport international. Les préposés à l'entrepôt prêtent leur concours pour le transbordement et le chargement de ces produits. Le Conseil a déjà statué que la division des PGV relève de la compétence du gouvernement fédéral.

[49] Dans la pièce 2 soumise au Conseil le 22 novembre 1999, Mackie fournit des données au sujet de la division de l'entreposage, dont une ventilation des heures de main-d'oeuvre. Il est indiqué que 2 % de ces heures sont consacrées à la manutention de marchandises qui sont en transit extraprovincial, les produits industriels et commerciaux comptant pour 0,7 % et les articles de ménage, pour 1,2 %; le reste du temps est consacré à la manutention de marchandises destinées au transport intraprovincial. Ces estimations, qui ont été préparées par l'employeur, contredisent en quelque sorte le témoignage initial de M. Meagher ainsi que la première estimation de 4 % fournie par M. Sullivan, de même que certains éléments anecdotiques du témoignage. Si l'on tient compte du témoignage relatif à l'appui fourni au groupe «B» de la division des AM, la totalité de la preuve indique que la proportion des heures de main-d'oeuvre consacrées aux éléments de l'entreprise de l'employeur qui relèvent de la compétence fédérale est probablement très élevée.

[50] Il devient donc nécessaire de déterminer de quelle compétence relève le travail accompli par la division de l'entreposage et le groupe «B» de la division des AM. De nombreux précédents ont été invoqués pour aider le Conseil à trancher la question constitutionnelle, mais, compte tenu des faits et des circonstances de l'espèce, il n'est pas nécessaire de tous les examiner. Commençons par le groupe «B» de la division des AM, ou la division (intraprovinciale) des articles de ménage; la preuve soumise au Conseil révèle que cette division effectue régulièrement des déménagements

the testimony of Mr. Meagher revealed that the requirements of the customers were the determining factor, and that the employer would not ordinarily hesitate to use the HHG "B" fleet to undertake extraprovincial moves. Evidence also revealed a degree of functional integration in that the "B" fleet, occasionally undertook deliveries for the High Value Products Division, a division which is under federal jurisdiction due to the extraprovincial nature of a significant portion of its transportation activities. The example of Mr. Gilbank, the broker who is part of the "B" fleet who had undertaken 19 extraprovincial trips in the past year, which the employer suggests represents less than 2% of the trips undertaken by the "B" fleet, should also be recalled in this respect.

[51] The Board has dealt with the "regularity" and "continuity" test on numerous occasions, to determine whether a transportation enterprise is constitutionally under federal or provincial jurisdiction. In this case, Mackie suggests that the amount of extraprovincial transportation undertaken by the "B" fleet should be viewed as an insignificant proportion and of a sporadic rather than a continuous or regular nature.

[52] The following excerpt from *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41, (CLRB no. 1094), sheds some light on how the concept of regularity and continuity has been applied by the Board and by the courts in recent years:

The main consideration here, as defined by the leading cases, is whether the extraprovincial aspect of a transportation operation that connects provinces or extends beyond the limits of a province within the meaning of section 92(10)a) is regular and continuous. The leading cases clearly establish that the test that must be applied to decide if the extraprovincial aspect of the business is regular and continuous **must be qualitative as opposed to quantitative**. For example in *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560; 4 D.L.R. (4th) 452; and 84 CLLC 14,006 (C.A.), Cory, J.A. (as he then was) had this to say:

"There is a long history of decisions pertaining to the trucking and transportation industry. These authorities have rejected a

extraprovinciaux. Bien que cette activité ne représente qu'un faible pourcentage des activités de cette division, M. Meagher a affirmé, dans le cadre de son témoignage, que le premier souci de l'entreprise est de satisfaire aux besoins de sa clientèle et que l'employeur n'hésiterait habituellement pas à faire appel au groupe «B» de la division des AM pour effectuer des déménagements extraprovinciaux. La preuve a également révélé qu'il existait une certaine intégration fonctionnelle entre les divisions du fait que le groupe «B» effectue parfois des livraisons pour le compte de la division des produits de grande valeur, laquelle relève de la compétence du gouvernement fédéral parce que ses activités sont en grande partie de nature extraprovinciale. À cet égard, il convient également de mentionner à nouveau que M. Gilbank, un courtier du groupe «B», a effectué 19 voyages à l'extérieur de la province au cours de l'année écoulée, lesquels, soutient l'employeur, représentent moins de 2 % des voyages attribués à ce groupe.

[51] Le Conseil s'est penché bien des fois sur l'utilisation du critère de la «régularité» et de la «continuité» pour déterminer si une entreprise de transport relève de la compétence fédérale ou de la compétence provinciale. En l'espèce, Mackie soutient que les voyages extraprovinciaux effectués par le groupe «B» représentent une portion négligeable de leur travail et qu'ils s'inscrivent dans un contexte d'irrégularité par rapport aux activités continues ou régulières.

[52] Le passage de la décision rendue dans l'affaire *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094) reproduit ci-après fournit quelques indications sur la manière dont le critère de la régularité et de la continuité a été appliqué par le Conseil et les tribunaux ces dernières années:

Le principal facteur dont il faut tenir compte, facteur qui a été défini plus en détail dans les principales affaires qui font jurisprudence, consiste à savoir si les activités interprovinciales de transport qui relient des provinces ou qui vont au-delà des limites d'une province au sens de l'alinéa 92(10)a) sont régulières et continues. Les affaires clés démontrent clairement que le critère à appliquer pour déterminer si les activités extraprovinciales de l'entreprise sont régulières et continues est celui de la **qualité plutôt que de la quantité**. Par exemple, dans *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560; 4 D.L.R. (4th) 452; et 84 CLLC 14,006 (C.A.), le juge Cory (comme il était à l'époque) a dit ceci:

«Les décisions concernant le secteur du camionnage sont nombreuses. Dans ce domaine, la jurisprudence rejette

quantitative approach which would determine the result based upon a comparison of the extraprovincial business to the business carried on within the province. Instead, the decisions have turned upon a finding that the extraprovincial operation was a continuous and regular one. If the extraprovincial operation was found to be continuous and regular, then the undertaking was determined to be one which connected provinces. There is no reason, in my view, to depart from that line of decisions which has for many years governed the transportation industry. The test used in those authorities is a reasonable one and it can be readily applied.

(pages 569; 460-461; and 12,030)"

Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd., [1965] 1 O.R. 84; and (1964), 46 D.L.R. (2d) 700 (H.C.J.), is very instructive on the application of this test where the trips are not made at fixed times in accordance with a predetermined schedule. It states:

"In my view, the fact that many of the applicant's extraprovincial trips are not made at fixed times in accordance with a predetermined schedule does not compel the conclusion that its activity in that regard is not continuous and regular. Viewed from the point of view of the applicant company, it is clear that its customers are provided with extra-provincial service consistently and without interruption **whenever they apply to the applicant for such service**. The applicant stands ready at any time to engage in hauls outside the boundaries of the Province of Ontario at the instance of any of its customers, and for that purpose has gone to the pains and expense of acquiring transport permits and licences from a number of jurisdictions. Further, the evidence is clear that it has made such trips frequently during the period for which figures have been provided.

(pages 88-89; and 704-705)"

In our view, the proportion of business test propounded in *Re Windsor Airline Limousine Services Ltd.*, *supra*, was completely discredited in *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, *supra*. If the percentage of business is to be used at all, it can only be used to determine whether the traffic is regular and continuous and not as a test per se. Furthermore, we believe that it is only useful where regularity and continuity of traffic cannot otherwise be readily determined. This is not this case.

In this case, the employer holds itself out to the public as ready, willing and able to provide motorcoach charter service throughout Canada and the United States. It holds extraprovincial operating authorities from the Nova Scotia Utility and Review Board to operate passenger and parcel services. It operates specialty charter route passenger services to all points in Canada and the United States and also holds operating authority issued by the Interstate Commerce Commission in the United States for 13 states along the Eastern Seaboard. **While the extraprovincial charter trips are based on demand only, the evidence shows that whenever such a trip is requested, it is made; thus the extraprovincial part of the employer's business which is integrated in its whole operation appears to us to be of the regular and continuous nature that is necessary to convert Acadian from a provincial**

l'approche quantitative selon laquelle les résultats seraient fondés sur une comparaison de l'importance des activités extraprovinciales avec celle des activités de l'entreprise visée dans la province où elle est basée. Les décisions ont été plutôt fondées sur la continuité et la régularité des activités extraprovinciales des entreprises. Si ces activités sont jugées continues et régulières, l'entreprise est réputée relier des provinces. À mon avis, je n'ai aucune raison de m'écarter de cette approche qui prévaut depuis des années à l'égard du secteur du transport. Le critère retenu dans la jurisprudence est raisonnable et facile à appliquer.

(pages 569; 460-461; et 12,030; traduction)»

L'affaire *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, [1965] 1 O.R. 84; et (1964), 46 D.L.R. (2d) 700 (H.C.J.), est très utile pour ce qui est de savoir comment appliquer ce critère lorsque les voyages **ne sont pas effectués à des heures fixes selon un horaire prédéterminé**. On peut y lire ce qui suit:

«À mon avis, le fait qu'un grand nombre des voyages extraprovinciaux de la requérante n'ont pas eu lieu à heure fixe, conformément à un horaire prédéterminé, n'aboutit pas nécessairement à la conclusion que son activité à cet égard n'est pas continue et régulière. Du point de vue de l'entreprise requérante, il est manifeste que **les clients bénéficient d'un service extraprovincial constant et ininterrompu chaque fois qu'ils le lui demandent**. La requérante est toujours prête à se livrer à des activités de transport à l'extérieur des limites de la province de l'Ontario, à la demande de n'importe quel de ses clients; à cette fin, elle a pris la peine d'acquiescer des permis et des licences de transport auprès de plusieurs autorités compétentes et d'en assumer le coût. En outre, la preuve démontre clairement que la requérante a fréquemment fait des voyages de ce genre pendant la période pour laquelle on a fourni des statistiques.

(pages 88-89; et 704-705; traduction)»

Selon nous, le critère de la proportion des activités préconisé dans *Re Windsor Airline Limousine Services Ltd.*, *supra*, a été complètement discrédité dans *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, *supra*. Si le critère du pourcentage doit être utilisé, il ne pourrait servir qu'à déterminer si le trafic est régulier et continu. Ce n'est pas un test en soi. De plus, nous estimons que ce critère n'est utile que lorsqu'il n'est pas possible de déterminer autrement si le trafic est régulier et continu. Or ce n'est pas le cas en l'espèce.

Dans la présente affaire, l'employeur s'annonce au public comme étant prêt, disposé et apte à assurer un service d'autocars nolisés dans tout le Canada et aux États-Unis. Il détient des permis d'exploitation extraprovinciaux de la Nova Scotia Utility and Review Board, qui l'autorisent à transporter passagers et colis. Il exploite un service d'autocars nolisés spéciaux à destination de localités au Canada et aux États-Unis; il détient un permis d'exploitation délivré par la Interstate Commerce Commission à l'égard de 13 états de la côte est des États-Unis. **Bien que les voyages extraprovinciaux ne soient effectués que sur demande seulement, la preuve démontre que lorsqu'un tel voyage est demandé, il est effectué**. Ainsi, la portion extraprovinciale des activités de l'employeur qui est intégrée dans l'ensemble des activités nous semble être régulière et continue au point de faire d'Acadian une entreprise

undertaking to a federal work, undertaking or business within the scope of section 92(10)(a) of the Constitution Act, 1867 and we so find.

(pages 45-47; emphasis added)

[53] The above description is clearly analogous to Mackie's Household Goods (Intraprovincial) Division or, as it is otherwise known, the "B" fleet.

[54] While the proportion of extraprovincial activity carried out by this Division is relatively low compared to its intraprovincial activity, it is carried out on a regular, recurrent, and continuous basis, responds to customer needs, and is not such as would be considered to be "casual or exceptional" but, rather, part of the "normal or habitual activities of the business" (see *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115, page 132). The evidence shows that Mackie's prime imperative is to meet its customers' needs, and will not hesitate to use the "B" fleet to carry out extraprovincial activity where necessary. Nineteen trips in one year by one driver only cannot be said to be an indication of irregularity.

[55] Without as yet having delved into the issue of whether Mackie's Divisions are severable or constitute an indivisible whole for purposes of determining constitutional jurisdiction, the Board finds that Mackie's Household Goods (Intraprovincial) Division is a federal work, undertaking or business as defined by paragraph 2(b) of the *Code*, and that its labour relations are thus subject to the *Code*.

[56] Turning now to the Warehouse Division, the warehouse was described by the employer as having originated to store household goods as part of its moving operation. While the warehouse is now used for other purposes as well, some of which generate outside revenue for Mackie, most of its space is still devoted to the storage of goods in transit. Part of the warehouse, representing approximately 1/3 of its total space, is rented outright to another organization and the Board is not concerned with this portion. What is essential in determining the jurisdiction under which the Warehouse Division's labour relations are governed

fédérale au sens de l'alinéa 92(10)a) de la Loi constitutionnelle de 1867 plutôt qu'une entreprise provinciale. Nous jugeons qu'il s'agit d'une entreprise fédérale.

(pages 45-47; c'est nous qui soulignons)

[53] Les activités décrites au paragraphe précédent ressemblent beaucoup à celles de la division (intraprovinciale) des articles de ménage de Mackie, aussi appelée le groupe «B».

[54] Même si les activités extraprovinciales de la division intraprovinciale ne représentent qu'un faible pourcentage de ses autres activités, elles n'en sont pas moins exécutées de manière régulière, périodique et continue aux fins de répondre aux besoins de la clientèle, et on ne saurait les qualifier d'«occasionnelles ou exceptionnelles» car elles constituent plutôt des «activités normales ou habituelles de l'affaire» (voir l'arrêt *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115, page 132). La preuve indique que le premier souci de Mackie est de satisfaire aux besoins de sa clientèle et qu'elle n'hésite aucunement à faire appel au groupe «B» pour exécuter des contrats de transport extraprovincial lorsque le besoin s'en fait sentir. Le fait qu'un chauffeur ait effectué à lui seul 19 voyages du genre au cours d'une année ne saurait être considéré comme un indice d'irrégularité.

[55] Avant même de se pencher sur la question de savoir si les divisions de Mackie sont dissociables ou si elles constituent une entité indivisible aux fins de la détermination de la compétence constitutionnelle, le Conseil conclut que la division (intraprovinciale) des articles de ménage de Mackie est une entreprise fédérale aux termes de l'alinéa 2b) du *Code*, et que ses relations de travail sont régies par le *Code*.

[56] Venons-en maintenant à la division de l'entreposage. L'employeur a indiqué que l'entrepôt a été aménagé à l'origine pour remiser les articles de ménage durant les déménagements. S'il en est aussi venu à être utilisé à d'autres fins, dont certaines procurent des revenus externes à Mackie, il sert encore, en grande partie, à l'entreposage des articles en transit. Une partie de l'entrepôt, soit le tiers de la superficie totale environ, est loué à une autre entreprise, et le Conseil n'y accorde aucun intérêt. Pour déterminer de quelle compétence relèvent les relations de travail de la division de l'entreposage, il est essentiel de trancher la

is whether the warehouse employees handle material that is in extraprovincial transit, and whether they do this with regularity and continuity.

[57] While the employer maintains that the Warehouse Division is interdependent only with the Household Goods (Intraprovincial) Division (see paragraph [14a] above), the Board heard evidence at various times that the warehouse employees spent 2%, 4% or perhaps even 10% of their time working on goods in extraprovincial transit (see also paragraph [21]). In addition to the HHG Intraprovincial Division, the warehouse is used to store or transfer items in transit by the Freight Division and the High Value Products Division, both of which the employer described as being extraprovincial in nature and both of which have been found by the Board to be under federal jurisdiction. It should be recalled that Mr. Meagher testified initially that this work could represent up to 10% of the work of the warehouse employees, and that their handling of High Value Products alone could represent as much as 40% of their work although his subsequent testimony certainly modified the 10% estimate downwards. The warehouse also handles two or three moves per week in the summer originating with North American Van Lines, for which Mackie is an agent (and to which its Household Goods [extraprovincial] Division) is assigned. This work occurs on a regular basis and clearly supports activities within federal jurisdiction. The warehouse workers also work at least occasionally on containers for Martin Steven, an international shipper partially owned by Mackie. While Mackie charges outside customers for the space they rent in the warehouse, Mr. Meagher testified that the Mackie's Warehouse Division does not charge Mackie's other divisions for the work the warehouse employees do on behalf of these divisions nor does it charge Martin Steven. This fact suggests that the Warehouse Division is integrated into Mackie's broader enterprise.

[58] In argument, the employer nevertheless argued that the warehouse was not essential to the rest of Mackie's operations, and was entirely severable from the enterprise for purposes of determining federal jurisdiction. However, on the basis of the testimony before it, the Board concludes that there is a regular, if occasional, requirement by all of the Mackie divisions referred to above for storage facilities and warehouse services as an essential part of their transportation operations. Additionally, the evidence of Mackie with

question de savoir si les employés de l'entrepôt manutentionnent des articles destinés au transport extraprovincial de manière régulière et continue.

[57] Si l'employeur soutient que la division de l'entreposage se rattache exclusivement à la division (intraprovinciale) des articles de ménage (voir le paragraphe [14a] qui précède), le Conseil a entendu divers témoignages selon lesquels les employés de l'entrepôt consacrent 2 %, 4 % ou peut-être même 10 % de leur temps à la manutention d'articles destinés au transport extraprovincial (voir également le paragraphe [21]). L'entrepôt est aussi utilisé pour remiser ou transférer des articles de la division du fret et de la division des produits de grande valeur, dont les activités ont été qualifiées d'extraprovinciales par l'employeur, et qui relèvent toutes deux de la compétence du gouvernement fédéral, ainsi qu'en a conclu le Conseil. Rappelons que M. Meagher a affirmé initialement que la manutention de ces articles pouvait représenter jusqu'à 10 % du travail accompli par le personnel de l'entrepôt, et celle des produits de grande valeur, jusqu'à 40 %, bien qu'il ait subséquemment ramené ce dernier pourcentage à 10 %. La division de l'entreposage s'occupe aussi de deux ou trois déménagements par semaine pendant l'été pour le compte de North American Van Lines, dont Mackie est une franchisee (et à laquelle la division (extraprovinciale) des articles de ménage est rattachée). Ce travail est accompli de façon régulière et il se rapporte sans contredit aux activités relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Les préposés à l'entrepôt s'occupent aussi, à l'occasion du moins, du chargement des conteneurs de Martin Steven, une compagnie de transport international appartenant en partie à Mackie. Si cette dernière exige un loyer des entreprises externes auxquelles elle loue une partie de son entrepôt, la division de l'entreposage fournit ses services sans frais aux autres divisions de Mackie ainsi qu'à Martin Steven. C'est là un indice que la division de l'entreposage est intégrée à l'entreprise de Mackie.

[58] L'employeur a toutefois soutenu dans le cadre de sa plaidoirie que l'entrepôt n'assure aucun service essentiel au reste des opérations de Mackie et qu'il est totalement dissociable de l'entreprise aux fins de trancher la question de la compétence fédérale. Cependant, sur la foi des témoignages entendus, le Conseil en arrive à la conclusion que l'ensemble des divisions de Mackie mentionnées précédemment ont un besoin régulier, quoique occasionnel, d'installations et de services d'entreposage, lesquels constituent un

respect to the frequency of the use of the warehouse in the support of the aspects of its operations must be taken as a whole. Mr. Meagher's initial estimate of a 10% use of the warehouse for federal freight must therefore be considered together with the other evidence. Considered together, the employer's own evidence indicates a somewhat more frequent use of the warehouse for federal purposes than was conceded in argument. Additionally, if Mackie's warehouse were not available for storage and transfer purposes, obviously Mackie would have to use some other storage and transfer facility, otherwise it would not be able to transport (extraprovincially as well as intraprovincially) those goods that need to be stored while in transit from their point of origin and before reaching their final destination. There was no indication whatsoever that other storage facilities were utilized by Mackie.

[59] The evidence of the integration of the warehouse with the federal operations must be carefully considered in context and in consideration of Mackie's submissions. The initial written submissions of the employer respecting the nine independent commercial units were supplemented by oral testimony, particularly that of its President, Mr. Scott Sullivan. Mr. Sullivan explained the growth and interrelationships of the enterprise conducted by Mackie. His testimony stressed that for profit and loss purposes, the nine so-called independent commercial units operate as independent centres. The Board must also consider the submissions made by the applicant on September 20, 1999, which set out the applicant's position on the constitutional issue. It is useful here to refer to a portion of those submissions since they raise certain broader matters which are also of relevance to the constitutional issues.

ISSUE # 1 - THE CONSTITUTIONAL ISSUES

1) The respondent employer has asserted that some or all of its business falls outside of the jurisdiction of the *Code*. We understand Mackie's position to be that those parts of its business which are confined to a province are not interdependent with and are severable from the interprovincial and international aspects of its business.

élément essentiel de leurs activités de transport. Il est aussi nécessaire de prendre en considération la totalité du témoignage de Mackie en ce qui concerne la fréquence d'utilisation de l'entrepôt par les diverses divisions de l'entreprise. En conséquence, il faut examiner l'estimation initiale de M. Meagher, selon laquelle la division du fret, qui relève de la compétence fédérale, utilise 10 % de la superficie de l'entrepôt, en tenant compte des autres éléments de preuve. Il ressort de cet examen global de la preuve produite par l'employeur que les divisions relevant de la compétence fédérale utilisent l'entrepôt plus souvent que l'employeur a bien voulu l'admettre dans sa plaidoirie. En outre, si Mackie n'avait pas d'entrepôt, il lui faudrait nécessairement utiliser des installations ailleurs pour être en mesure d'assurer le transport (extraprovincial et intraprovincial) des articles qui doivent être entreposés avant d'atteindre leur destination finale. Or, nul n'a mentionné que Mackie utilisait des installations d'entreposage ailleurs.

[59] La preuve de l'intégration de la division de l'entreposage avec les opérations relevant de la compétence fédérale doit être examinée attentivement en tenant compte des observations formulées par Mackie. Les observations écrites soumises initialement par l'employeur au sujet des neuf unités commerciales indépendantes ont été complétées par les témoignages oraux, particulièrement celui du président, M. Scott Sullivan, qui a fourni des renseignements sur l'évolution de l'entreprise et les liens qui existent entre les diverses opérations. Il a insisté sur le fait qu'aux fins du calcul des résultats les neuf unités commerciales prétendument indépendantes fonctionnent comme des centres indépendants. Le Conseil doit aussi tenir compte des observations soumises par la requérante le 20 septembre 1999 au sujet de la compétence constitutionnelle du Conseil. Il convient en l'espèce de reproduire une partie de ces observations, car elles soulèvent un certain nombre de questions générales qui ont aussi un rapport avec les questions constitutionnelles.

QUESTION 1 - LA COMPÉTENCE CONSTITUTIONNELLE

1) L'employeur a soutenu que son entreprise n'est pas assujettie au *Code*, en partie, sinon en totalité. À ce nous croyons comprendre, Mackie prétend que les éléments de son entreprise dont les activités sont limitées exclusivement à la province sont dissociables des éléments à vocation interprovinciale et internationale et qu'il n'existe aucune interdépendance entre elles.

Applicant's position

2) The applicant replies that with the exception of that portion of the employer's business relating to its account with Pitney Bowes, the employer's business is a single integrated business which is a federal work, undertaking or business for the purposes of section 4 of the *Code*. The employment and labour relations aspects of the employer's business are governed by the *Code*.

The correct test

3) The criteria for determining federal jurisdiction in the trucking or transportation industry were correctly stated by the Ontario Court of Appeal in *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 729* (1983), 44 O.R. (2d) 560. The following passage (at p. 569, with emphasis added by the Board) was approved of and relied on by the Canada Labour Relations Board in *I.B.T., Local 880 v. J.I. DeNure (Chatham) Ltd.* (1989), 89 C.L.L.C. 16,018 at page 14,187:

"There is a long history of decisions pertaining to the trucking and transportation industry. These authorities have rejected a quantitative approach which would determine the result based upon a comparison of the extraprovincial business to the business carried on within the province. Instead, *the decisions have turned upon a finding that the extraprovincial operation was a continuous and regular one. If the extraprovincial operation was found to be continuous and regular, then the undertaking was determined to be one which connected provinces.* There is no reason, in my view, to depart from that line of decisions which has for many years governed the transportation industry. The test used in those authorities is a reasonable one and it can be readily applied."

4) The correct test is whether Mackie is engaged in interprovincial or international transportation on a regular and continuous basis.

The relevant constitutional facts

5) Mackie's business is the transportation of materials and products, particularly automotive parts and components, household goods, high value products and automobiles.

6) Mackie's transportation business is divided into at least two broad categories or divisions: the freight division and the moving division. The moving division is further divided into household goods ("HHG"), high value products ("HVP") and the auto-haul division.

7) Drivers in each of Mackie's divisions and helpers in its moving division transport freight, household goods, high value products and automobiles from place to place within Ontario, from Ontario to other provinces and the United States and from other provinces and the United States to Ontario. The interprovincial and international aspects of these activities in each of Mackie's divisions are regular and continuous.

8) Mackie also employs persons classified as packer, warehouse operator and team leader who work in or out of its Oshawa warehouse. These employees are engaged in the

Position de la requérante

2) La requérante soutient pour sa part qu'à l'exclusion de la division qui est chargée du contrat avec Pitney Bowes, l'entreprise de l'employeur est une entreprise fédérale unique intégrée pour l'application de l'article 4 du *Code* et que les relations de travail de l'entreprise de l'employeur sont régies par le *Code*.

Le critère applicable

3) Le critère à appliquer pour déterminer si une entreprise de transport routier ou autre relève de la compétence fédérale a été énoncé par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 729* (1983), 44 O.R. (2d) 560. Le passage reproduit ci-après (à la page 569, et mis en relief par le Conseil) a été cité avec approbation par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Chatham Coach Lines*, 89 C.L.L.C. 16,018 (CCRT n° 73), à la page 14,187:

«Les secteurs du camionnage et du transport font depuis longtemps l'objet de nombreuses décisions. Ces décisions rejettent la méthode quantitative selon laquelle le résultat est obtenu en comparant le taux d'activités à l'extérieur de la province avec celui à l'intérieur de la province. *Les décisions sont plutôt axées sur la conclusion voulant que les activités à l'extérieur de la province soient de nature continue et régulière. Si l'on juge que les activités menées à l'extérieur de la province sont continues et régulières, on conclut que l'entreprise relie des provinces.* À mon avis, il n'y a aucune raison de déroger à cette jurisprudence qui régit le secteur du transport depuis plusieurs années. Le critère utilisé dans lesdites décisions est raisonnable et il s'applique aisément.»

4) Le critère applicable est celui qui consiste à déterminer si Mackie exploite une entreprise de transport interprovincial ou international de manière régulière et continue.

Les faits constitutionnels pertinents

5) Mackie exploite une entreprise de transport d'articles et de produits, plus particulièrement de pièces et de composantes d'automobiles, d'articles de ménage, de produits de grande valeur et d'automobiles.

6) L'entreprise de transport de Mackie comprend à tout le moins deux grandes divisions: la division du fret et la division du déménagement. Cette dernière se compose pour sa part de la division des articles de ménage («AM»), de la division des produits de grande valeur («PGV») et de la division du transport des automobiles.

7) Les chauffeurs affectés à chacune des divisions de Mackie et les aides de la division du déménagement transportent du fret, des articles de ménage, des produits de grande valeur et des automobiles en Ontario, dans d'autres provinces et aux États-Unis, et vice versa. Dans chacune de ces divisions, les volets interprovinciaux et internationaux des activités sont exploités de manière régulière et continue.

8) Mackie emploie également des empaqueteurs, des préposés et des chefs d'équipe à l'entrepôt d'Oshawa. Ils sont chargés de la manutention, du traitement, de l'entreposage et du

handling, processing, storage and retrieval of goods, particularly household goods, which are being transported and/or stored by Mackie for its customers. The goods which are handled at Mackie's warehouse include goods which have been transported from the United States or from other provinces, and goods which later will be transported to those locations by Mackie's trucks and drivers. This part of Mackie's business is an integral and indivisible aspect of its transportation business.

9) The remaining aspect of Mackie's business is comprised of fourteen brokers and broker drivers who perform services in relation to an account or contract for Pitney Bowes. The applicant understands that these fourteen persons work out of a Pitney Bowes warehouse in Pickering. They deliver photocopiers and similar Pitney Bowes products to that company's customers in the Greater Toronto Area. The persons so engaged are not integrated into any other aspect of Mackie's business. They are integrated into the business of Pitney Bowes. The applicant agrees, for reasons outlined above, that these persons are not in the bargaining unit for which it seeks certification.

10) The regularity and continuity of interprovincial and international trips by Mackie employees is illustrated by the distribution of business between intraprovincial trips and interprovincial/international trips in Mackie's freight division:

i) Filed with these submissions are two documents relating to a freight division bid which was put into place effective April 12, 1999.

"See Tab 2."

ii) The first document is a set of "Bid Rules and Regulations". The second is a series of charts that outline the available "lanes" or "bids". Each lane or bid represents a regular job or assignment on which drivers (whether company drivers, brokers or agency drivers) could bid according to his or her seniority. The charts are divided into the following categories:

- Company/Agency Drivers - Local Bids;
- Company/Agency Drivers - Highway Bids;
- Broker drivers (Single) - Highway Bids; and
- Broker drivers (Teams) - Highway Bids.

iii) The applicant makes the following observations about the freight division bid documents.

(a) Only the first category of bids (i.e. those described as "Local Bids") is entirely intraprovincial.

(b) In the second category, fifteen of the eighteen highway bids for company and agency drivers involve interprovincial or international travel.

(c) In the third category, all of the thirty-nine highway bids for single brokers are interprovincial or international.

chargement d'articles de ménage surtout, qui sont transportés et/ou entreposés par Mackie pour le compte de ses clients. Une partie des articles proviennent des États-Unis ou d'autres provinces ou y seront transportés ultérieurement par les chauffeurs de Mackie utilisant les remorques de cette dernière. Cette division de l'entreprise de Mackie fait partie intégrante de l'entreprise de transport, dont elle est indissociable.

9) La dernière division de l'entreprise de Mackie est composée de 14 courtiers et chauffeurs-courtiers qui sont affectés à l'exécution d'un contrat conclu avec Pitney Bowes. La requérante croit comprendre que ces 14 personnes travaillent dans un entrepôt de Pitney Bowes situé à Pickering. Ils livrent des photocopieurs et d'autres produits semblables de Pitney Bowes aux clients de cette compagnie dans la Grande Région de Toronto. Ces personnes ne sont pas intégrées à un autre élément de Mackie; elles font partie intégrante de l'entreprise de Pitney Bowes. Pour les motifs exposés précédemment, la requérante convient qu'il n'y a pas lieu de les inclure dans l'unité de négociation dont elle sollicite l'accréditation.

10) Pour avoir une idée de la régularité et de la continuité des voyages interprovinciaux et internationaux effectués par les employés de Mackie, il suffit de jeter un coup d'oeil à la répartition des contrats de transport intraprovincial et de transport interprovincial et international de la division du fret:

i) Sont annexés aux présentes observations deux documents se rapportant à deux parcours proposés par la division du fret le 12 avril 1999.

«Voir l'onglet 2.»

ii) Le premier document est constitué d'une série de «règles et règlements», et le deuxième, de tableaux indiquant les «parcours» offerts par la division. Chaque parcours correspond à une affectation ou à un emploi régulier que les chauffeurs (de la compagnie, les courtiers ou chauffeurs d'agence) pouvaient postuler en fonction de leur ancienneté. Quatre catégories sont mentionnées:

- chauffeurs de la compagnie ou d'agence - parcours locaux;
- chauffeurs de la compagnie ou d'agence - longs parcours;
- chauffeurs-courtiers (seuls) - longs parcours;
- chauffeurs-courtiers (équipes) - longs parcours.

iii) La requérante formule les observations suivantes au sujet des documents se rapportant aux parcours offerts par la division du fret.

a) Seule la première catégorie de parcours (c.-à-d. les «parcours locaux») est circonscrite à la province.

b) Dans la deuxième catégorie, 15 des 18 longs parcours offerts aux chauffeurs de la compagnie et aux chauffeurs d'agence supposent des voyages à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

c) Dans la troisième catégorie, la totalité des 39 longs parcours proposés aux courtiers travaillant seuls supposent des voyages à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

(d) In the fourth category, all of the eighteen highway bids for broker teams are interprovincial or international.

iv) Although regularity and continuity rather than volume of out-of-province trips is determinative, the interprovincial and international trips in Mackie's freight division represent a large volume of work which is performed by Mackie's employees. In the freight division alone, the bid charts show over two hundred interprovincial or international trips per week.

v) The regularity and continuity of the interprovincial/international trips is evident in the "Comments" column on each chart which lists the days of each week in the coming year on which a trip will be driven in connection with each particular bid. A majority of the bids represent daily runs. Few of the bids involve less than three days per week or work for the employee who obtains that bid.

11) The regularity and continuity of interprovincial and international trips is also illustrated by the documents contained in the books of documents filed by the employer with its reply. In particular, Tabs 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12 and 13 of Book One illustrate interprovincial and international trips made by company drivers, brokers and agency drivers in the company's freight, household goods moving and auto haul division.

12) The regularity and continuity of interprovincial and international trips is also illustrated by the manner in which Mackie has described the individual company drivers on the employee lists filed with the Board (see Appendix 2 of Mackie's reply). A majority of such drivers are described as "interprovincial" or "international" rather than as "Ontario".

[60] The key point made here, and it is generally supported by the evidence cited above, as well as the totality of the evidence before the Board, is that the Mackie operation, generally speaking, is a single, integrated and coordinated enterprise. In the case of those elements, which can on the evidence be differentiated, the Pitney Bowes and Lear Divisions, the Board has already done so. However, a similar differentiation of the Warehouse Division and the HHG "B" Division intraprovincial does not appear in fact to exist. These elements of the Mackie operation are more integrated into the broader Mackie enterprise. The Board therefore finds that the Warehouse Division is necessary and integral to those divisions of Mackie that use the warehouse facility, namely, HHG (intraprovincial), HHG (extraprovincial), Freight, and HVP and all are part of the integrated Mackie enterprise. The evidence clearly demonstrates that the

d) Dans la quatrième catégorie, la totalité des 18 longs parcours offerts aux courtiers travaillant en équipe supposent des voyages à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

iv) Même si le critère déterminant est la régularité et la continuité et non pas le nombre de voyages effectués à l'extérieur de la province, les voyages extraprovinciaux et internationaux représentent un pourcentage élevé des voyages effectués par les employés de la division du fret de Mackie. Les tableaux indiquent que la division du fret effectue à elle seule plus de 100 voyages par semaine à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

v) Le caractère régulier et continu des voyages à l'extérieur ou à l'étranger ressort clairement à l'examen de la colonne réservée aux observations dans chacun des tableaux, qui portent sur une période de 52 semaines. Y sont indiqués, pour chacun des parcours offerts, les dates auxquelles des voyages devront être effectués. Dans la majorité des cas, il s'agit de parcours quotidiens. Peu de parcours nécessitent moins de trois jours de travail par semaine.

11) On trouve également d'autres exemples de la régularité et de la continuité des voyages interprovinciaux et internationaux dans les recueils de documents que l'employeur a annexés à sa réponse. Les onglets 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12 et 13 du premier recueil donnent des précisions sur les voyages que les chauffeurs de la compagnie, les courtiers et les chauffeurs d'agence affectés aux divisions du fret, du déménagement des articles de ménage et du transport des automobiles ont effectué à l'extérieur de la province et à l'étranger.

12) Les termes utilisés par Mackie pour décrire les activités de chacun des chauffeurs de la compagnie dans les listes d'employés soumises au Conseil fournissent une autre preuve de la régularité de la continuité des voyages interprovinciaux et internationaux (voir l'annexe 2 de la réponse de Mackie). Mackie a utilisé les désignations «interprovincial» ou «international», plutôt que la désignation «Ontario», pour indiquer la zone de travail de la majorité de ces chauffeurs.

(traduction)

[60] Il ressort de ces observations que les activités de Mackie, généralement parlant, constituent une entreprise unique, intégrée et coordonnée, ce que confirment la preuve reproduite au paragraphe précédent et l'ensemble des éléments de preuve soumis au Conseil. En ce qui concerne les divisions des contrats Pitney Bowes et Lear Seating, le Conseil a déjà statué, en s'appuyant sur la preuve dont il disposait, que ces divisions constituent des éléments distincts. Il ne semble toutefois pas possible d'établir de distinction semblable dans le cas de la division de l'entreposage et du groupe «B» de la division (intraprovinciale) des AM, qui sont davantage intégrés à l'entreprise générale de Mackie. Le Conseil en arrive donc à la conclusion que la division de l'entreposage constitue un service essentiel pour les divisions de Mackie qui utilisent les installations d'entreposage, à savoir la division (intraprovinciale) des AM, la division

use of the warehouse for the storage and transfer of extraprovincial goods is not casual or exceptional, but is recurrent and is part of Mackie's ongoing business. Given that the Warehouse Division is engaged, along with these other Divisions, in the overall ongoing process of Mackie's extraprovincial transportation activities, in accordance with the qualitative approach set out in *Acadian Lines Limited, supra*, the Board finds that the Warehouse Division is under federal jurisdiction for labour relations purposes.

II - Whether Mackie's Operating Divisions are Distinct and Severable

[61] While based upon the above analysis of Mackie's operations, it is evident that the two divisions considered, the Warehouse and the HHG "B" Division are integrated, there are other factors and considerations relevant to the contention that the warehouse and HHG "B" Divisions should be considered severable. With the exception of the Lear Seating Contract Division and the Pitney Bowes Contract Division whose situation has been discussed previously, all of Mackie's operating divisions have been found by the Board to be within federal jurisdiction. If the evidence concerning organization, management, location and operations is considered, there is an additional basis upon which to conclude that the relevant divisions form part of a single, coordinated business enterprise.

[62] The Board has already surveyed the specific evidence submitted in this regard in the foregoing analysis of the Warehouse and HHG (intraprovincial) Division. The employer's case revolves on the premise that each of Mackie's Divisions is established as a separate profit and loss (P & L) centre capable of operating autonomously from the others, capable of being severed from the others and capable of surviving on its own (see paragraph 14 above). As mentioned earlier, the Board has already accepted the severability notion with respect to two divisions, Freight Intraprovincial (Lear Seating Contract) and Pitney Bowes. In the case of these two divisions, the Board

(extraprovinciale) des AM, la division du fret ainsi que la division des PGV, dont elle fait partie intégrante, et que ces divisions sont toutes comprises dans l'entreprise intégrée de Mackie. La preuve établit de manière incontestable que l'entrepôt n'est pas utilisé à des fins de remisage et de transfert des articles destinés au transport extraprovincial de manière occasionnelle ou exceptionnelle, mais plutôt de manière courante et qu'il fait partie intégrante de l'entreprise active de Mackie. Étant donné que la division de l'entreposage participe, avec les autres divisions, aux activités de transport extraprovincial de l'entreprise active de Mackie, le Conseil conclut, en s'appuyant sur les critères qualitatifs énoncés dans la décision *Acadian Lines Limited*, précitée, que la division de l'entreposage relève de la compétence fédérale aux fins des relations du travail.

II - Les divisions actives de Mackie sont-elles distinctes et dissociables?

[61] S'il est manifeste, à l'examen des activités de Mackie que les deux divisions sur lesquelles le Conseil s'est penché, à avoir la division de l'entreposage et le groupe «B» de la division des AM sont intégrées, un certain nombre d'autres facteurs et éléments entrent en ligne de compte pour trancher la question de savoir si elles devraient être considérées comme dissociables. Exception faite de la division du contrat Lear Seating et de la division du contrat Pitney Bowes, dont la situation a été examinée précédemment, la totalité des divisions actives de Mackie relèvent de la compétence fédérale, ainsi qu'en a conclu le Conseil. L'examen de la preuve relative au lieu de travail, à l'organisation, à la gestion et aux opérations de l'entreprise révèle qu'il existe des motifs additionnels de conclure que les divisions concernées font partie intégrante d'une entreprise unique coordonnée.

[62] Le Conseil a déjà passé en revue la preuve particulière qui a été produite à cet égard lorsqu'il s'est penché sur la situation de la division de l'entrepôt et de la division (intraprovinciale) des AM. L'argumentation de l'employeur repose sur la prémisse que chacune des divisions de Mackie est un centre de profit qui peut être exploité de manière indépendante, qui peut être dissocié des autres divisions et qui peut aussi survivre sans leur aide (voir le paragraphe 14 qui précède). Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le Conseil a déjà accepté de reconnaître le caractère dissociable de deux divisions, à savoir la division du transport intraprovincial du fret (contrat Lear Seating) et la

found that they are capable of and **in fact** to a degree do operate on their own as outlined previously and while not totally so, can be viewed as virtually independent from Mackie's other operations. However, it should be recalled that while these divisions can be so viewed because their operations revolve around distinct and separately administered operations, even they are, to a degree integrated in the Mackie enterprise, viewed more broadly.

[63] From a strict operational point of view, the general evidence of management, location organization and operations indicates that the Warehouse Division is interdependent and interrelated to four other divisions of Mackie. The HHG "B" Division operates extraprovincially and internationally and is interrelated with the warehouse and other Mackie divisions.

[64] In addition to operational considerations, other factors and considerations which were brought to light during the proceedings before the Board from a broader perspective would appear to be contra-indicative of a finding of autonomy on the part of the Warehouse Division and the HHG "B" Division. Organizational, administrative, financial, management, supervisory and related factors should be considered.

Common Supervision and Management

[65] Mackie's organizational chart provided to the Board shows a common dispatcher, Mr. Corey Salter for the two HHG Divisions (intraprovincial and extraprovincial) combined. The dispatchers for the HVP, HHG and Auto Transport Divisions all report to a common Operations Supervisor, Mr. Keith Dalton, for the Moving side of the organization. On the Freight side of the organization, all dispatchers report to a common Operations Supervisor, Mr. Marcel Bélanger. Both of the Operations Supervisors in turn report to the Operations Manager, Mr. Phil Meagher. The Operations Manager and the Warehouse Manager both report to the Vice-President of Operations. Until the spring of 1999, the Warehouse Division used to report directly to the Operations Manager, Mr. Phil Meagher.

division du contrat Pitney Bowes. Le Conseil a en effet conclu qu'elles étaient capables de fonctionner de manière autonome, et qu'elles le font dans une certaine mesure **dans les faits**, d'après les renseignements fournis précédemment, et qu'elles peuvent, à toutes fins utiles, être considérées comme des opérations indépendantes des autres opérations de Mackie, bien qu'elles ne le soient pas complètement. Il faut toutefois se rappeler que, même si ces divisions sont considérées comme indépendantes parce que leurs activités sont distinctes et qu'elles sont administrées séparément, elles sont elles aussi intégrées, dans une certaine mesure, à l'entreprise générale de Mackie.

[63] Sur le plan strictement opérationnel, la preuve générale concernant le lieu de travail, la gestion, l'organisation et les opérations révèle qu'il y a interdépendance et interrelation entre les divisions de l'entreposage et les quatre autres divisions de Mackie. Les activités du groupe «B» de la division des AM sont axées sur le transport extraprovincial et international et sont interreliées avec celles de l'entrepôt et des autres divisions de Mackie.

[64] En plus de ces considérations d'ordre opérationnel, d'autres facteurs et éléments, qui sont ressortis durant l'instance, semblent indiquer, de manière générale, que les divisions de l'entreposage et le groupe «B» de la division des AM ne sont pas des opérations autonomes. Pour tirer une conclusion à cet égard, il convient de se pencher sur les aspects organisationnels, administratifs, et financiers de ces divisions, ainsi que sur leur cadre de gestion et de supervision et d'autres facteurs connexes.

Supervision et gestion communes

[65] L'organigramme de Mackie qui a été fourni au Conseil indique que les deux divisions des AM réunies (intraprovinciale et extraprovinciale) se partagent le même répartiteur, M. Corey Salter. Les répartiteurs des divisions des PGV et des AM ainsi que de la division du transport des automobiles relèvent tous deux du superviseur des opérations, M. Keith Dalton, qui est en charge du volet déménagement de l'entreprise. À la division du transport du fret, les répartiteurs relèvent tous du même superviseur des opérations, M. Marcel Bélanger. Ces deux superviseurs rendent compte pour leur part au directeur des opérations, M. Phil Meagher, lequel, avec le directeur de l'entrepôt, relève du vice-président des opérations. Jusqu'au printemps 1999, la division de l'entreposage relevait directement du

It is not certain if the change with respect to the reporting relationship of the warehouse took place before or after the filing of the application for certification.

[66] There is a Management Review Team (MRT) that transcends organizational lines and comprises, among others, the Operations Manager; the Human Resources Manager; the Warehouse Manager; the Sales Manager; the Accounting Manager; the Vice-Presidents of Operations, Public Relations, Sales & Marketing, and Finance; and the President. Three of the Vice-Presidents are members of the Mackie family.

[67] The highest level of supervision/management for each of the separate Operating Divisions is at the dispatcher level, which is contra-indicative of an autonomous self-managing operation. The dispatchers are not on the Management Review Team and report themselves not to Managers but to Supervisors who are also not on the Management Review Team. The one exception is the Warehouse Manager.

[68] With respect to the profit and loss centres, some of the P & L statements for the allegedly autonomous divisions are combined into a common statement, and several of the P & L centres are the responsibility of a common P & L Manager.

Mobility of Employees

[69] The dispatchers are to an extent interchangeable and sometimes replace each other. Drivers may transfer from one division to another without losing their "at large" seniority for benefits and vacation although they may lose seniority for route-bidding purposes. Drivers may be assigned work outside their "home" division according to operational and customer requirements. Warehouse workers assist in loading trailers for the Freight Division. The organization chart shows all drivers involved in moving within a common structure without distinction as to the division they work in. All drivers may seek work on the open board.

directeur des opérations, M. Phil Meagher. Il n'a pas été possible d'établir avec certitude si la modification de la relation de subordination à la division de l'entrepôt s'est produite avant ou après le dépôt de la demande d'accréditation.

[66] Il y a un comité de gestion, dont les membres sont issus des divers secteurs de l'organisation. Il est composé notamment des directeurs des opérations, des ressources humaines, de la comptabilité et de l'entrepôt, du directeur commercial, des vice-présidents des opérations, des relations publiques, des finances et des ventes et du marketing, ainsi que du président. Trois des vice-présidents sont des membres de la famille Mackie.

[67] Le niveau le plus élevé de supervision et(ou) de gestion dans chacune des divisions actives est celui de répartiteur, ce qui ne concorde pas avec l'existence d'une opération autonome. Les répartiteurs ne siègent pas au comité de gestion et leurs supérieurs immédiats ne sont pas des gestionnaires, mais des superviseurs, qui ne siègent pas non plus au comité de gestion, exception faite du directeur de l'entrepôt.

[68] En ce qui concerne les centres de profit, les résultats de certaines des divisions prétendent autonomes sont regroupées dans un état des résultats commun, et plusieurs centres de profit relèvent d'un même gestionnaire.

Mobilité des employés

[69] Les répartiteurs sont interchangeables, dans une certaine mesure, et il leur arrive de se remplacer l'un l'autre. Les chauffeurs peuvent changer de division sans perdre leur ancienneté générale aux fins des avantages sociaux et des vacances; l'ancienneté acquise dans une autre division n'entre toutefois pas en ligne de compte pour l'attribution des parcours dans le cadre du système de postulation. L'employeur peut leur attribuer du travail à l'extérieur de leur division «d'attache» pour satisfaire aux besoins du service et de la clientèle. Les préposés à l'entrepôt prêtent main-forte aux employés de la division du fret pour charger les remorques. Dans l'organigramme de l'entreprise, les chauffeurs sont groupés ensemble, peu importe leur division d'attache. Les chauffeurs peuvent tous consulter le tableau d'affichage pour décrocher du travail.

Common Use of Equipment

[70] Drivers may on occasion haul for one division on the front haul (for example, HVP), and for another division on the back haul (for example, Freight). There is some overlap of use of the same vehicles between the HVP and HHG Divisions.

Common "Umbrella" Financial and Corporate Control

[71] The Commercial Vehicle Operating Registrations are registered to Mackie at the corporate level rather than at the division levels. Mackie covers the cost of all vehicle insurance; Mackie has a single corporate bank account, from which all expenses are paid. None of the separate divisions has any legal status as an employer with Revenue Canada or with the Workplace Safety and Insurance Board, and the Health and Dental Plans are administered at the corporate level for the organization as a whole. Contracts between Mackie and its clients are signed by the President, and neither the P & L centres nor the operating divisions have standing to enter into contracts. Deficits or losses in one division are covered by excess profits from the other divisions, and if loss exceeds excess profits, the Mackie family would cover it.

Common Administrative and Management Support Services

[72] All office and clerical employees are "at large" employees of Mackie proper. There is only one accounting system covering the organization as a whole. Financial statements and records are centrally kept. There is one Human Resources Department, servicing the entire organization.

Common Location

[73] Employees of all Mackie's divisions generally work at or from, or are dispatched from, the same location in Oshawa, with the exception of the two divisions which the Board has already found to be severable for constitutional purposes, and the Auto Haul Division operating in the Maritimes. Another exception would be the drivers of the HHG (Extraprovincial Division), or the "A" fleet, who are

Utilisation commune de l'équipement

[70] Il arrive que les chauffeurs transportent des articles d'une division à l'aller (p. ex. la division des PGV) et d'une autre division au retour (p. ex. la division du fret). Les divisions des PGV et des AM utilisent les mêmes véhicules de temps à autre.

Contrôle financier et organisationnel commun

[71] Les véhicules utilitaires sont immatriculés au nom de l'entreprise de Mackie, plutôt qu'au nom de chacune des divisions. Mackie prend en charge la totalité des primes d'assurance des véhicules; les dépenses sont toutes payées à même l'unique compte bancaire que possède l'entreprise. Aucune des divisions de Mackie n'est inscrite comme employeur à Revenu Canada ou à la Commission de la sécurité et de l'assurance contre les accidents du travail, et les régimes de soins de santé et de soins dentaires sont administrés pour l'ensemble de l'entreprise. Les contrats conclus entre Mackie et ses clients sont signés non pas par les centres de profit, mais par le président, et les divisions actives ne sont pas habilitées à conclure de tels contrats. Les bénéfices d'une division servent à éponger les déficits ou les pertes des autres divisions; si les pertes excèdent les bénéfices, c'est la famille Mackie qui comble la différence.

Services de soutien administratif commun

[72] Les employés affectés à des tâches administratives sont généralement des employés de Mackie. Il n'y a qu'un système comptable et qu'un service des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise. Les états financiers ainsi que les registres financiers sont conservés par les services centraux.

Emplacement commun

[73] Règle générale, les employés de Mackie pointent tous au même endroit à Oshawa, à l'exception du personnel des deux divisions que le Conseil a déjà jugées dissociables aux fins de trancher la questions de sa compétence constitutionnelle, et de la division du transport des automobiles des provinces Maritimes. Il faut aussi ajouter les chauffeurs du groupe «A» de la division (extraprovinciale) des PGV, qui reçoivent la

usually but not always dispatched by North American Van Lines from Fort Wayne, Indiana.

[74] On authority such common supervision and management have been seen as factors relevant to the constitutional characterization for enterprise. Mackie's corporate and organizational structure closely resembles that of *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220) although Mackie has more operating divisions than Arnone. In *Arnone Transport Limited*, *supra*, the Board found as follows:

The employer's business is comprised of three sectors of activities: the transportation division which is engaged in the transport of freight both locally and on a regular basis interprovincially; a garage division whose employees service the equipment for Arnone Transport; and the terminal storage division which is primarily involved in storage and in rail and truck transfers.

The evidence reveals that all divisions work hand in hand to carry out the transportation business. There is a centralized direction and coordination at the management level. The controller, maintenance manager, marketing manager, transport manager and terminal manager meet regularly to discuss the global operations of Arnone Transport and to ensure that all operations work together towards a common goal. In particular, capital expenditures and other financial matters as well as issues such as hiring, training, wages, benefits, working hours, disciplinary matters for all divisions are dealt with at these meetings. Furthermore, the administration of Arnone Transport Limited as well as its customer services are carried out at a central office.

In light of the foregoing and in particular the centralization of the company's decision-making authority, administration, and the provision of customer services, the Board finds that Arnone Transport operates a single integrated trucking company. Given the regular interprovincial transportation that it carries out, the Board concludes that this company constitutes a federal work, undertaking or business within the meaning of section 2(b) of the *Code*. Consequently, the terminal storage division as well as its labour relations, being unseverable from the rest of the employer's operations, come within federal jurisdiction.

(pages 62; and 195-196)

[75] In the case of Mackie, the Board is of the view that its organizational structure forms an integrated and interrelated whole such that, from a labour relations viewpoint, it should (subject to the exceptions already made) be viewed as a single indivisible enterprise engaged in the intraprovincial and extraprovincial

plupart du temps leurs instructions de North American Van Lines, dont les bureaux sont situés à Fort Wayne, Indiana.

[74] Dans la jurisprudence établie, la supervision et le contrôle communs sont considérés comme les facteurs dont il faut tenir compte pour trancher la question de la compétence constitutionnelle. Il existe de nombreuses similitudes entre la structure organisationnelle de Mackie et celle de l'entreprise en cause dans l'affaire *Arnone Transport Limited* précitée (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220), bien que Mackie compte davantage de divisions actives. Dans cette affaire, le Conseil en est arrivé à la conclusion suivante:

L'entreprise de l'employeur comprend trois divisions: le service de transport qui assure le transport de marchandises localement et, sur une base régulière, entre les provinces; un garage dont les employés entretiennent le matériel de Arnone Transport; et un terminal d'entreposage qui s'occupe principalement d'entreposage et de transferts ferroviaires et routiers.

La preuve révèle que toutes les divisions travaillent main dans la main afin de mener à bien les activités de l'entreprise de transport. La direction et la coordination sont centralisées au niveau de la gestion. Le contrôleur, le directeur de l'entretien, le directeur du marketing, le directeur du transport et le directeur du terminal se rencontrent régulièrement pour discuter des opérations globales de Arnone Transport et veiller à ce que toutes les opérations tendent vers un but commun. À ces réunions, on discute en particulier des dépenses en immobilisation et d'autres questions financières, ainsi que l'embauchage, la formation, les salaires, les avantages sociaux, les horaires et les questions disciplinaires, et ce, pour toutes les divisions. De plus, c'est à partir d'un bureau central qu'on administre Arnone Transport Limited ainsi que son service à la clientèle.

Compte tenu de ce qui précède et en particulier de la centralisation des pouvoirs décisionnels de la compagnie, de l'administration et de la prestation du service à la clientèle, le Conseil juge que Arnone Transport fonctionne comme une entreprise de camionnage intégrée unique. Étant donné que la compagnie assure un service de transport interprovincial régulier, le Conseil conclut qu'elle constitue une entreprise fédérale au sens de l'alinéa 2b) du *Code*. Par conséquent, la division du terminal d'entreposage ainsi que ses relations de travail, puisqu'elles sont indissociables du reste des opérations de l'employeur, relèvent de la compétence fédérale.

(pages 62; et 195-196)

[75] Pour en revenir à Mackie, le Conseil est d'avis que sa structure organisationnelle est composée d'éléments intégrés et interreliés qui font que, sur le plan des relations du travail, l'employeur (sous réserve des exceptions déjà mentionnées) devrait être considéré comme une entreprise unique indissociable qui assure

transportation of goods, and its labour relations governed by the *Canada Labour Code*. This conclusion supports the Board's determination that all the divisions not previously excluded fall within its constitutional jurisdiction, the conclusion is also relevant to the issue of the appropriate bargaining unit in the circumstances as will be discussed below. However, the reality of the organizational unity of the enterprise supports its constitutional characterization here and reflects the reality of the Mackie enterprise. That reality demonstrates a high level of common direction and control and common management and administration irrespective of the division which has been identified for profit and loss purposes. The division of the enterprise for profit and loss purposes should not, for constitutional purposes, obscure this reality. In the words of the Supreme Court of Canada in *Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225:

Underlying many of the arguments is an unjustified assumption that by choosing a particular corporate form the various players can control the determination of the constitutional issue. **This Court has made it clear in this area of constitutional law that the reality of the situation is determinative, not the commercial costume worn by the entities involved. ...**

(page 263; emphasis added)

III - Drivers Provided by Personnel Agencies

[76] As indicated in the report of its investigating officer, Mackie obtains drivers from nine different personnel agencies. The issues that must receive consideration are whether generally these drivers should be viewed as employees of the supplying agency or of Mackie and which of the agency drivers should be included in the bargaining unit. The agencies included:

un service de transport intraprovincial et extraprovincial de marchandises, et dont les relations du travail sont régies par le *Code canadien du travail*. Cette conclusion corrobore la décision du Conseil selon laquelle toutes les divisions qui n'ont pas déjà été exclues relèvent de sa compétence constitutionnelle. Elle entre aussi en ligne de compte en l'espèce aux fins de définir l'unité de négociation habile à négocier collectivement dans les circonstances, ainsi qu'on le verra plus loin. Par ailleurs, l'unicité organisationnelle de l'entreprise se trouve à étayer la qualification constitutionnelle de ses opérations en l'espèce, outre qu'elle correspond à la réalité de l'entreprise de Mackie. En d'autres termes, il y a centralisation du contrôle, de la gestion et de l'administration de l'entreprise, sans égard à la division à laquelle le travail est attribué aux fins du calcul des résultats. La fragmentation de l'entreprise aux fins du calcul des résultats ne devrait pas faire oublier cette réalité pour ce qui est de trancher la question de la compétence du Conseil. Ainsi que la Cour suprême du Canada l'a fait observer dans l'arrêt *Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225:

À la base de plusieurs arguments se trouve l'hypothèse injustifiée selon laquelle en choisissant une forme particulière de constitution en personne morale les divers intervenants sont en mesure de prévoir la réponse à la question constitutionnelle. **La Cour a clairement affirmé dans ce domaine du droit constitutionnel que ce sont les faits de l'espèce qui sont déterminants et non la structure commerciale que revêtent les identités visées...**

(page 263; c'est nous qui soulignons)

III - Les chauffeurs des agences de placement

[76] Comme il est indiqué dans le rapport de l'agent de l'enquête, Mackie fait appel à des chauffeurs de neuf agences de placement différentes. Il est donc nécessaire de déterminer, de façon générale, si ces chauffeurs sont des employés des agences de placement ou des employés de Mackie, et d'établir lesquels des chauffeurs d'agence doivent être inclus dans l'unité de négociation. Les agences en question sont les suivantes:

Number of Drivers		
Agency	F/Time	P/Time
Adams Services	65	1
The Administrative Edge Inc.	3	1
Advantage Personnel - Oshawa	1	2
Advantage Personnel - Saint John	4	1
Direct Driver Personnel	-	-
Excel Highway Support Inc.	-	2
Interim Personnel	13	5
Professional Personnel Ltd.	6	6
Selective Staffing Services	-	5
TOTAL	92	23
GRAND TOTAL		115

[77] A number of the above employees were not counted by the investigating Labour Relations Officer as they had quit prior to the filing of the application, or their hours of work did not show sufficient regularity in the period prior to the filing of the application, or the agency in question no longer referred employees to Mackie. Thus, on the date of application, Mackie was considered by the investigating officer to be using the services of 99 agency drivers (see Investigating Officer's Report). As indicated previously, based on their characterization as provincial those Adams Services drivers working on the Lear Seating Contract were eliminated from this group.

[78] While a number of individuals presented evidence respecting this group of drivers, the Board found the following elements of testimony to be of the greatest value in assessing their situation.

[79] The experience of Mr. Paul Nelson as an agency driver is in general terms typical. He is an agency driver referred to Mackie by The Administrative Edge Inc. (Administrative). He has been driving for Mackie since January 1999. Prior to that he had worked at Canada Bread for 20 years but was laid off when Canada Bread closed and outsourced its transport department. He had worked for Frank Stewart of

Nombre de chauffeurs		
Agence	plein T	T partiel
Adams Services	65	1
The Administrative Edge Inc.	3	1
Advantage Personnel - Oshawa	1	2
Advantage Personnel - Saint John	4	1
Direct Driver Personnel	-	-
Excel Highway Support Inc.	-	2
Interim Personnel	13	5
Professional Personnel Ltd.	6	6
Selective Staffing Services	-	5
TOTAL	92	23
TOTAL GÉNÉRAL		115

[77] L'agent d'enquête du CCRI n'a pas pris certains chauffeurs en compte parce qu'ils avaient déjà quitté leur emploi ou qu'ils n'avaient pas travaillé de façon assez régulière pendant les quelques mois qui ont précédé la présentation de la demande d'accréditation ou encore, parce que l'agence concernée avait cessé de recommander des employés à Mackie. En conséquence, l'agent d'enquête a déterminé qu'en date de la présentation de la demande Mackie utilisait les services de 99 chauffeurs d'agence (voir le rapport de l'agent d'enquête). Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, les chauffeurs d'Adams Services affectés au contrat de Lear Seating n'ont pas été inclus dans ce groupe parce qu'il a été établi que la division en cause relevait de la compétence de la province.

[78] Des témoignages qu'il a entendus au sujet de ce groupe de chauffeurs, le Conseil retient les éléments suivants, qu'il juge les plus utiles pour trancher la question dont il est saisi.

[79] L'expérience de M. Paul Nelson est assez représentative de celle des chauffeurs d'agence. M. Nelson a été recommandé à Mackie par The Administrative Edge Inc. (Administrative). Il conduit des remorques pour Mackie depuis janvier 1999. Avant cela, il a travaillé pendant 20 ans pour Canada Bread, mais il a perdu son emploi lorsque l'entreprise a fermé ses portes et a imparti son service de transport. Il avait

Administrative in the past and had been invited to call him if he ever needed work.

[80] Mr. Nelson said he called Mr. Stewart and was administered a series of tests, including general knowledge, knowledge of transport, safety and dangerous goods, and a drug test by Administrative. Administrative also investigated his driver's abstract, his Commercial Vehicle Operating Registration, and did a criminal search. They made arrangements for Mr. Nelson to have a road test with Mr. Cal Murray, a Mackie employee, and he started working at Mackie soon after. (Note: Mr. Murray is shown on Mackie's organization chart as the Corporate Safety Coordinator, reporting to Mr. Marcel Bélanger, Operations Supervisor, Freight). Mr. Nelson said Mackie also arranged for him to undertake training on dangerous goods and Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) at Durham College. He said he also participated in a class along with other agency drivers, as well as brokers and company drivers; the class was given by a woman employee of Mackie and touched on Mackie's paperwork requirements, including the Lead Logistics Provider, Ryder and GM paperwork. (It should be noted here that many Mackie drivers in the "freight" aspect of Mackie's operations transport car parts from various locations to the General Motors Oshawa and Sainte-Thérèse auto assembly plants. General Motors relies on so-called Lead Logistics Providers to organize its relationships with those who transport its car parts. Mackie and similar companies negotiate with GM through the Lead Logistics Providers (LLPs) who also make sure that the transport companies meet GM needs and requirements. This can involve training by the LLPs with respect to GM requirements).

[81] Mr. Nelson testified that the equipment he operates belongs to Mackie, and the fuel used by the vehicles he drives belongs to Mackie, and the fuel used by the vehicles he drives is supplied by Mackie at its fuel pumps upon his showing his employee and personal identification number (PIN), which is supplied

déjà travaillé pour Frank Stewart d'Administrative, qui lui avait dit de l'appeler s'il avait besoin de travail un jour.

[80] M. Nelson dit qu'il a appelé M. Stewart et qu'Administrative lui a fait subir des tests de connaissances générales et de connaissance du transport, de la sécurité et des matières dangereuses, ainsi qu'un test de dépistage des drogues. Administrative a aussi examiné son dossier de conducteur, son certificat d'immatriculation d'utilisateur de véhicule utilitaire, ainsi que son casier judiciaire. L'agence a pris des dispositions avec M. Cal Murray, un employé de Mackie, pour lui faire subir un examen de conduite, après quoi, il a été embauché par Mackie. (Nota: dans l'organigramme de Mackie, il est indiqué que M. Murray est le coordonnateur de la sécurité organisationnelle et qu'il relève de M. Marcel Bélanger, le superviseur des opérations de la division du fret.) Mackie a également fait le nécessaire pour que M. Nelson suive des cours de formation sur le transport des matières dangereuses et le SIMDUT au Collège Durham. M. Nelson a aussi participé à une séance de formation au cours de laquelle une employée de Mackie a fourni des précisions sur les documents exigés par Mackie, par le fournisseur principal de services de logistique, Ryder, et par GM; y participaient aussi d'autres chauffeurs, des courtiers et des chauffeurs de la compagnie. (Il convient de préciser ici que plusieurs des chauffeurs de Mackie affectés à la division du «fret» sont chargés du transport de pièces d'automobiles qu'ils vont cueillir à divers endroits et qu'ils livrent ensuite aux usines d'assemblage de General Motors situées à Oshawa et à Sainte-Thérèse. General Motors confie à des fournisseurs principaux de services de logistique - c'est ainsi qu'on les appelle -, la tâche de communiquer ses exigences aux entreprises qui transportent des pièces d'automobile. Mackie et les autres compagnies de transport négocient les contrats de GM avec les fournisseurs principaux de services de logistique, qui font également le nécessaire pour qu'elles satisfassent aux exigences de GM. Il leur arrive de donner des séances de formation pour expliquer les exigences de GM.)

[81] M. Nelson conduit un véhicule appartenant à Mackie et il s'approvisionne en carburant aux pompes de Mackie après avoir montré ses cartes d'employé et d'identification personnelle, lesquelles lui ont été fournies par Mackie. Quand le véhicule a besoin de réparation ou de nouvelles pièces, il communique avec

by Mackie. If his vehicle needs repair or parts, he communicates with Mackie's dispatch and they will direct the repairs.

[82] Mr. Nelson said he works as a city driver for Mackie, delivering primarily to GM. He said he indicated to Mr. Stewart when he first approached him for work that he preferred city work to highway driving. He indicated that he usually did not have to bid for work as there was enough work through Mackie's dispatch for 40 to 50 hours per week. He is given a starting time by Mackie's dispatch and is paid by Mackie from the time he punches in until he punches out, including non-driving time, minus half an hour for lunch. He punches in at Mackie's head office on Bloor Street in Oshawa, along with all the drivers who are paid by the hour, including both agency and drivers directly employed by the company. He said he had had no formal contact with The Administrative Edge Inc. since he had been referred to Mackie.

[83] He said the rules under which he works are set either by Mackie or GM, and not by The Administrative Edge Inc. Drivers, including agency drivers, who break rules would be subject to suspension by Mr. Marcel Bélanger, Mackie's Operations Supervisor. He testified that when he had been off work due to a lung infection he advised Mackie's dispatch and not the agency. He said although The Administrative Edge Inc. supplies drivers to companies other than Mackie he never sees such companies or otherwise has any contact with them. He only provides his services to Mackie.

[84] In answer to how his rate of pay was set he answered that he had been told by Frank Stewart of Administrative that Mackie determines the maximum that agencies can pay their drivers. He said he was familiar with the process under which Mackie employees may bid for work, referred to as the Bid Rules and Regulations, and confirmed that they applied equally to agency drivers as well as company drivers. He was referred to a memorandum addressed on February 19, 1999, by Marcel Bélanger to all of Mackie's drivers, including company drivers, agency

le service de répartition de Mackie, qui lui dit où s'adresser pour faire effectuer les réparations.

[82] M. Nelson est un chauffeur urbain et il fait surtout la livraison de pièces d'automobiles aux usines de GM. La première fois qu'il a communiqué avec M. Stewart, il lui a dit qu'il préférerait conduire en ville. Il n'a généralement pas besoin de postuler de parcours parce que Mackie le tient déjà occupé de 40 à 50 heures par semaine. Le service de répartition de Mackie l'informe de l'heure à laquelle il doit se présenter au travail et il est rémunéré par Mackie pour toutes les heures écoulées entre le moment où il commence sa journée et celui où il quitte le travail, qu'il soit sur la route ou non, sauf pendant la demi-heure allouée pour le dîner. Il travaille au siège social de Mackie situé sur la rue Bloor à Oshawa, comme tous les autres chauffeurs qui sont rémunérés à l'heure, qu'il s'agisse des chauffeurs d'agence ou des chauffeurs employés directement par la compagnie. Il n'a plus de contacts à proprement dit avec The Administrative Edge Inc. depuis qu'il travaille pour Mackie.

[83] M. Nelson a affirmé que les règles auxquelles il est assujéti au travail sont établies soit par Mackie soit par GM, non par The Administrative Edge Inc. Les chauffeurs, y compris ceux provenant des agences, qui enfreignent les règles encourent une suspension de Marcel Bélanger, le superviseur des opérations de Mackie. Lorsqu'il a été obligé de s'absenter du travail parce qu'il souffrait d'une infection pulmonaire, c'est le service de la répartition de Mackie qu'il a avisé, non l'agence. Même si The Administrative Edge Inc. fournit des chauffeurs à d'autres compagnies, il ne voit jamais ces compagnies, ni n'a par ailleurs de contacts avec elles. Il fournit des services à Mackie seulement.

[84] À la question de savoir comment son taux de salaire est établi, il a répondu que Frank Stewart de Administrative l'avait informé que Mackie détermine le salaire maximal que les agences peuvent verser aux chauffeurs. Il est au courant de la procédure à suivre pour postuler un parcours, qui est décrite dans les règles et règlements et qui s'applique aussi aux chauffeurs d'agence et aux chauffeurs de la compagnie. On lui a montré une note de service datée du 19 février 1999, que Marcel Bélanger a adressée à tous les chauffeurs de Mackie, c'est-à-dire

drivers, and broker-drivers, and confirmed that these procedures are issued directly by Mackie.

[85] He was shown a document entitled "Mackie Seniority List for Agency Drivers" and stated he had not seen this document before. He confirmed that it was a mandatory condition of employment established by Mackie for all its drivers, including agency drivers, to attend driver training sessions scheduled by Mackie at Durham College. He said agency drivers received all the same company newsletters in their mailboxes as did the company drivers, and were eligible to attend Mackie social events including the Safety Awards Banquet. He stated that his working conditions were controlled by Mackie.

[86] In cross-examination, Mr. Nelson confirmed he was aware of GM's training requirements for all drivers on GM property and that the same rules applied to both agency and company drivers. He agreed that if a driver had an accident on GM property he would generally not be allowed back.

[87] In re-direct examination, Mr. Nelson testified that all agency drivers, regardless of which agency they were referred from, were treated identically by Mackie. They all received the same training, they all had access to Mackie's fuel pumps in the same way, they were all dispatched by Mackie, drove similar trucks owned by Mackie, and received the same rate of pay. He said there was no practical difference as to which agency he chose to be referred by as wages would have been the same.

[88] Ms. Catherine Black also provided some evidence on the agency situation. She testified that she drove for Mackie from February 9 to September 3, 1999. Prior to that she was assigned to work as an agency driver with Verspeeten by Advantage Personnel. She asked Advantage Personnel to get her work at Mackie and changed to Professional Personnel when Advantage would not accommodate her. She was tested by Bob Smith at Mackie and started working for Mackie the next day; she worked both highway and city runs. She says she was told by Todd Bradbury at Professional Personnel that the hourly pay rate was set by Mackie. During the time she was assigned from Professional she drove Mackie trucks and was assigned an employee

les chauffeurs de la compagnie, les chauffeurs d'agence et les chauffeurs-courtiers, et il a confirmé que les procédures qui y sont décrites émanent directement de Mackie.

[85] On lui a montré une liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence et il a déclaré qu'il n'avait jamais vu ce document auparavant. Il a confirmé que Mackie oblige tous ses chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence, à assister aux cours de formation offerts à sa demande par le Collège Durham. Les chauffeurs d'agence reçoivent dans leur boîte aux lettres les mêmes communiqués que les chauffeurs de la compagnie, et ils ont le droit de participer aux activités sociales de Mackie, comme la cérémonie de remise des prix en matière de sécurité. Il a affirmé que ses conditions de travail sont établies par Mackie.

[86] En contre-interrogatoire, M. Nelson a confirmé qu'il savait que GM oblige tous les chauffeurs qui circulent dans ses installations à suivre des cours de formation et que les chauffeurs d'agence et les chauffeurs de la compagnie sont assujettis aux mêmes règles. Il a admis qu'un chauffeur qui a un accident dans les installations de GM est généralement banni des lieux.

[87] En réinterrogatoire, M. Nelson a affirmé que les chauffeurs d'agence, toutes catégories confondues, sont tous traités de la même manière par Mackie. Ils reçoivent tous la même formation, et ont tous accès aux pompes à essence de Mackie de la même manière; ils reçoivent tous leurs instructions de Mackie; ils conduisent des remorques semblables appartenant à Mackie et touchent le même taux de salaire. Il aurait pu être recommandé par n'importe quelle autre agence parce que le taux de salaire est le même partout.

[88] M^{me} Catherine Black a aussi fourni certaines précisions sur la situation des chauffeurs d'agence. Elle a conduit des camions pour Mackie du 9 février au 3 septembre 1999. Auparavant, elle avait travaillé comme chauffeur pour Advantage Personnel, qui lui avait trouvé un emploi chez Verspeeten. Quand Advantage Personnel n'a pu lui trouver du travail chez Mackie, elle a offert ses services à Professional Personnel. Bob Smith de chez Mackie lui a fait subir des tests et elle a été embauchée le lendemain; elle faisait des longs parcours et des parcours en ville. Todd Bradbury de Professional Personnel l'avait informée que le taux de salaire horaire était établi par Mackie. Durant sa période d'emploi pour Professional, elle a

and PIN number. She dealt directly with Mackie dispatch for repairs and her hours of work were controlled by Mackie's dispatch. She had no further contact or involvement with the agency once she started at Mackie. All her training was given by various people at Mackie. She punched in and out at Mackie every day. She was given a mailbox at Mackie in the same area as Mackie's agency and company drivers. She recalls receiving the March 9, 1999, issue of "*Mackie on the Move*" and recalls the article about the agency drivers forming a committee to form a contract negotiation group. She said when required to take time off, the rule of thumb for an agency driver is to call the company he or she is working for rather than the agency. Mackie controlled her working conditions.

conduit des camions de Mackie, qui lui a attribué un numéro d'employé et un numéro d'identification personnelle. Quand il y avait des réparations à faire effectuer, elle s'adressait directement au service de répartition de Mackie, qui déterminait également ses heures de travail. À partir du moment où elle a été affectée chez Mackie, elle a cessé d'avoir des contacts avec l'agence. La totalité de la formation lui a été dispensée par divers employés de Mackie. Elle se présentait au travail chez Mackie chaque jour. Elle avait une boîte aux lettres au même endroit où les chauffeurs d'agence et les chauffeurs de la compagnie avaient la leur. Elle se souvient d'avoir reçu le numéro du 9 mars 1999 de la publication «*Mackie on the Move*» et d'avoir pris connaissance d'un article dans lequel il était écrit que les chauffeurs d'agence avaient créé un comité dans le but de former un groupe de négociation. Quand un chauffeur d'agence doit s'absenter, la règle veut qu'il communique avec la compagnie pour laquelle il travaille, non avec l'agence. C'est Mackie qui établissait ses conditions de travail.

[89] In cross-examination she said she left Professional Personnel on April 7, 1999, after seeing a newsletter about a possible shortage of work and lay-offs at Mackie. She worked for a week with a broker, Mr. Brian Snell, on a new team run to Indiana for Mackie, but Snell did not bid on the run when the bidding came up, so she was then approached by Mr. Murray Hammond, another broker at Mackie and was hired by him. She was told by Marcel Bélanger she would lose her agency seniority if she went to work for a broker. She was paid by Hammond and dealt with him in most respects. She worked for Hammond until he was told on September 3, 1999, by Marcel Bélanger of Mackie to take her off the truck. She testified that this occurred as a result of her becoming ill on a run and she called Mr. Hammond to see if he could cover for her. He initially told her he had no problem with this but called her back some 20 minutes later to say Marcel Bélanger had told him to take her out of the truck, permanently. After September 3, she waited two weeks for a meeting with Mr. Bélanger and was told she could drive part time for Hammond and part time for Mackie, but was never approached by anyone about when she could go back. Murray Hammond told her it would be up to

[89] En contre-interrogatoire, elle a affirmé qu'elle avait quitté Professional Personnel le 7 avril 1999, après avoir pris connaissance d'un communiqué dans lequel il était question d'une pénurie de travail et de licenciements possibles chez Mackie. Elle a fait équipe pendant une semaine avec un courtier, M. Brian Snell, qui avait accepté un nouveau parcours jusqu'en Indiana pour le compte de Mackie, mais, le moment venu, M. Snell n'a pas postulé le parcours; M. Murray Hammond, un autre courtier travaillant pour Mackie, lui avait alors fait une offre d'emploi. Marcel Bélanger l'a informée qu'elle allait perdre son ancienneté à l'agence si elle acceptait de travailler pour un courtier. Son salaire lui était versé par M. Hammond, avec qui elle traitait généralement. Elle a travaillé pour M. Hammond jusqu'à ce que Marcel Bélanger de Mackie lui dise de la licencier, le 3 septembre 1999. Elle était tombée malade durant un voyage et elle avait appelé M. Hammond pour savoir s'il pouvait la remplacer. Il avait initialement répondu que cela ne lui posait pas de problème, mais il avait rappelé une vingtaine de minutes plus tard pour lui faire savoir que Marcel Bélanger lui avait dit de ne plus jamais la laisser conduire le camion. Après son licenciement

Marcel Bélanger to decide if she would continue to be employed. No one ever called her.

[90] She was questioned in cross-examination about the Mackie work she did hauling GM products and asked if it was not GM who told her when to pick up a load; she replied it was Mackie's dispatch. When pressed that the time window for deliveries was determined by GM she replied it was between GM and Mackie's dispatch, but that she received her instructions from Mackie. She confirmed that when she worked through an agency she was paid by the agency. While there was a strong challenge to the credibility of Ms. Black, particularly respecting certain aspects of her evidence and attacking her reliability as an employee, in respect of the general particulars of her employment circumstances the Board found her evidence to be generally congruent with the other evidence before it such as that of Mr. Nelson and the evidence of Mr. Phil Meagher. That aspect of Ms Black's evidence respecting the circumstances in which she had purchased a Mackie uniform and Mackie's policy on uniforms was challenged by the employer and found by the Board not to be credible. Additionally, the evidence adduced by the employer indicated that Ms. Black was not an exemplary employee.

[91] For instance, in direct examination, Ms. Black was asked about an incident that occurred while she was working for Murray Hammond driving one of his trucks for Mackie. She was asked by Phil Crozier of Mackie to come in to Mackie to speak to a lawyer concerning the "Randy Clements" incident. Mackie's dispatch would not cover her load scheduled for the same time so she asked another driver, Mark, to bring the load to GM when he in turn neglected to drop the air ride and chalk the wheels, she received a letter of discipline as a result from Cal Murray of Mackie.

le 3 septembre, elle a été obligée d'attendre deux semaines pour avoir une rencontre avec M. Bélanger, qui lui a dit qu'elle pouvait conduire des camions à temps partiel pour M. Hammond et pour Mackie, mais personne n'a jamais communiqué avec elle. Murray Hammond l'a informée que c'est à Marcel Bélanger que revenait la décision finale de l'employer, mais personne ne l'a appelée.

[90] En contre-interrogatoire, on lui a posé des questions au sujet des contrats de transport de marchandises de GM exécutés pour le compte de Mackie; on lui a demandé de préciser si GM l'informait de l'heure à laquelle elle devait prendre un chargement. Elle a répondu que ses instructions lui venaient du service de répartition de Mackie. À la question de savoir si les délais de livraison étaient établis par GM, elle a répondu que les délais étaient convenus entre GM et le service de répartition de Mackie mais qu'elle recevait ses instructions de Mackie. Elle a confirmé que, dans les cas où elle obtenait un emploi par l'entremise d'une agence, son salaire était payé par cette agence. Même si certains aspects du témoignage de M^{me} Black ont été vivement contestés et que sa fiabilité comme employée a été mise en doute, le Conseil conclut que, pour ce qui est des détails généraux de sa période d'emploi, son témoignage concorde de façon générale avec celui des autres témoins qu'il a entendus, tels MM. Nelson et Meagher. Les aspects du témoignage de M^{me} Black se rapportant aux circonstances dans lesquelles elle a fait l'acquisition d'un uniforme de Mackie et à la politique de Mackie sur le port des uniformes ont été contestés par l'employeur et jugés non crédibles par le Conseil. En outre, selon les preuves produites par l'employeur, M^{me} Black n'était pas une employée exemplaire.

[91] Par exemple, dans le cadre de l'interrogatoire principal, on a demandé à M^{me} Black de fournir des précisions au sujet d'un incident qui s'est produit pendant la période où elle travaillait pour Murray Hammond et conduisait un camion pour Mackie. Phil Crozier de Mackie lui avait demandé de se présenter au bureau de Mackie pour s'entretenir avec un avocat au sujet de l'incident «Randy Clements». Le service de répartition de Mackie ayant refusé de lui trouver un remplaçant pour effectuer une livraison prévue pour la même heure, elle avait demandé à un autre chauffeur, Mark, de livrer les marchandises à sa place chez GM. Il a toutefois oublié d'abaisser le train roulant et de caler les roues, ce qui a valu à M^{me} Black une lettre disciplinaire de Cal Murray de chez Mackie.

[92] She confirmed, however, that while she worked for Hammond, Mackie still controlled her working conditions, routes, hours of work and dispatch. The paperwork she completed was for Mackie.

[93] She confirmed a conversation with Sharon Dunn, Human Resources Manager at Mackie, concerning an attempt to get a meeting with Mackie management (Sullivan and Meagher) after Murray Hammond told her he had to let her go, and said Sharon Dunn told her any decision about continued employment would be made by Marcel Bélanger, Mackie's Supervisor of Freight Operations. She said she had subsequently received offers of employment from four brokers and each was told by Marcel Bélanger to stay away from her. The brokers she mentioned were Gerald King, Rick Weiss, Gene or Jean whose last name she could not recall, and Brian Snell.

[94] She testified that she purchased a Mackie uniform at the Moving depot about two weeks after she started at Mackie. She suggested it was Mackie's policy to require uniforms. She said she was issued a purchase order, and was reimbursed half of the cost by Mackie. As noted, the Board found that her evidence in this respect was not credible.

[95] Mr. Dan Parker also spoke about the conditions under which agency drivers are employed at Mackie although he has been directly employed with Mackie as a company driver since September 1990. He is currently a highway driver but has also worked as a city driver. He testified that when he undertook training with Mackie he trained alongside drivers supplied to Mackie by agencies. He said all drivers complete Mackie trip sheets and are all dispatched by Mackie. In April 1999 all drivers, including brokers and agency drivers were given bid sheets and given the opportunity to submit bids as part of a common process.

[96] Mr. Parker testified about a Mr. Gary Taylor who started work at the same time he did and who told him he was originally paid by Mackie but was advised by Mackie that he would have to shift to an agency.

[92] M^{me} Black a cependant confirmé que, pendant sa période d'emploi pour M. Hammond, c'est Mackie qui déterminait ses conditions de travail, ses itinéraires et ses heures de travail et qui lui attribuait le travail. Les documents qu'elle remplissait étaient aussi destinés à Mackie.

[93] M^{me} Black a admis avoir eu une conversation avec Sharon Dunn, la directrice des ressources humaines de Mackie en vue d'obtenir une rencontre avec la direction de Mackie (MM. Sullivan et Meagher) après que Murray Hammond l'eut informée qu'il ne pouvait plus l'employer. Sharon Dunn lui avait dit que c'est au superviseur des opérations de fret de Mackie, M. Marcel Bélanger, qu'appartenait la décision de continuer à faire appel à ses services. M^{me} Black a affirmé qu'elle avait ultérieurement reçu des offres d'emploi de quatre courtiers et que chacun d'eux avait été avisé par Marcel Bélanger de ne pas l'embaucher. Les courtiers en question étaient Gerald King, Rick Weiss, Gene ou Jean, quelque chose, elle ne se rappelait pas son nom de famille, et Brian Snell.

[94] La témoin a affirmé qu'elle avait acheté un uniforme de Mackie au dépôt de la division du déménagement deux semaines environ après avoir été embauchée par Mackie. Elle a soutenu que Mackie obligeait ses chauffeurs à porter des uniformes. On lui avait remis un bon de commande et Mackie lui avait remboursé la moitié du prix de l'uniforme. Ainsi qu'il a été mentionné, le Conseil a conclu que cette partie du témoignage de M^{me} Black n'était pas crédible.

[95] M. Dan Parker a aussi donné des précisions au sujet des conditions de travail des chauffeurs d'agence employés par Mackie, même s'il occupe un poste de chauffeur salarié depuis septembre 1990. Il effectue actuellement de longs parcours, mais il a également travaillé comme chauffeur urbain. Il a précisé que les chauffeurs d'agence participaient eux aussi aux séances de formation données par Mackie. Les chauffeurs remplissent tous des feuilles de route de Mackie et ils reçoivent tous leurs instructions du service de répartition de Mackie. En avril 1999, tous les chauffeurs, courtiers et chauffeurs d'agence inclus, ont reçu des formulaires pour postuler les parcours offerts dans le cadre d'un processus centralisé.

[96] M. Parker a témoigné au sujet d'un certain M. Gary Taylor, embauché en même temps que lui. M. Taylor lui a dit que son salaire était initialement payé par Mackie, qui l'avait avisé par la suite de

Mr. Taylor's name is first on the Mackie Seniority List for Agency Drivers. Mr. Parker testified that bids were accepted from highest seniority to lowest and that Mackie's Bid Rules and Regulations applied to all drivers, including agency drivers. All categories of drivers have mail slots at Mackie headquarters, and generally company drivers and agency drivers receive the same mail from Mackie.

[97] Mr. Parker indicated that he periodically wears a Mackie uniform. He was given a purchase order number by Mackie to purchase his uniform, and half the cost was deducted from his wages. Uniforms are mandatory in the HHG Division but he did not know if there were agency drivers in that division. He indicated that a good percentage of agency drivers wear Mackie uniforms. The evidence indicated that the wearing of Mackie uniforms was generally encouraged by Mackie, but not required.

[98] Mr. Parker testified that Mackie used to have a profit sharing plan that applied to all drivers including agency drivers, but it fell by the wayside. He was asked about a draft proposal by Mackie dated June 1998 to implement a bonus incentive plan that was to apply to all employees including agency drivers and brokers, and he said there had been a meeting (he was not certain when it was held) to discuss the proposal, but it had not been implemented.

[99] He testified that Mackie determines the rules for bidding, the lanes assigned and dispatch times, and that agency drivers and company drivers were treated the same way; they received their day-to-day direction from Mackie, were dispatched the same way by Mackie, drove Mackie trucks. He testified about a series of notices, directives and instructions from Mackie placed from time to time in drivers' mailboxes that were addressed to all company, agency and broker-drivers, that address such issues as commercial vehicle inspection reports, temporary opening for drivers during a GM plant shutdown, the requirement for all drivers to purchase a mechanical alarm clock, accident

s'inscrire à une agence. Le nom de M. Taylor est le premier qui figure sur la liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence de Mackie. M. Parker a affirmé que tous les chauffeurs peuvent postuler des parcours, quelle que soit leur ancienneté, et que les règles et règlements établis par Mackie à cet égard s'appliquent à tous les chauffeurs sans distinction, y compris les chauffeurs d'agence. Les chauffeurs de toutes catégories ont des boîtes aux lettres au siège social de Mackie et les chauffeurs de la compagnie reçoivent généralement le même courrier de Mackie que les chauffeurs d'agence.

[97] M. Parker porte de temps à autre un uniforme de Mackie. L'employeur lui a attribué un numéro de bon de commande pour acheter l'uniforme, dont la moitié du prix est prélevée sur son salaire. Les chauffeurs affectés à la division des AM sont obligés de porter un uniforme, mais M. Parker ne savait pas s'il y avait des chauffeurs d'agence dans cette division. Un grand nombre de chauffeurs d'agence portent des uniformes de Mackie. La preuve a indiqué que Mackie encourage le port de l'uniforme de façon générale, mais qu'il n'en fait pas une condition de travail.

[98] Pendant un certain temps, Mackie a offert un régime d'intéressement aux bénéficiaires qui s'appliquait à tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence. On a demandé à M. Parker de fournir des précisions au sujet d'une proposition, datée de juin 1998, visant à instaurer un programme de prime de rendement qui devait s'appliquer à tous les employés, chauffeurs d'agence et courtiers inclus, et il a répondu qu'il y avait eu une réunion (il ne pouvait en préciser la date) pour discuter de la proposition, qui était cependant demeurée lettre morte.

[99] M. Parker a affirmé que Mackie fixe les règles à suivre pour postuler les parcours en plus de déterminer les trajets à attribuer et les heures de départ, et que les chauffeurs d'agence et les chauffeurs de la compagnie sont traités de la même manière; ils reçoivent leurs instructions chaque jour de Mackie, le travail leur est attribué de la même manière par Mackie et ils conduisent des camions appartenant à Mackie. Il a témoigné au sujet d'une série d'avis, de directives et d'instructions que Mackie distribue de temps à autre dans les boîtes aux lettres des chauffeurs de la compagnie, des chauffeurs d'agence et des chauffeurs-courtiers pour leur fournir des renseignements sur

reporting, mandatory training sessions, detention time reports, etc.

[100] Mr. Parker testified that it was mostly agency drivers who worked the night runs, probably because of seniority. He said all categories of drivers use Mackie's lunch-room, and all generally receive invitations to attend company social functions such as dinners and picnics. He said both agency and company drivers were issued employee and PIN numbers to enable them to obtain fuel at Mackie's pumps.

[101] In cross-examination, Mr. Parker confirmed that there were some bid runs which were restricted to owner-operators and some that were restricted to company and agency drivers. He confirmed that company drivers had first choice to bid on runs, but indicated that this was because they had more seniority than agency drivers.

[102] Mr. Parker also confirmed in cross-examination that his training had been conducted by Mackie and that he recalled seeing brokers at his training session. He indicated that he had no way of distinguishing who was a company driver, agency driver, or broker, unless he asked them.

[103] Mr. Murray Hammond, who is a non-driving vehicle owner who hires a number of drivers also testified. He indicated with respect to his having taken on Catherine Black as a driver, that he did so after she left her position as an agency driver on April 7, 1999. He indicated that contrary to what she testified to in direct testimony, Ms. Black had to be replaced on approximately 16 of her runs, for various personal reasons. Mr. Hammond corroborated her testimony that after she was let go by himself they jointly (himself, Ms. Black and Mr. Bélanger of Mackie) had an unfruitful meeting, and that he, Hammond, suggested to Mr. Bélanger after Black left the meeting that she work half time for Mackie and half time for him. He testified that Mr. Bélanger turned this down, as the Mackie dispatchers were not pleased with her work performance. However, he also said that Mr. Bélanger

divers sujets comme les rapports d'inspection des véhicules utilitaires, les débouchés temporaires durant la fermeture d'une usine de GM, l'obligation de faire l'acquisition d'un réveil manuel, les rapports d'accident, les séances de formation obligatoires, les rapports sur les délais d'attente, etc.

[100] M. Parker a indiqué que les parcours de nuit étaient surtout attribués aux chauffeurs d'agence, probablement à cause de leur ancienneté. Les chauffeurs ont tous accès à la salle à manger de Mackie et ils sont généralement tous invités à prendre part aux activités sociales de la compagnie, comme les soupers et les pique-niques. Des numéros d'employé et d'identification personnelle sont attribués aux chauffeurs d'agence comme aux chauffeurs de la compagnie pour leur permettre d'utiliser les pompes à essence de Mackie.

[101] En contre-interrogatoire, M. Parker a confirmé que certains parcours sont réservés aux propriétaires-exploitants et d'autres, aux chauffeurs de la compagnie et aux chauffeurs d'agence. Les chauffeurs de la compagnie ont le droit de postuler les parcours en premier, mais, a-t-il indiqué, c'est parce qu'ils ont plus d'ancienneté que les chauffeurs d'agence.

[102] M. Parker a également confirmé en contre-interrogatoire que la formation lui avait été donnée par Mackie et qu'il se rappelait y avoir côtoyé des courtiers. Il a indiqué qu'il n'y avait aucun moyen de faire la distinction entre les chauffeurs de la compagnie, les chauffeurs d'agence et les courtiers, à moins d'interroger directement les intéressés.

[103] M. Murray Hammond, un propriétaire de véhicule qui ne conduit pas de camion pour Mackie, a aussi témoigné. Il a indiqué qu'il avait embauché Catherine Black comme chauffeur après qu'elle eut quitté son emploi de chauffeur d'agence le 7 avril 1999. Contrairement à ce qu'elle a affirmé dans le cadre de son interrogatoire principal, elle a été incapable d'effectuer 16 des parcours qui lui avaient été attribués, pour diverses raisons personnelles. M. Hammond a corroboré le témoignage de M^{me} Black selon lequel, après le licenciement de celle-ci, il avait eu une rencontre (avec M^{me} Black et M. Bélanger de Mackie) qui n'avait donné aucun résultat; c'est lui qui avait suggéré à M. Bélanger, après que M^{me} Black eut quitté la pièce, qu'elle pourrait travailler à mi-temps pour Mackie et à mi-temps pour lui-même. M. Bélanger avait rejeté cette proposition parce que les répartiteurs

did not tell him that Ms. Black could not drive for Mackie.

[104] Mr. Hammond also testified concerning the level of direction he provided to Ms. Black during the time she drove one of his vehicles. He acknowledged that he would have no way of knowing if Ms. Black had run out of hours, i.e., exceeded the amount she could legally drive in a given period (over 80 hours in 8 days), as he would not get a copy of her log book. He said Mackie's dispatch policed drivers in this regard and that agency drivers were generally dispatched in the same way as company drivers.

[105] Mr. Phil Meagher directed a portion of his evidence to agency issues. He testified that agency drivers generally work in the Freight Division and said that the function of agencies is to supply manpower services. He indicated that agencies do background checks on the drivers they supply such as driver abstracts, criminal record, etc. In response to certain documents demonstrating how the agencies billed Mackie for their services, he testified that the agencies supported their invoices with documents showing the work done for Mackie by the agency drivers, but that this information was originally provided to the agencies by Mackie in the form of time-cards and/or trip sheets completed by the drivers.

[106] Mr. Meagher said that Mackie organized all of its runs and put them up for bid. To make it fair to drivers they used the "in-service" date of the drivers such that those having the most service would be at the top of the list. He also testified that any drivers (company, agency, broker) may put their name on a list for extra work. The decision as to who gets the work is based on an order of precedence according to which company drivers have first choice, brokers second, and agency drivers last. The process of allocating work takes place directly between the agency drivers and Mackie, without going through the intermediary of the agencies.

[107] With respect to the memos and directives issued by Mackie to its drivers, including agency drivers, he

de Mackie n'étaient pas satisfaits du travail de M^{me} Black. M. Hammond a toutefois soutenu que M. Bélanger ne lui avait jamais dit que M^{me} Black ne pouvait pas conduire de camions pour Mackie.

[104] M. Hammond a aussi fourni des précisions au sujet du niveau de supervision auquel M^{me} Black était assujettie de sa part. Il a admis qu'il n'avait aucun moyen de savoir si M^{me} Black avait épuisé ses heures, c'est-à-dire, si elle avait dépassé le nombre d'heures de conduite autorisées dans une période donnée (80 heures étalées sur huit jours), car il ne recevait pas de copie de son carnet de bord. C'est le service de répartition de Mackie qui supervisait les chauffeurs à cet égard et les parcours étaient généralement attribués aux chauffeurs d'agence de la même manière qu'ils étaient attribués aux chauffeurs de la compagnie.

[105] Une partie du témoignage de M. Phil Meagher a porté sur les chauffeurs d'agence de placement. Il a affirmé que les chauffeurs d'agence sont généralement affectés à la division du fret et que le rôle des agences est de fournir des services de main-d'oeuvre. Les agences vérifient les antécédents des chauffeurs qu'elles recommandent, comme les dossiers de conducteur, le casier judiciaire, etc. Au sujet de certains documents donnant des précisions sur la manière dont les agences facturent leurs services à Mackie, il a précisé que les agences annexent à leurs factures des documents indiquant le travail effectué pour Mackie, mais que ces renseignements sont tirés des fiches de présence et/ou des feuilles de voyage remplies par les chauffeurs et transmises aux agences par Mackie.

[106] M. Meagher a déclaré que Mackie organise tous les parcours et qu'elle les offre ensuite aux chauffeurs dans le cadre du système de postulation. Par souci d'impartialité envers les chauffeurs, l'employeur utilise la date «d'entrée en fonctions» des chauffeurs afin que ceux qui ont le plus d'ancienneté figurent en tête de liste. Tous les chauffeurs (de la compagnie, d'agence ou les courtiers) peuvent inscrire leur nom sur une liste pour obtenir du travail supplémentaire. Le travail est attribué aux chauffeurs de la compagnie en premier, puis aux courtiers et ensuite aux chauffeurs d'agence, ainsi que le veut l'ordre de priorité. Dans le cas des chauffeurs d'agence, le travail est attribué directement par Mackie, sans passer par les agences.

[107] Au sujet des notes de service et des directives que Mackie adresse à ses chauffeurs, y compris les

testified that those instructions that had to do with deliveries at General Motors result from GM requirements and suggested that Mackie is obliged by GM to issue them. The inference from his suggestion was that these job requirements emanate from General Motors as much as Mackie. With respect to uniforms, Mr. Meagher said drivers who work on North American Van Lines runs are required to wear Mackie and NAVL uniforms. The drivers are given purchase orders by Mackie to pay for them and are deducted half the cost from their pay. He said there was no requirement for agency drivers in the Freight Division or for brokers to wear Mackie uniforms, although some did. At the time of the GM strike, some freight drivers worked on NAVL and HVP runs at which time they had been required to wear uniforms.

[108] Mr. Meagher also testified concerning a number of documents having to do with agency drivers that were filed with the Board on November 23, 1999, following a Board Order for production of documents. Mr. Meagher said that proposed bill rates are usually conveyed to Mackie by letter from individual agencies and are subject to negotiation. With respect to a number of directives and instructions issued to drivers, including agency drivers, by Mackie, Mr. Meagher acknowledged they originated from Mackie but explained that most of them did not really reflect Mackie control of the work since most of them are the result of requirements of outside forces, such as government agencies and GM. Certain other Mackie requirements imposed on the agencies he explained as only to ensure that proper paperwork is completed so Mackie can bill its customers. He was asked about a memo dated March 24, 1999, issued by Mackie to its drivers addressing among other things the formation of a committee of agency drivers. He testified that this was a Mackie initiative to hear concerns and ideas from agency drivers, with a view to improving Mackie's business. He also confirmed that Mackie keeps a seniority list of agency drivers, referred to in the same document as the "Consolidated Agency Service Dates," which is used to allocate successful bids for Mackie runs by agency drivers. The same document also refers to a Quality of Working Life Survey conducted annually by Mackie among all Mackie drivers, including agency drivers. Mr. Meagher explained that the purpose of this survey is to enable Mackie to get a feel from employees of their concerns, on how they feel

chauffeurs d'agence, M. Meagher a affirmé que celles se rapportant aux livraisons effectuées pour General Motors font état des exigences de GM et que Mackie n'a d'autre choix que de les diffuser. Il ressort de cette affirmation que ces directives particulières émanent autant de General Motors que de Mackie. Concernant les uniformes, M. Meagher a déclaré que les chauffeurs qui effectuent les parcours de North American Van Lines sont obligés de porter des uniformes de Mackie et de NAVL. Mackie leur remet des bons de commande à cette fin et la moitié du prix des uniformes est retenue sur leur salaire. Les chauffeurs d'agence affectés à la division du fret et les courtiers ne sont pas obligés, pour leur part, de porter des uniformes de Mackie, bien que certains le fassent. Quand il y a eu une grève chez GM, un certain nombre de chauffeurs de la division du fret ont effectué des parcours pour NAVL et la division des PGV et ils ont alors été obligés de porter des uniformes.

[108] M. Meagher a également fourni des précisions au sujet de certains documents ayant trait aux chauffeurs d'agence qui ont été soumis au Conseil le 23 novembre 1999 en réponse à une ordonnance de production de documents du Conseil. M. Meagher a déclaré que les taux de facturation proposés sont généralement communiqués par écrit à Mackie par les agences et qu'ils sont négociables. En ce qui concerne un certain nombre de directives et d'instructions adressées aux chauffeurs, y compris aux chauffeurs d'agence, M. Meagher a admis qu'elles émanaient de Mackie, mais il a ajouté qu'elles visaient pour la plupart à fournir des précisions sur les exigences d'organismes externes, comme les organismes gouvernementaux et GM, et qu'il ne faut donc pas y voir la preuve d'un contrôle exercé par Mackie. Un certain nombre d'autres exigences, imposées par Mackie elle-même, visent simplement à obtenir les documents nécessaires à la préparation des factures des clients. On a demandé à M. Meagher de fournir des précisions au sujet d'une note de service adressée aux chauffeurs le 24 mars 1999, dans laquelle Mackie aborde notamment la question de la création d'un comité des chauffeurs d'agence. Mackie a eu l'idée de former ce comité pour permettre aux chauffeurs d'agence d'exprimer leurs doléances et de formuler des suggestions dans le but d'améliorer l'entreprise. Il a également confirmé que Mackie tient une liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence, dont il est question dans la note de service, et qu'elle est utilisée pour attribuer les trajets aux chauffeurs d'agence ayant postulé des parcours de Mackie. La note de service fait

Mackie is performing as a company, what things Mackie could do to improve.

[109] Mr. Meagher also testified as to a series of letters all dated April 9, 1999, addressed to the staffing agencies advising them of individual drivers, by name, whose services would no longer be required. Mr. Meagher explained that these letters resulted from Mackie losing some business as a result of the bid process.

[110] Mr. Meagher also testified about letters from Mackie dated August 11, 1998, and January 27, 1999, disciplining agency drivers. Importantly, a letter dated February 27, 1998, from Mackie, advised the staffing agencies generally to increase the pay of agency drivers.

[111] Other matters testified to by Mr. Meagher concerned training sessions put on by Mackie for its drivers which included agency drivers, the fact that agency drivers have user IDs and PIN numbers to enable them to fuel up at Mackie's fuelling facility, and the fact that Mackie's agency drivers along with its company drivers are invited to an annual safe driver banquet put on by the local Transport Safety Association.

[112] Mr. Meagher also confirmed that all of Mackie's drivers including agency drivers complete their trip sheets the same way. In the case of agency drivers, as indicated previously, their hours and mileage are recorded in trip sheets provided to Mackie; Mackie in turn turns them over to the agencies to enable them to invoice Mackie for the drivers' services.

[113] Mr. Meagher suggested that Mackie had no control over or responsibility for hours worked by the agency drivers, nor over payroll costs, benefits, pay, premiums to the Workplace Safety and Insurance Board, drug testing, screening employees prior to hiring, issuing tax information, etc.

aussi référence à un sondage sur la qualité de la vie au travail effectué chaque année par Mackie auprès de tous ses chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence. Ce sondage permet à Mackie d'avoir une idée des préoccupations des employés, de ce qu'ils pensent du fonctionnement de l'entreprise et des améliorations qui pourraient être apportées.

[109] M. Meagher a également fourni des précisions au sujet d'une série de lettres datées du 9 avril 1999 adressées aux agences de placement, dans lesquelles Mackie précise les noms des chauffeurs dont elle n'a plus besoin. M. Meagher a expliqué que ces lettres résultaient du fait que Mackie avait perdu des contrats dans le cadre du processus d'appel d'offres.

[110] M. Meagher a aussi témoigné au sujet de lettres disciplinaires datées du 11 août 1998 et du 27 janvier 1999 adressées par Mackie à des chauffeurs d'agence et, plus particulièrement, au sujet d'une lettre datée du 27 février 1998, dans laquelle Mackie informe les agences de placement d'augmenter le salaire des chauffeurs d'agence.

[111] M. Meagher a aussi parlé des séances de formation que Mackie offre à ses chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence, du fait que les chauffeurs d'agence utilisent des numéros d'identité et d'identification personnels pour faire le plein aux pompes de Mackie, et du fait qu'ils sont invités, avec les chauffeurs de la compagnie, à un banquet annuel organisé par l'association locale de la sécurité dans les transports, en vue de récompenser les chauffeurs ayant un bon dossier de sécurité.

[112] M. Meagher a également confirmé que les chauffeurs de Mackie, chauffeurs d'agence inclus, remplissent tous leur feuille de route de la même manière. Les chauffeurs d'agence, ainsi qu'il est indiqué précédemment, consignent leurs heures et leur kilométrage sur des feuilles de route qu'ils remettent à Mackie, qui les retourne ensuite aux agences afin de leur permettre de facturer les services des chauffeurs.

[113] M. Meagher a affirmé que Mackie n'exerce aucun contrôle sur les heures de travail des chauffeurs d'agence, les retenues salariales, les avantages sociaux, la paie, les cotisations à la Commission de la sécurité et de l'assurance contre les accidents du travail, le dépistage des drogues, la présélection des employés, la préparation des relevés d'impôt, etc., ni n'assume quelque responsabilité à cet égard.

[114] In cross-examination, with respect to the letter of April 9, 1999, to the agencies identifying the individual agency drivers whose service they would not require, Mr. Meagher indicated that Mackie decided the reduction would be based on the in-service date. He confirmed that the agencies recruit the agency drivers and do the initial assessment of their qualifications, but agreed that Mackie provides their road tests. If they pass the road test, they are put at the bottom of the service list. He said the practice of using the in-service dates for assignment purposes resulted from a meeting with the brokers committee and was imposed unilaterally by Mackie on the agency drivers, in order to be fair to the agencies. He confirmed that Mackie determined how the working hours were distributed or divided among the work-force, that the way in which runs are assigned by Mackie dispatchers to agency drivers is generally the same as they are assigned to company drivers, that the paperwork completed by agency drivers is the same as by company drivers and brokers and is required to be done for or on behalf of Mackie; it includes trip sheets, Ryder paperwork and bills of lading, signed by the driver as a representative of Mackie.

[115] With respect to disciplining agency drivers, Mr. Meagher confirmed that the process is generally the same as for company and agency drivers, with the exception that the agency is advised by Mackie and the agency then imposes the discipline. He confirmed that agency drivers are generally encouraged to wear Mackie uniforms and that Mackie will pay generally 50% of their cost. With respect to the "Mackie Seniority List for Agency Drivers," Mr. Meagher confirmed this was the list used for bidding purposes and shows the agency drivers' in-service date with Mackie (i.e., it is not related to the employees service with the agency). Asked why the list contains telephone numbers and not addresses, Mr. Meagher explained that this was so Mackie could call the agency drivers directly without bothering the agencies.

[116] In argument, counsel for the Teamsters maintained that Mackie is the "real" employer of the agency drivers. Mackie assigns the work, decides on hours worked, decides on routes. It was argued that there was at least some evidence that Mackie set the rates of pay. The agency drivers bid for work based on their seniority at Mackie according to a bidding system implemented by Mackie, they drive Mackie trucks and

[114] Au sujet de la lettre datée du 9 avril 1999 dans laquelle Mackie indique à chacune des agences de placement le nom des chauffeurs dont elle n'a plus besoin, M. Meagher a précisé, en contre-interrogatoire, que Mackie avait décidé de s'appuyer sur la date d'embauche pour réduire ses effectifs. Il a confirmé que les agences recrutent les chauffeurs et procèdent à la première vérification de leurs titres et compétences, mais, a-t-il admis, c'est Mackie qui leur fait passer les examens de conduite. Ceux qui réussissent l'examen sont inscrits en bas de la liste. La décision d'utiliser la date d'embauche pour l'attribution du travail a été prise à l'issue d'une rencontre avec le comité des courtiers et a été imposée unilatéralement par Mackie aux chauffeurs d'agence par souci d'équité envers les agences. Mackie détermine comment les heures de travail sont réparties entre les chauffeurs; les répartiteurs de Mackie procèdent généralement de la même manière pour attribuer les parcours aux chauffeurs d'agence et aux chauffeurs de la compagnie, qui, à l'instar des courtiers, sont tenus de remplir les mêmes documents, comme les feuilles de route, les formulaires de Ryder et les connaissements, à titre de représentants de Mackie.

[115] M. Meagher a confirmé que le processus disciplinaire est généralement le même pour les chauffeurs d'agence et les chauffeurs de la compagnie, à cette différence que Mackie informe d'abord l'agence, qui impose ensuite la mesure disciplinaire. L'employeur encourage les chauffeurs d'agence à porter des uniformes de Mackie, dont elle paie généralement la moitié. En ce qui concerne la liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence, M. Meagher a confirmé qu'elle est utilisée pour l'attribution des parcours proposés dans le cadre du système de postulation et qu'elle indique la date d'embauche par Mackie (plutôt que la date d'embauche par l'agence). À la question de savoir pourquoi la liste contient les numéros de téléphone des employés plutôt que leurs adresses, M. Meagher a répondu que c'est pour permettre à Mackie d'appeler directement les chauffeurs d'agence sans importuner les agences.

[116] Dans la cadre de sa plaidoirie, l'avocat des Teamsters a soutenu que c'est Mackie qui est le «véritable» employeur des chauffeurs d'agence. Mackie attribue le travail, détermine les heures de travail et établit les itinéraires. Quelques éléments de preuve, à tout le moins, indiquent que Mackie établit les taux de salaire. Les chauffeurs d'agence postulent des parcours en fonction de leur ancienneté chez Mackie dans le

use Mackie fuel, they use ID and PIN numbers provided by Mackie, in short, Mackie primarily controls their work life and how much they get paid. They are tested by Mackie, attend training courses put on by Mackie, and are subject to discipline by Mackie. Once hired by Mackie, they rarely have contact with the agency, but are in regular day-to-day contact with Mackie and are integrated into its work-force. They receive the same Mackie communications and directives as the company drivers.

[117] Counsel cited the decision in *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015 and argued that on the present facts the "agency" employees are more directly Mackie employees since the relevant agency drivers are assigned to Mackie on an indeterminate basis. Counsel suggested that on the present facts the agencies only deal with ensuring prequalifications and that they in effect act merely as hiring halls. It was suggested that the relevant employees act as representatives of Mackie and not of the agencies in carrying out their work.

[118] Counsel for Mackie and counsel for the agencies themselves argued that the Board should take a different view of the agencies than it had done in the past. They argued that the current situation was distinct in that the agencies provide a service that is particular to Oshawa. That service it was argued is to provide drivers to all companies that run trucks to General Motors, and, it is argued, such a service is not analogous to that of an agency as was the case in *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*. It is suggested that the agencies operate to meet the ever changing demands of the customers, and the allocation of lanes and the availability of work is as much under the control of the customers, particularly that of General Motors, as it is under Mackie's control.

[119] Mackie's counsel stressed the concerns that had arisen concerning the testimony of Ms. Black. He suggested that if her evidence was disregarded, there was no evidence that agency drivers were required to wear uniforms, nor any evidence that the work of

cadre d'un processus mis en place par Mackie; ils conduisent des camions de Mackie et utilisent son carburant; ils ont des numéros d'employé et d'identification personnelle fournis par Mackie; bref, c'est Mackie qui détermine principalement leurs conditions de travail et leur salaire. Ils subissent des examens exigés par Mackie, suivent des cours de formation conçus par Mackie et ils sont aussi assujettis au code disciplinaire de Mackie. Une fois embauchés par Mackie, ils ont rarement de contacts avec l'agence, mais ils communiquent de façon quotidienne avec Mackie et ils sont intégrés à son effectif. Ils reçoivent aussi les mêmes communiqués et directives que les chauffeurs de la compagnie.

[117] L'avocat a invoqué l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, de la Cour suprême du Canada et a soutenu qu'en s'appuyant sur les faits soumis en l'espèce on en arrive à la conclusion que les employés «d'agence» sont surtout des employés de Mackie car ils sont affectés chez Mackie pour une période indéterminée. D'après les faits établis, les agences ne font rien d'autre que vérifier que les chauffeurs possèdent les titres et compétences requis; elles jouent simplement le rôle de service d'embauchage. Les employés concernés s'acquittent de leurs fonctions en tant que représentants de Mackie uniquement.

[118] Les avocats de Mackie et des agences ont soutenu que le Conseil devait envisager le rôle des agences sous un angle différent de celui qu'il avait adopté par le passé. Ils ont affirmé que la situation actuelle était différente parce que les agences de la région d'Oshawa assurent un service particulier. Ils doivent fournir des chauffeurs à toutes les compagnies qui effectuent du transport pour General Motors, et en cela, leur rôle est différent de celui d'une agence, comme celle dont il est question dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité. Les agences existent pour répondre aux besoins sans cesse changeants de la clientèle, et l'attribution des parcours ainsi que la disponibilité du travail sont des éléments qui relèvent autant du contrôle des clients, plus particulièrement de General Motors, que de celui de Mackie.

[119] L'avocat de Mackie a insisté sur les réserves formulées au sujet du témoignage de M^{me} Black. Si ce témoignage est écarté, a-t-il affirmé, il n'existe aucune preuve que les chauffeurs d'agence sont obligés de porter des uniformes et que Mackie exerce quelque

agency drivers was supervised at all by Mackie in the sense of day-to-day direction and control. As indicated in the above recitation of facts, the Board did disregard certain of Ms. Black's evidence but cannot completely agree with the suggested assessment of the evidence as is noted below. There was substantial evidence of direction and control from the evidence of Mr. Nelson, Mr. Parker, Mr. Meagher and even Mr. Hammond. Counsel argued that the lanes, the times, the trips, the delivery windows, etc. were decided not by Mackie but by GM. He stated that conditions imposed by GM were applied in a uniform fashion by Mackie on all of its drivers without distinction, brokers, company drivers or agency drivers. He argued there was no evidence that Mackie had ever disciplined an agency driver. He stated the road and safety requirements that Mackie had to meet were imposed by the government. He said Mackie had no control over what agencies paid their drivers. With respect to the April 9 list of agency drivers whose services would not be required, he argued this was because the agencies asked to be informed in advance and had nothing to do with Mackie telling the agencies who to hire and fire. Mackie's position in argument was that when viewed in its entirety, control and direction over the agency drivers did not rest with Mackie but with the agencies, regulating governments, Ryder and GM.

[120] The representative of Professional Personnel argued that Professional was responsible for the selecting, hiring, training and discipline of the relevant employees. He too, suggested there were several different levels of supervision, mostly by GM and government agencies and that in reality, the drivers, who were mostly on the road away from the Mackie premises, supervised themselves. The agencies he contended pay for all employee costs, including statutory holidays. Additionally, the representative of Professional underlined evidence that had been introduced, that to some extent Professional had supplied equipment to Mackie as well as individual employees.

[121] Counsel for Adams Services and Selective Staffing indicated his agreement with the argument put forward by Mackie and Professional Personnel. He

contrôle que ce soit sur leurs activités quotidiennes. Ainsi qu'il est indiqué dans l'exposé des faits présenté précédemment, le Conseil a fait abstraction d'une partie du témoignage de M^{me} Black, mais il lui est impossible de souscrire totalement à l'appréciation proposée par l'avocat de l'employeur, pour les motifs exposés ci-après. Les témoignages de MM. Nelson, Parker, Meagher et, dans une certaine mesure, celui de M. Hammond, ont permis d'établir de manière incontestable que Mackie dirige et contrôle le travail des chauffeurs d'agence. L'avocat de Mackie a soutenu que les itinéraires, les heures de travail, les voyages, les délais de livraison, pour ne nommer que ceux-là, sont établis par GM, non par Mackie. L'employeur Mackie oblige tous les chauffeurs, qu'ils soient courtiers, chauffeurs de la compagnie ou chauffeurs d'agence, à respecter les conditions imposées par GM. Il n'existe aucune preuve que Mackie a sévi contre un chauffeur d'agence. Les règles de sécurité et de conduite que Mackie doit observer lui sont imposées par le gouvernement. Mackie n'exerce aucun contrôle sur les salaires que les agences versent à leurs chauffeurs. La liste des chauffeurs d'agence (datée du 9 avril) dont les services ne sont plus requis par Mackie a été fournie aux agences à la demande de ces dernières parce qu'elles veulent être prévenues à l'avance; elle ne constitue donc pas une tentative de la part de Mackie d'imposer sa volonté aux agences. Dans le cadre de sa plaidoirie, l'avocat de Mackie a soutenu qu'un examen global de la situation révèle que, sur le plan de la direction et du contrôle, les chauffeurs d'agence sont assujettis aux diktats des agences, des gouvernements, de Ryder et de GM bien plus qu'à ceux de Mackie.

[120] Le représentant de Professional Personnel a soutenu que Professional assumait la responsabilité de la sélection, de l'embauche, de la formation et de la discipline des employés concernés. Il a lui aussi affirmé qu'il existe divers niveaux de supervision, laquelle est surtout exercée par GM et les organismes gouvernementaux, et que, dans les faits, les chauffeurs, qui passent le plus clair de leur temps sur la route, se supervisent eux-mêmes. Les agences, a-t-il soutenu, assument la totalité des frais de main-d'oeuvre, y compris les indemnités de jours fériés. Il a insisté sur des éléments de preuve qui indiquent que, dans une certaine mesure, Professional a fourni de l'équipement à Mackie, autant que des employés.

[121] L'avocat de Adams Services et de Selective Staffing a indiqué qu'il souscrivait aux observations formulées par Mackie et Professional Personnel. Il a

reiterated that the agencies were responsible for recruitment, including placing ads and screening employees and issuing Records of Employment for termination. He acknowledged that Mackie offers training updates, but the agencies provide all other human resources services, such as all remuneration, health and welfare plans, etc.

[122] In rebuttal, counsel for the applicant argued that the case had to be determined on the basis of the tests set out in the authorities. Counsel suggested that it was Mackie who had control over the work of the agency drivers. It was not the agencies, nor could it be GM or the government agencies who in fact exercised such control. Counsel stressed that the agencies provided drivers on a long term and not on a casual basis, and that the drivers became economically dependent on Mackie. Employees, it was suggested, punch in their time at Mackie, submit time sheets to Mackie and receive directives and communiqués from Mackie. They are directed and supervised through the Mackie dispatch office.

[123] In the circumstances, the Board must determine who the employer of the agency drivers is for the purposes of the *Code*. Is the employer, for the purposes of the *Code*, the agency which refers them to Mackie, or is it Mackie, the company to which they are assigned? It must also be considered whether GM could be characterized as the employer in the circumstances. The relevant provisions of the *Code* are:

3.(1) In this Part,

...

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

"employer" means

(a) any person who employs one or more employees, and

...

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

confirmé que les agences s'occupent du recrutement et qu'elles se chargent aussi de placer les annonces, de sélectionner les employés et de délivrer les relevés d'emploi. Il a admis que Mackie offre des séances de formation, mais les agences assurent tous les autres services de ressources humaines, comme le service de paie et les régimes de soins de santé, etc.

[122] En réfutation, l'avocat de la requérante a soutenu que le Conseil devait appliquer les critères énoncés dans la jurisprudence. C'est Mackie qui détermine les conditions de travail des chauffeurs d'agence. Les agences, GM ou encore les organismes gouvernementaux n'exercent absolument aucun contrôle à cet égard. Les agences fournissent des chauffeurs à Mackie pour une période indéterminée plutôt qu'à titre occasionnel, et les chauffeurs sont placés sous la dépendance économique de Mackie. Les employés, l'avocat a-t-il affirmé, pointent chez Mackie, soumettent leurs feuilles de temps à Mackie et reçoivent des directives et des communiqués de Mackie. Ils sont aussi dirigés et supervisés par le service de répartition de Mackie.

[123] Compte tenu des circonstances, le Conseil doit déterminer qui est l'employeur des chauffeurs d'agence pour l'application du *Code*. Est-ce l'agence qui fournit les chauffeurs à Mackie, ou est-ce Mackie, la compagnie à laquelle ils sont appelés à fournir leurs services? Le Conseil doit également se pencher sur la question de savoir si GM pourrait être qualifiée d'employeur dans les circonstances. Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés;

...

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer:

(i) a person is an employer or an employee, ...

(i) si une personne est un employeur ou un employé...

[124] In cases such as this one where there exists a tripartite relationship and there is disagreement as to where the true employer-employee relationship lies in such a context, labour relations tribunals have frequently taken the view that the essential test for determining who the employer is lies in the determination of who has fundamental control and direction over the employees.

[124] Dans les affaires du genre de celles dont le Conseil est saisi en l'espèce, qui mettent en cause l'existence d'une relation tripartite et qui soulèvent la question de savoir qui est le véritable employeur des employés concernés, les tribunaux du travail ont maintes fois formulé l'opinion que, pour savoir qui est l'employeur, il est nécessaire de déterminer qui assume essentiellement le contrôle et la direction des employés.

[125] This test has generally been endorsed by the Supreme Court of Canada if it is applied in a perspective which takes a somewhat more comprehensive view of the employer-employee relationship in tripartite and other complex relationships and addresses and balances a variety of considerations in identifying the employer with fundamental control and direction. While the predecessor Board to the Canada Industrial Relations Board (the Canada Labour Relations Board), in tripartite circumstances generally concluded that the client (here Mackie) was the temporary employee's real employer, in some cases the personnel agency or supplier of employees was found to actually have had the attributes of an employer. In the present case it was also seriously argued that GM had many of the attributes of the employer. However, what is clear is that in each case, the Board must take a balanced, comprehensive view of the issue in its consideration of who is the employer with fundamental control and carefully weigh all relevant factors in determining who is the employer for the purposes of the *Code*. Although the Supreme Court was not considering the *Code* in the *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, its views in that decision are nevertheless instructive as concerns the appropriate test to apply:

[125] La Cour suprême du Canada a généralement reconnu la validité de ce critère, à la condition toutefois qu'il soit appliqué dans une perspective plus générale, soit celle de la relation employeur-employé dans le contexte de relations complexes, tripartites ou autres, et que soient pris en compte un certain nombre de facteurs pour déterminer l'employeur assumant essentiellement le contrôle et la direction des employés. Si l'ancien Conseil (le Conseil canadien des relations du travail) a généralement conclu, dans les affaires portant sur des relations tripartites, que le client (en l'espèce Mackie) était le véritable employeur des employés temporaires, il a aussi statué à l'occasion que l'agence de placement ou le fournisseur des employés avait dans les faits les attributs d'un employeur. En l'espèce, on a également soutenu avec vigueur que GM possédait plusieurs des attributs de l'employeur. Il y a cependant une chose de claire et c'est que dans chaque affaire, le Conseil doit examiner la question dans une perspective globale et rationnelle en tenant compte de tous les facteurs pertinents pour déterminer qui est l'employeur qui exerce essentiellement le contrôle sur les employés pour l'application du *Code*. Même si l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, ne portait pas sur l'application du *Code*, les observations formulées par la Cour suprême du Canada sur la question du critère à appliquer n'en demeurent pas moins riches en enseignements:

In *Vassart*, unlike in *Centre d'accueil M^{re} Coderre*, the judge did not reject the notion of actual control or legal subordination. Rather, the Superior Court took a more balanced approach. While acknowledging that the criterion of actual control was relevant, Grenier J. added that any analysis that relied solely on that test to identify the real employer would be an overly narrow approach.

Dans *Vassart*, contrairement à la décision dans *Centre d'accueil M^{re} Coderre*, le juge n'a pas rejeté la notion de contrôle effectif ou de subordination juridique. La Cour supérieure a plutôt adopté une approche plus nuancée. Le juge Grenier, tout en admettant que le critère de contrôle effectif était pertinent, a ajouté que toute analyse qui se fonderait exclusivement sur ce critère pour identifier le véritable employeur constituerait une approche trop étroite.

I agree with the more comprehensive approach proposed by Grenier J. in *Vassart* for identifying the real employer in tripartite relationships. This was also the approach taken by the majority and dissenting judges of the Court of Appeal in the present case. Rousseau-Houle J.A. stated the following for the majority of the Court of Appeal (at p.1674):

"[TRANSLATION] Day-to-day control over the work done is therefore only one factor in determining the employer. The selection process, hiring, discipline, training, evaluation, assignment of duties and the length of time the services are provided are all elements to be considered when it must be determined who the real employer is in a tripartite relationship."

Deschamps J.A., dissenting in the result, proposed the same type of more liberal approach involving the consideration of a number of factors to determine the real employer in a tripartite relationship (at pp. 1678-79):

"[TRANSLATION] It seems improbable to me that a client using the services of a temporary personnel agency would end up being the employer of the agency's employees simply because it controls the work that is to be done every day. This reduces the concept of 'employer' to insignificance and ignores reality, which calls for a much more comprehensive view. The factors that must be considered include not only recruitment, selection, training, remuneration and discipline, but also integration into the business, continuity of employment and the employees' sense of belonging. I cannot conceive of an employer-employee relationship that involves none of these aspects."

The concept of 'legal subordination', a term that was used by the Labour Court, actually involves, in its view, merely the day-to-day supervision of the performance of work. The concept of legal subordination thus simplified is therefore totally inadequate to characterize the tripartite relationship that exists among the agency, its client and the employee."

According to this more comprehensive approach, the legal subordination and integration into the business criteria should not be used as exclusive criteria for identifying the real employer. In my view, in a context of collective relations governed by the *Labour Code*, it is essential that temporary employees be able to bargain with the party that exercises the greatest control over all aspects of their work - and not only over the supervision of their day-to-day work. Moreover, when there is a certain splitting of the employer's identity in the context of a tripartite relationship, the more comprehensive and more flexible approach has the advantage of allowing for a consideration of which party has the most control over all aspects of the work on the specific facts of each case. Without drawing up an exhaustive list of factors pertaining to the employer-employee relationship, I shall mention the following examples: the selection process, hiring, training, discipline, evaluation, supervision, assignment of duties, remuneration and integration into the business.

(ii) Canadian Cases

In applying collective labour relations legislation that is similar to that in Quebec, Canadian administrative agencies have also

Je suis d'accord avec l'approche la plus globale proposée par le juge Grenier dans *Vassart* afin d'identifier le véritable employeur dans des relations tripartites. Cette approche est d'ailleurs celle qu'a adoptée la majorité et la dissidence de la Cour d'appel dans le présent litige. Le juge Rousseau-Houle, pour la majorité de la Cour d'appel, a déclaré (à la p. 1674):

«Le contrôle quotidien sur le travail effectué n'est donc qu'un facteur dans la détermination de l'employeur. Le processus de sélection, l'embauche, la discipline, la formation, l'évaluation, l'assignation des fonctions et la durée des services sont tous des éléments à considérer lorsqu'il faut déterminer le véritable employeur dans une relation tripartite.»

Le juge Deschamps, dissidente sur le résultat, a proposé le même type d'approche plus libérale comprenant l'examen de plusieurs éléments pour déterminer le véritable employeur dans une relation tripartite (aux pp. 1678 et 1679):

«Il me semble invraisemblable qu'un client qui retient les services d'une agence de location de personnel temporaire se retrouve l'employeur des employés de l'agence simplement parce qu'il contrôle les tâches qui doivent être effectuées au jour le jour. C'est là réduire à bien peu de chose la notion d'employeur et en mettre de côté la réalité, qui exige une vision beaucoup plus globale. Parmi les éléments qui doivent être évalués, je fais non seulement référence au recrutement, à la sélection, à la formation, à la rémunération, à la discipline, mais aussi à l'intégration dans l'entreprise, à la continuité de l'emploi et au sentiment d'appartenance des employés. Je ne peux concevoir de relation employeur-employé(e) qui ne recoupe aucun de ces aspects.»

La notion de «subordination juridique», termes utilisés par le Tribunal du travail, ne recouvre en fait pour le Tribunal du travail que la supervision quotidienne de l'exécution du travail. La notion de subordination juridique, ainsi réduite, s'avère donc totalement insuffisante pour qualifier la relation tripartite qui existe entre l'agence, son client et l'employé(e).»

Selon cette approche plus globale, les critères de la subordination juridique et de l'intégration dans l'entreprise ne devraient pas être utilisés comme des critères exclusifs pour déterminer le véritable employeur. À mon avis, dans un contexte de rapports collectifs régis par le *Code du travail*, il est primordial que l'employé temporaire puisse négocier avec la partie qui exerce le plus grand contrôle sur tous les aspects de son travail - et non seulement sur la supervision de son travail quotidien. De plus, lorsqu'un certain dédoublement de l'identité de l'employeur se produit dans le cadre d'une relation tripartite, l'approche plus globale et plus souple a l'avantage de permettre l'examen de la partie qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail selon la situation factuelle particulière à chaque affaire. Sans établir une liste exhaustive des éléments se rapportant à la relation employeur-salarié, je mentionnerai à titre d'exemples, le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise.

(ii) La jurisprudence canadienne

En se fondant sur une législation sur les rapports collectifs de travail analogue à celle du Québec, les organismes

dealt with how to identify the real employer in a tripartite relationship. Most of the decisions of those agencies, and specifically the Ontario Labour Relations Board ("OLRB") and the Canada Labour Relations Board ("CLRB"), have noted that the essential test for identifying an employer-employee relationship in a tripartite context is that of fundamental control over working conditions. The application of the fundamental control test leads to an analysis of which party has control over, *inter alia*, the selection, hiring, remuneration, discipline and working conditions of temporary employees and to a consideration of the factor of integration into the business. In the final analysis, the application of the fundamental control test involves an examination of a series of factors that are similar to those suggested by the comprehensive approach set out in *Vassart* and in the Court of Appeal's decision in the instant case.

In applying the fundamental control test, the OLRB and the CLRB have generally concluded that the client is the temporary employee's real employer. See, for example: *Labourers' International Union of North America, Local 183 v. York Condominium Corp.*, [1977] O.L.R.B. Rep. 645; *Hotel and Club Employees' Union, Local 299 v. Sutton Place Hotel*, [1980] O.L.R.B. Rep. 1538; *United Electrical, Radio and Machine Workers of Canada v. Sylvania Lighting Services*, [1985] O.L.R.B. Rep. 1173; *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada v. Nichirin Inc.*, [1991] O.L.R.B. Rep. 78; *Labourers International Union of North America, Local 607 v. Grant Development Corp.*, [1993] O.L.R.B. Rep. 21; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 586 v. Dare Personnel Inc.*, [1995] O.L.R.B. Rep. 935; *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44. However, Canadian administrative agencies have not reached this conclusion systematically. In some decisions, the factual situation led the OLRB and the CLRB to find that it was the personnel agency or supplier that actually had the attributes of an employer. See, for example: *United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, Local Union 93 v. Templet Services*, [1974] O.L.R.B. Rep. 606; *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 819 v. Tower Company (1961) Ltd.*, [1979] O.L.R.B. Rep. 583; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 89 di 94.

(pages 1046-1048)

[126] The *Nationair* decision of the predecessor the Canada Labour Relations Board (*Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630) may also usefully be referred to in taking the required comprehensive approach. That case lists a number of criteria or factors to be examined in the context of a specific case to enable a determination to be made:

1. The Board will assess the factual situation but will not give decisive weight to agreements where they are not confirmed by the facts.

administratifs canadiens se sont également intéressés à la recherche de l'identification du véritable employeur dans le cadre d'une relation tripartite. La majorité des décisions de ces organismes, plus particulièrement de la Commission des relations de travail de l'Ontario («CROTO») et du Conseil canadien des relations du travail («CCRT»), a souligné que le critère primordial pour cerner une relation employeur-salarié dans un contexte de relation tripartite était celui du contrôle fondamental sur les conditions de travail. L'analyse du critère du contrôle fondamental entraîne celle de déterminer quelle partie détient le contrôle à l'égard, entre autres, de la sélection, l'embauche, la rémunération, la discipline et des conditions de travail de l'employé temporaire ainsi que l'examen du facteur de l'intégration dans l'entreprise. En définitive, l'application du critère du contrôle fondamental implique l'examen d'une série de facteurs qui s'apparentent à ceux proposés par l'approche globale énoncée dans *Vassart* et la décision de la Cour d'appel en l'espèce.

En appliquant le critère du contrôle fondamental, le CROTO et le CCRT ont généralement conclu que l'entreprise-cliente remplissait le rôle du véritable employeur de l'employé temporaire. Voir, par exemple: *Labourers' International Union of North America, Local 183 c. York Condominium Corp.*, [1977] O.L.R.B. Rep. 645; *Hotel and Club Employees' Union, Local 299 c. Sutton Place Hotel*, [1980] O.L.R.B. Rep. 1538; *United Electrical, Radio and Machine Workers of Canada c. Sylvania Lighting Services*, [1985] O.L.R.B. Rep. 1173; *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada c. Nichirin Inc.*, [1991] O.L.R.B. Rep. 78; *Labourers International Union of North America, Local 607 c. Grant Development Corp.*, [1993] O.L.R.B. Rep. 21; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 586 c. Dare Personnel Inc.*, [1995] O.L.R.B. Rep. 935; *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44. Toutefois, les organismes administratifs canadiens ne sont pas systématiquement arrivés à cette conclusion. Ainsi, dans certaines décisions, la situation factuelle a amené la CROTO et le CCRT à conclure que l'agence de location ou le fournisseur de personnel exerçait réellement les attributs d'un employeur. Voir, par exemple: *United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, Local Union 93 c. Templet Services*, [1974] O.L.R.B. Rep. 606; *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 819 c. Tower Company (1961) Ltd.*, [1979] O.L.R.B. Rep. 583; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 89 di 94.

(pages 1046-1048)

[126] Il peut aussi être utile d'invoquer la décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630) en ce qui concerne l'incontournable perspective globale. Cette décision précise quelques-uns des critères ou facteurs qu'il convient de prendre en considération dans le contexte d'une affaire particulière pour en arriver à une décision:

1. Le Conseil évaluera la réalité sans accorder un poids décisif aux conventions dans la mesure où elles ne se vérifient pas dans les faits.

Thus, in our jurisdiction, significant weight cannot be given to the payment of wages. The *Canada Labour Code* speaks of an employee (employé) and makes no reference to remuneration in the definition of this term, contrary to the *Quebec Labour Code*, for example, which gives a salaried employee (salaré) freedom to associate. More significant will be the identification of the person who does the paying, who **ultimately** bears the cost, and the impact this has on the employment relationship.

2. Another indicator will surely be the person who controls access to employment: the person who hires or who gives the work to be performed. Here, regard must be had to the selection process and the criteria used. The person who in fact has the power to approve the selection and influence it decisively is more akin to an employer than a mere occasional user. The lessee who retains or exercises a veto or the equivalent over the selection of personnel is certainly not extraneous to the employment relationship.

3. A third criterion concerns the actual establishment of working conditions. Who actually establishes working conditions? An agency that is merely a disguised employment office, a kind of clearing house with a title, could hardly be termed an employer. In this situation, it would merely be an agent acting on behalf of the employer, the equivalent of the personnel department of a company of which it is an integral part and whose wishes it carries out as an employee.

4. Another criterion concerns the actual performance of work. How is the work performed on a day-to-day basis? Who assigns the work? Who in fact determines and approves the standards governing the performance of the work? In this regard, who has the last word, the final say? It is the person who evaluates, who decides, who determines that an employee will work or be terminated because of his performance? What expertise does the agency have with respect to the work performed? What is the degree of similarity between the duties performed by regular employees and those performed by employees from outside?

5. Other criteria may also assist the Board in its determination: the employees' perception, their identification with the company, **their degree of integration into the company, the fortuitous, temporary or permanent nature of their employment with the leasing company.**

(pages 74-75; emphasis added)

[127] In approaching the current situation and considering the issue of fundamental direction and control from a broad, comprehensive, perspective, an analysis of the facts presented to the Board, by way of documentation and by *viva voce* evidence, reveals the following:

1. Payment of Wages and Benefits

[128] According to Mr. Meagher's testimony, Mackie has generally not entered into written contracts with the agencies that refer drivers to it, with the exception of the agency that provides drivers for its auto hauling operation in New Brunswick, Advantage Personnel

Ainsi, on ne peut dans notre juridiction accorder au versement du salaire un poids significatif. Le *Code canadien* parle d'«employé» et ne fait aucunement référence à la rémunération dans la définition qu'il en donne contrairement au *Code québécois* par exemple, qui reconnaît la liberté d'association au «salaré». Ce qui sera plus significatif sera l'identification du payeur, du supporteur **ultime** du coût et l'incidence de ce fait dans la relation d'emploi.

2. Un autre indicateur sera sûrement celui du contrôle de l'accès à l'emploi: celui qui embauche ou qui donne le travail à accomplir. Ici on aura égard au mécanisme de sélection et aux critères utilisés. Celui qui a en fait le pouvoir de sanctionner la sélection et de l'orienter de manière décisive s'apparente davantage à un employeur qu'à un simple utilisateur ponctuel. Le locataire d'employé qui se conserve ou exerce un droit de veto ou l'équivalent sur le choix du personnel n'est certes pas étranger à l'existence du lien d'emploi.

3. Une troisième donnée a trait à la détermination même des conditions de travail. Qui les décide dans la réalité? Une agence qui ne serait qu'un bureau d'emploi déguisé, une sorte de boîte aux lettres coiffée d'un nom propre pourra difficilement se qualifier d'employeur. Elle ne serait alors qu'un agent agissant pour l'employeur, assimilable au service du personnel d'une entreprise qui n'est pas distinct de l'entreprise dont il fait partie et dont il exécute les demandes comme un préposé.

4. Un autre critère a trait au déroulement même du travail. Comment au jour le jour s'effectue la prestation de travail. Qui assigne? Qui détermine et sanctionne dans la réalité les normes d'accomplissement du travail? À ce sujet, qui a le dernier mot, le mot qui compte, celui qui évalue, qui décide, qui fait que l'employé travaillera ou ne travaillera plus à cause de son rendement? Quelle est l'expertise de l'agence dans le travail exécuté? Quel est le degré de similitude des fonctions exercées par les employés réguliers et ceux provenant de l'extérieur?

5. D'autres éléments peuvent aussi éclairer le tribunal. La perception des employés, leur identification à l'entreprise, **leur degré d'intégration dans celle-ci, le caractère accidentel, passager ou durable de leur présence dans l'entreprise locataire.**

(pages 74-75; c'est nous qui soulignons)

[127] En l'espèce, après examen de la question de la direction et du contrôle fondamentaux dans une perspective globale, une analyse des faits soumis au Conseil, par écrit et de vive voix, révèle ce qui suit:

1. Paiement du salaire et des avantages

[128] Selon le témoignage de M. Meagher, Mackie ne conclut généralement pas de contrats écrits avec les agences qui lui adressent des chauffeurs, exception faite d'Advantage Personnel Ltd., qui fournit du personnel à la division du transport des automobiles du

Ltd. Generally, Mackie negotiates individually with each agency following receipt in writing of their proposed bill rates.

[129] The following may be generally deduced from the information available to the Board. While it is clear that agency drivers receive their wages from the agencies, it is also clear that the cost of these wages is borne by Mackie. Copies of invoices sent to Mackie by the agencies reveal that Mackie is invoiced on a regular basis according to the number of hours worked and/or miles driven by each driver during the billing period, according to the bill rate charged by the agency. The name of each driver who worked during the billing period is shown on the invoice as well as the number of hours worked and/or miles driven by each driver. The bill rate charged to Mackie by the agency covers the wages that will be paid by the agency to the driver, plus the agency's costs for such things as vacation pay, pay *in lieu* of statutory holidays, remittances for employment insurance (EI), Workplace Safety and Insurance Board, Canada Pension Plan (CPP), benefit plans, and costs for drug testing, etc. There is also an amount built in to the bill rate to cover the agency's overhead costs and to provide a profit margin. The arrangement between Mackie and the agencies is what is in substance a "cost plus" arrangement, and the amounts invoiced to Mackie by the agencies are directly proportional to the amount of work performed by the agency drivers which, as will be seen later, is controlled by Mackie.

[130] Evidence was led to the effect that the information on actual hours and miles to be invoiced to Mackie was provided to the agencies by Mackie, which the latter extracts from time-cards or trip sheets completed by the agency drivers and submitted by them to Mackie. Mackie is also charged by the agencies for waiting time above a certain minimum spent by drivers if a load is not ready at the appointed time. This information is also provided to the agencies by Mackie.

[131] Drivers testified that they were paid from the time they punch in at Mackie to the time they punch out, including non-driving time, that Mackie determines the maximum amount the agencies can pay their drivers, and that all agency drivers receive the same rate of pay regardless of which agency they are affiliated with. Although this latter statement was denied by the employer, on balance the Board accepts

Nouveau-Brunswick. Mackie négocie habituellement avec chaque agence après avoir été avisée par écrit des taux de facturation proposés.

[129] À partir des renseignements fournis au Conseil, il est possible de tirer les conclusions générales suivantes. S'il est manifeste que les chauffeurs d'agence sont rémunérés par les agences, il est tout aussi évident que c'est Mackie qui paie leurs salaires. Les copies des factures des agences révèlent que les salaires sont facturés à Mackie de façon régulière en fonction du nombre d'heures travaillées et(ou) de kilomètres parcourus par chaque chauffeur au cours de la période en cause, et en fonction du taux de facturation établi par l'agence. Le nom de chaque chauffeur ayant travaillé pendant la période de facturation est indiqué sur la facture ainsi que le nombre d'heures travaillées et(ou) de kilomètres parcourus. Le taux de facturation englobe le salaire que l'agence versera au chauffeur, plus les frais de l'agence au titre des indemnités de vacances et de jours fériés et les remises au titre des prestations d'emploi, des cotisations à la Commission de la sécurité et de l'assurance contre les accidents du travail, au Régime de pensions du Canada (RPC) et au régime d'avantages sociaux, ainsi que les frais des tests de dépistage des drogues, etc., auxquels s'ajoutent frais administratifs et la marge bénéficiaire. L'entente conclue entre Mackie et les agences est essentiellement un contrat au «prix coûtant majoré», et les montants facturés à Mackie sont directement proportionnels aux heures travaillées par les chauffeurs de l'agence, lesquels, ainsi que nous le verrons plus loin, sont assujettis au contrôle de Mackie.

[130] La preuve permet également d'établir que c'est Mackie qui fournit aux agences les données sur les heures de travail et le kilométrage à facturer et qu'elles sont tirées des fiches de présence ou des feuilles de route que les chauffeurs lui remettent. Un montant est également facturé à Mackie au titre des délais d'attente qui excèdent une durée minimale lorsque le chargement à livrer n'est pas prêt à l'heure prévue. C'est également Mackie qui fournit cette information aux agences.

[131] Les chauffeurs ont témoigné qu'ils sont rémunérés à partir du moment où ils se présentent au travail jusqu'au moment où ils quittent le travail, même quand ils ne sont pas sur la route, que Mackie établit le salaire maximal que les agences peuvent verser aux chauffeurs, et que tous les chauffeurs d'agence reçoivent le même taux de salaire, peu importe l'agence à laquelle ils appartiennent. Même si l'employeur a nié

this evidence. There is documentary evidence which tends to corroborate the testimony of the drivers in the form of a memorandum dated February 27, 1998, from Mackie to four agencies instructing them to simultaneously increase the pay of their drivers by .25 cent per hour and .01 cent per mile.

2. Access to Employment

[132] In *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, the Board stated that: "The person who in fact has the power to approve the selection and influence it decisively is more akin to an employer than a mere occasional user." The Board also balanced this statement by saying that: "The lessee who **retains or exercises a veto** or the equivalent over the selection of personnel is certainly **not extraneous** to the employment relationship." To this, the Board would add the exercise of a veto over the **retention** (in addition to the selection) of personnel.

[133] The evidence revealed that the agencies were responsible for recruiting, screening, initial testing such as ensuring valid commercial drivers' licenses, current drivers' abstracts, doing criminal records searches for drivers travelling to the US, medical testing, testing for and issuing Dangerous Goods Handling Certificates, testing for general driving knowledge, reference checks, drug and alcohol testing, etc. While these services do show that certain personnel services were performed by the agencies, there is evidence of control of the working environment by Mackie. Once a potential agency driver is referred to Mackie, he is given a road test by Mackie. A new driver may also be required by Mackie to undergo special training. In this respect Mackie does exercise a significant element of control over the actual employment of those hired. Mackie has the final say as to whether an agency driver will be accepted or not.

[134] Mackie has a clear and apparently dominant role in discipline. Documentary and testimonial evidence reveal that Mackie has issued written warnings and disciplinary letters to agency drivers and has even instructed agencies to terminate the employment of some, and has also instructed agencies that the services of certain named individual employees would no longer be required. It is thus apparent that Mackie exercises

cette dernière affirmation, le Conseil accepte cette preuve. Il existe une preuve documentaire qui permet de corroborer le témoignage des chauffeurs, à savoir la note de service datée du 27 février 1998, dans laquelle Mackie donne instruction à quatre agences d'augmenter le salaire des chauffeurs de 0,25 \$ l'heure et de 0,01 \$ le mille.

2. Accès à l'emploi

[132] Dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil a déclaré que: «Celui qui a en fait le pouvoir de sanctionner la sélection et de l'orienter de manière décisive s'apparente davantage à un employeur qu'à un simple utilisateur ponctuel.» Le Conseil a aussi pondéré cette observation en déclarant que: «le locataire d'employé qui **se conserve ou exerce un droit de veto** ou l'équivalent sur le choix du personnel n'est certes pas étranger à l'existence du lien d'emploi.» À ce critère, le Conseil ajouterait l'exercice d'un droit de veto sur le **maintien en poste** (non seulement sur la sélection) du personnel.

[133] La preuve a révélé que les agences s'occupent du recrutement, de la sélection, de la vérification initiale des permis de conduire un véhicule utilitaire, des dossiers de conducteur, des casiers judiciaires dans le cas des chauffeurs qui se rendent aux États-Unis, des examens médicaux, des certifications de manutention des marchandises dangereuses, de la vérification de la connaissance générale du code de la route, des références, du dépistage des drogues, etc. Même si ces renseignements indiquent que les agences assurent certains services personnels, la preuve révèle que les conditions de travail sont contrôlées par Mackie. Le candidat chauffeur qui est recommandé à Mackie subit un examen de conduite administré par Mackie. L'entreprise peut également l'obliger à assister à des séances de formation particulières. À cet égard, Mackie exerce bel et bien un contrôle considérable sur les conditions d'emploi des chauffeurs qu'elle embauche. C'est à Mackie que revient la décision finale d'accepter ou non un chauffeur d'agence.

[134] Sur le plan de la discipline, Mackie joue un rôle bien défini et, semble-t-il, prépondérant. La preuve documentaire et testimoniale révèle que Mackie a remis des avertissements écrits et des lettres disciplinaires à des chauffeurs d'agence, qu'il a donné instruction à des agences de licencier des chauffeurs et en a avisé un certain nombre d'autres qu'il n'avait plus besoin des chauffeurs dont il leur avait fourni la liste. Il est donc

fundamental control over which agency drivers are retained in employment and over their work while employed. Were it not so, Mackie would be satisfied so long as the agencies provided its necessary complement of qualified drivers and would be indifferent as to who these drivers were.

[135] In shortage of work situations, it is Mackie that has decided who, among the agency drivers, will be retained and who will be let go, on the basis of a seniority list comprising all agency drivers, established and maintained by Mackie.

3. Establishment of Working Conditions

[136] Oral evidence in this regard was contradictory, the employees testifying that their working conditions were established by Mackie, and certain of the employer's witnesses testifying that this was the responsibility of the agencies. By working conditions for the purpose of the present analysis, the Board is referring to conditions that are part of the agency drivers' remuneratory package, such as wages, working hours, vacations, holidays, and other benefits, as opposed to on-the-job working conditions which will be examined below in the analysis of the "control" factor.

[137] We have already seen above that Mackie exercises a strong degree of influence, if not outright control, over the agency drivers' rate of pay. As to hours of work, the evidence reveals this is controlled by Mackie's dispatch system. Drivers are given a starting time by dispatch and are paid for the hours scheduled by Mackie. The drivers have no contact with the agencies in this regard. Mackie determines the rules for bidding, the lanes assigned to individual drivers, and their dispatch times. Drivers may sign up for extra work, and this process is controlled by Mackie's dispatch system and takes place directly between Mackie and the agency drivers without the involvement of the agencies.

[138] Testimony revealed that Mackie once had in place a profit sharing plan that applied to all drivers

manifeste que Mackie exerce un contrôle fondamental sur le choix des chauffeurs d'agence et sur leurs conditions de travail par la suite. Si tel n'était pas le cas, Mackie demanderait tout au plus aux agences de lui fournir les chauffeurs qualifiés dont elle a besoin, sans se préoccuper de leur identité.

[135] Durant les périodes de pénurie de travail, c'est Mackie qui a établi la liste des chauffeurs à licencier en s'appuyant sur une liste d'ancienneté de tous les chauffeurs d'agence tenue par elle.

3. Établissement des conditions de travail

[136] La preuve orale à cet égard a été contradictoire, les employés affirmant que leurs conditions de travail étaient établies par Mackie, et certains des témoins de l'employeur affirmant qu'elles étaient fixées par les agences. Aux fins de la présente analyse, le Conseil précise qu'il entend par conditions de travail celles qui font partie du régime de rémunération des chauffeurs d'agence, soit les salaires, les heures de travail, les vacances, les jours fériés et les autres avantages consentis, par opposition aux conditions d'exécution du travail qui seront examinées plus loin dans le cadre de l'analyse du facteur du «contrôle».

[137] Il a déjà été établi que Mackie exerce une influence prépondérante, voire un contrôle absolu sur l'établissement des taux de salaire des chauffeurs d'agence. En ce qui concerne les heures de travail, la preuve révèle qu'elles sont fixées par le service de répartition de Mackie, qui informe les chauffeurs de l'heure de départ. Les chauffeurs sont avisés par les répartiteurs de l'heure à laquelle ils doivent se présenter au travail et ils sont rémunérés par Mackie pour les heures de travail accomplies. Ils n'ont pas de contacts avec les agences à cet égard. Mackie détermine les règles de postulation des parcours, les trajets qui sont attribués à chaque chauffeur et les heures de départ. Les chauffeurs peuvent inscrire leur nom pour obtenir du travail supplémentaire et ce processus est contrôlé par le service de répartition de Mackie, le travail étant attribué directement aux chauffeurs d'agence sans aucune intervention des agences.

[138] Les témoignages ont révélé qu'il y avait déjà eu chez Mackie un régime d'intéressement aux bénéfices

including agency drivers. Mackie had also proposed the implementation of a bonus incentive plan that would have applied to all employees including agency drivers.

[139] Evidence revealed that the only other benefits received by the agency drivers are vacation pay and statutory holiday pay, both of which are required by statute, and some agencies provide group health and dental insurance plans the cost of which is borne by the agency up to a certain level of coverage and by the driver over that level. In the absence of written contracts between Mackie and the agencies, it is not known if all agencies have such plans and if they provide the same level of coverage. All of these costs to the agencies are built-in to the bill rates charged to Mackie and are ultimately borne by it.

4. Performance and Control of Work

[140] The decision in *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, identifies a number of criteria that should be examined under this heading, including who assigns the work, who determines and approves the standards of performance governing the work, what expertise does the agency have with respect to the work performed, what is the degree of similarity with the work performed by direct employees, etc. To these criteria, the Board includes the two elements of (i) direct control over the work performed, and (ii) ownership of equipment used by the employees in the performance of the work.

[141] We have already determined above that Mackie controls the assignment of work through its dispatch system and communicates directly with the agency drivers in this regard; the agencies are not involved in this process to any extent whatsoever. Employees receive all their instructions having to do with the performance of their duties from Mackie, both written and verbal. The Board has examined a series of written directives issued by Mackie to all drivers including agency drivers, covering such matters as mandatory training sessions; the completion and routing of a variety of paperwork including vehicle inspection reports and trip sheets; the placement of service tags on their vehicles; occurrence reports; instructions concerning New York State E-Z pass tolls; disciplinary notices; etc., and including a notice instructing drivers

qui s'appliquait à tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence. Mackie avait aussi proposé d'offrir un programme de prime de rendement qui se serait appliqué à tous les employés, chauffeurs d'agence inclus.

[139] La preuve a révélé que les seuls autres avantages auxquels les chauffeurs d'agence ont droit sont les indemnités de vacances et de jours fériés, que la loi oblige les agences à leur payer. Certaines agences offrent des régimes collectifs de soins de santé et de soins dentaires dont elles prennent en charge le coût et une partie de la protection offerte, le reste étant payé par le chauffeur. En l'absence de contrat écrit entre Mackie et les agences, il est impossible de savoir si les agences offrent toutes de tels régimes et si elles assurent le même niveau de protection. Tous ces avantages sont inclus dans les montants facturés à Mackie, qui se trouve en définitive à en assumer le coût.

4. Exécution et contrôle du travail

[140] Dans la décision rendue dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil dresse la liste partielle des critères dont il convient de tenir compte à ce chapitre, notamment qui attribue le travail, qui détermine et approuve les normes de rendement applicables, quelle connaissance l'agence a-t-elle du domaine de travail particulier, quel degré de similitude existe-t-il avec le travail exécuté par les employés en titre, etc. À ces critères, le Conseil ajoute les deux éléments du (i) contrôle direct sur le travail exécuté et de la (ii) propriété du matériel utilisé par les employés pour accomplir leur travail.

[141] Nous avons déjà déterminé que Mackie détermine l'attribution du travail par le truchement de son service de répartition et qu'elle communique directement avec les chauffeurs d'agence à cet égard; les agences sont totalement exclues de ce processus. En ce qui concerne l'exécution du travail, les employés reçoivent toutes leurs instructions de Mackie, de vive voix et par écrit. Le Conseil a examiné une série de directives écrites que Mackie a adressées à l'ensemble des chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence, dans lesquelles il est question, entre autres, des séances de formation obligatoires, des documents à remplir et à fournir, notamment les rapports d'inspection des véhicules et les feuilles de route, des autocollants de service à apposer sur les véhicules, des rapports d'accident, des postes de péage E-Z de l'état de New

that they were required to have a mechanical alarm clock in their truck failing which they would not be dispatched. Agencies play no significant role in the direction of the day-to-day performance of the work and the Board heard testimony to the effect that once assigned to Mackie, some drivers will have no formal contact with the agency for months on end. All communications, including breakdowns, accidents, delays are with Mackie. The agency drivers generally, with a few exceptions in the case of Professional, drive trucks owned by Mackie and the trucks are equipped with satellite communication systems provided by Mackie which enable the drivers to keep in communication with Mackie's dispatch. Fuel for the trucks is provided by Mackie. The cost of uniforms is generally paid for by purchase orders issued by Mackie, although drivers must reimburse 50% of their cost; such reimbursement applies to all drivers, including drivers directly employed by Mackie. There is no difference in the manner in which work is assigned and controlled as between the agency drivers and the drivers directly employed by Mackie, the only exception being that Mackie drivers have priority over bidding for runs.

[142] Although the Board was told that contracts between Mackie and the agencies governing the assignment of the Ontario drivers were generally not available, it does have a copy of the contract between Mackie and Advantage Personnel Ltd. governing Mackie's operation in New Brunswick. This contract does shed some light on the degree of control exercised by Mackie on the agency drivers in that operation, and in that it may be presumed that at least the document is generally reflective of the level of control which Mackie would wish to maintain.

[143] Article 1.01 of that contract provides that "Advantage undertakes to supply from its **approved** list, the number of drivers required." The word "approved" implies that Mackie would generally wish to exercise some kind of final choice over which drivers it will accept in its service.

[144] Article 1.07 states that "the Customer (Mackie) shall have the right to demand at all times ... to examine and inspect Advantage's employee records in respect to a driver provided pursuant to this Agreement."

York, des mesures disciplinaires, etc., ainsi que d'une note informant les chauffeurs qu'ils doivent avoir un réveil manuel dans leur véhicule, faute de quoi ils n'obtiendront pas de parcours. Les agences n'interviennent d'aucune manière dans l'exécution quotidienne du travail et le Conseil a entendu des témoignages selon lesquels les chauffeurs embauchés par Mackie peuvent être des mois sans avoir de contacts avec l'agence. Toutes les communications se font avec Mackie et englobent les pannes, les accidents ou les retards. Les chauffeurs d'agence, à l'exception de ceux qui travaillent pour Professional, conduisent des camions appartenant à Mackie, lesquels sont munis d'un système de communication par satellite fourni par Mackie pour leur permettre de rester en communication avec son service de répartition. Le carburant des camions est fourni par Mackie. Les uniformes sont généralement payés à l'aide de bons de commande fournis par Mackie, quoique les chauffeurs doivent en rembourser la moitié; cette politique s'applique à tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs employés directement par Mackie. Tous les chauffeurs, qu'il s'agisse des chauffeurs d'agence et des chauffeurs employés directement par Mackie, sont traités de la même manière sur les plans de l'attribution du travail et de la supervision, à cette seule différence que les chauffeurs de Mackie ont la priorité pour postuler les parcours.

[142] Bien que le Conseil ait été informé qu'il n'existait généralement pas de contrats écrits entre Mackie et les agences qui lui fournissent des chauffeurs en Ontario, il a obtenu une copie du contrat conclu entre Mackie et Advantage Personnel Ltd. au Nouveau-Brunswick. Ce contrat fournit des indications sur le type de contrôle que Mackie exerce sur les chauffeurs d'agence de cette province, et on peut supposer qu'il donne une idée générale, à tout le moins, du niveau de contrôle que Mackie souhaiterait maintenir.

[143] L'article 1.01 de ce contrat prévoit qu'Advantage s'engage à fournir le nombre de chauffeurs requis en utilisant la liste **approuvée**. Le terme «approuvée» laisse sous-entendre que Mackie souhaite généralement avoir son mot à dire dans le choix des chauffeurs dont elle retient les services.

[144] L'article 1.07 précise que le client (Mackie) a le droit d'examiner à son gré les dossiers des chauffeurs qu'Advantage lui adresse en conformité avec les modalités du contrat.

[145] Article 2.00 specifies that "the Customer (Mackie) shall remain solely responsible for maintaining operational control over the transport operation performed by the drivers provided pursuant to this Agreement ... the Customer shall bear ultimate responsibility for scheduling and dispatching."

[146] Article 2.02 provides that "Advantage shall terminate the assignment of a driver supplied by it to the Customer after receipt of a Notice in writing from the Customer."

[147] Article 2.03 provides that "the Customer agrees to hold harmless Advantage for any and all loss, damage or liability arising out of the operation of the Customer's vehicles or cargo contained therein."

[148] Article 2.04 provides that vehicle insurance is provided by Mackie.

[149] Article 2.05 provides that "The Customer (Mackie) will assume responsibility for driver's [sic] compliance with various Transport Boards."

[150] Article 3.01 specifies that "The Customer will pay the contractor for the services provided in accordance with ... schedule 'A'." Schedule "A" was not attached to the copy of the contract made available to the Board.

[151] The Board has no reason to believe that even in the absence of written contracts with the agencies providing drivers for its Ontario operation, Mackie would exercise less control than that provided in the contract governing its New Brunswick operation. In fact, the evidence generally indicated that the contract provisions cited reflect the degree of control that Mackie generally does exercise.

5. Other Criteria

[152] Other pertinent factors would include the employees' identification with the company, their degree of integration, the temporary or permanent nature of their employment, etc.

[153] The Board heard testimony that agency drivers are treated identically by Mackie to its directly employed drivers. They all receive the same training,

[145] L'article 2.00 indique que le client (Mackie) est seul habilité à exercer un contrôle opérationnel sur les services de transport assurés par les chauffeurs fournis en conformité avec les modalités du contrat et qu'il appartient au client d'établir les horaires de travail et d'attribuer le travail.

[146] L'article 2.02 précise qu'Advantage doit mettre fin à l'affectation d'un chauffeur dès réception d'un avis écrit de Mackie.

[147] À l'article 2.03, il est dit que le client convient de dégager Advantage de toute responsabilité pour tout dommage, perte ou obligation résultant de l'utilisation des véhicules du client ou de la manutention des marchandises transportées dans ces véhicules.

[148] L'article 2.04 stipule que les véhicules sont assurés par Mackie.

[149] L'article 2.05 dit que le client (Mackie) prend les mesures nécessaires pour que les chauffeurs se conforment aux exigences des diverses commissions des transports.

[150] L'article 3.01 précise que le client paie à l'entrepreneur les services fournis en conformité avec l'annexe «A». Le contrat fourni au Conseil ne renfermait pas cette annexe.

[151] Le Conseil n'a aucune raison de croire que, même en l'absence de contrats écrits avec les agences qui lui procurent des chauffeurs pour ses opérations de l'Ontario, Mackie exerce un contrôle moindre que celui décrit dans le contrat conclu avec l'agence de placement du Nouveau-Brunswick. En fait, la preuve a indiqué de façon générale que les dispositions contractuelles mentionnées sont représentatives du type de contrôle que Mackie exerce généralement.

5. Autres critères

[152] Parmi les autres critères dont il convient de tenir compte, il y a l'identification de l'employé à la compagnie, son niveau d'intégration, la nature temporaire ou permanente de l'emploi, etc.

[153] Le Conseil a entendu des témoignages selon lesquels les chauffeurs d'agence sont traités exactement de la même manière que les chauffeurs employés

they are all given ID and PIN numbers to access Mackie's fuel pumps, they are dispatched the same way, drive trucks owned by Mackie, receive the same instructions and directives, use the same lunch-room, and are occasionally invited to attend company social functions. Some of them choose to wear Mackie uniforms even though this is not a requirement, an indication of their identification with Mackie. The continuity of employment with Mackie is also important. The seniority list maintained by Mackie for agency drivers indicates that some of them have been with Mackie since 1993 and one part-time driver has been with Mackie since 1982. Of the total complement of 99 agency drivers considered to have been employed on the date of application, more than half have an in-service date preceding January 1998. It is clear to the Board that the body of work to which the agency drivers are assigned resides permanently with Mackie, and not with the agencies.

[154] It should be recalled that Mr. Phil Meagher of Mackie testified that the primary function of the agencies was to supply manpower services. Drivers testified as to the recruiting and screening functions performed by the agencies, and one of the agencies, Adams Services, described its functions as follows in paragraph 5 of its reply to the application dated May 14, 1999:

(i) The Intervenor manages and administers to all advertising for employees, recruitment, screening, reference checks, interviewing, hiring, offers of employment, orientation, training, assigning to runs, supervising while on runs, counselling, discipline, preparing letters of recommendation, preparing confirmation of employment and employment status letters, controlling of sick leave requests, personal leaves of absence, vacation and driver absence replacement, on a regular and consistent basis.

(ii) The Intervenor is also solely and unilaterally responsible for the managing and overseeing of the currency and status of, for example, employee commercial licences, employee driver abstracts, employee criminal record searches, pre-employment medical authorizations, pre and post-employment drug testing, testing and all issues with respect to transportation of dangerous goods, client specific training as, for example, necessary in response to ISO9, 002.

directement par Mackie. Ils reçoivent la même formation, ils obtiennent des numéros d'employé et d'identification personnelle pour utiliser les pompes à essence de Mackie, le travail leur est attribué de la même manière, ils conduisent des camions appartenant à Mackie, ils reçoivent les mêmes instructions et directives, ils utilisent la même salle à manger et ils sont invités de temps à autre à participer aux activités sociales de la compagnie. Certains portent des uniformes de Mackie, même si rien ne les y oblige, ce qui est révélateur de leur identification à l'entreprise de Mackie. La continuité d'emploi chez Mackie est également un facteur important. La liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence tenue par Mackie indique que certains d'eux travaillent pour l'entreprise depuis 1993, et même depuis 1982, dans le cas d'un chauffeur à temps partiel. Plus de la moitié des 99 chauffeurs d'agence qui étaient censément employés en date de la présentation de la demande d'accréditation ont été embauchés avant janvier 1998. Il est manifeste aux yeux du Conseil que le travail qui est attribué aux chauffeurs d'agence appartient en permanence à Mackie et non aux agences.

[154] Il convient de rappeler que M. Phil Meagher de Mackie a témoigné que le rôle principal des agences est de fournir des services de main-d'oeuvre. Les chauffeurs ont donné des précisions sur les services de recrutement et de sélection assurés par les agences, et l'une d'elles, Adams Services, a décrit ses fonctions de la manière suivante au paragraphe 5 des observations formulées le 14 mai 1999 en réponse à la demande d'accréditation de la requérante:

(i) L'intervenante gère et administre toutes les activités de publicité pour les employés, ainsi que le recrutement, la sélection, la vérification des références, les entrevues, l'embauche, les offres d'emploi, les séances d'orientation, la formation, l'attribution des parcours, la supervision des chauffeurs durant les trajets, les services de counselling, la discipline, la préparation des lettres de recommandation, d'attestation d'emploi et d'états de service, les demandes de congé de maladie, de congés personnels et de vacances, et le remplacement des chauffeurs pendant les absences, de manière régulière et continue.

(ii) L'intervenante a aussi l'entière responsabilité de tenir à jour les certificats d'utilisateur de véhicule utilitaire et les dossiers de conducteur des employés, entre autres choses, de vérifier les casiers judiciaires, d'autoriser les examens médicaux préalables à l'emploi, d'exiger des tests de dépistage des drogues avant et après la période d'emploi, de faire subir des examens, ainsi que de satisfaire aux exigences en matière de transport des matières dangereuses et de dispenser la formation voulue relativement, entre autres choses, à la norme ISO 9002.

(iii) In addition, the Intervenor negotiates with drivers their pay rates (on an hour/kilometres basis), and manages and administers all aspects of each employee's payment and benefits program, is responsible for and co-ordinates all source deductions and remittances of a both a statutory and court ordered nature together with the issuing of all relevant taxation information including but not limited to T4's as well as the issuing of records of employment. Also, the Intervenor is responsible to all of its employees with respect to payment for hours worked and/or kilometres driven by the employee and in this regard appropriately bills each of its respective corporate clients with respect to same.

(iv) The Intervenor also is registered with the appropriate government agencies for the purpose of, for example, GST, employer health tax, the Workplace Safety and Insurance Act, as well as Revenue Canada;

(v) The Intervenor is managing and directing its employee group provides drivers with Intervenor business cards, pens, and further sponsors Christmas and recognition programs such as annual Christmas draws and the provision of gift certificate vouchers.

[sic]

[155] The functions described above closely parallel those described in the reply of Professional Personnel dated May 6, 1999. The Board is of the view that these functions are typical to a lesser or greater degree for all of the agencies that assign drivers to Mackie, and are analogous to those that would normally be carried out in-house in most organizations by a Human Resources or Personnel Department. As has been demonstrated, the more immediate control and direction over the day-to-day performance of work by the agency drivers rests with Mackie.

[156] In *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRB no. 64), the Board reiterated that the identity of the real employer will depend upon who is found to exercise control over the various elements essential in constituting an employer-employee relationship. This was further emphasized in *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRB no. 177), where the Board said:

There are legal responsibilities which devolve upon an employer under the *Code* regardless of the existence of any bargaining relationship but which increase or become more intensely focused **where an attempt is made to establish such a relationship** ... The Board, in its determination of the identity of the employer, attaches less weight to documents, declarations, statements and arrangements made for purposes

(iii) En outre, l'intervenante négocie les taux de salaire avec les chauffeurs (à l'heure et au kilomètre) et gère tous les aspects du programme de rémunération et d'avantages sociaux de chaque employé; elle effectue toutes les retenues à la source et les remises exigées par la loi et ordonnées par les tribunaux, en plus de fournir tous les renseignements fiscaux pertinents, notamment les T4, et de délivrer les relevés d'emploi. Il lui appartient aussi de payer les employés pour les heures travaillées et/ou les kilomètres parcourus, et, à cet égard, de facturer les montants appropriés à ses entreprises clientes.

(iv) L'intervenante est également inscrite auprès des organismes gouvernementaux aux fins de la TPS, de l'impôt-santé de l'employeur, de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, et de l'impôt (Revenu Canada);

(v) L'intervenante gère et dirige le groupe d'employés, fournit aux chauffeurs des cartes d'affaires et des crayons de l'intervenante, en plus de parrainer des programmes de reconnaissance, comme les tirages annuels de Noël, et de remettre des chèques-cadeaux.

(traduction)

[155] La description qui précède correspond presque en tous points à celle qui se trouve dans la réponse de Professional Personnel datée du 6 mai 1999. Le Conseil est d'avis que ces fonctions sont représentatives, à des degrés divers, de celles de toutes les agences qui fournissent des chauffeurs à Mackie, et qu'elles sont analogues à celles dont s'acquittent habituellement les services des ressources humaines ou du personnel interne de la plupart des organismes. Ainsi qu'il a été démontré, c'est Mackie qui exerce le contrôle et la direction la plus directe sur le travail accompli quotidiennement par les chauffeurs d'agence.

[156] Dans l'affaire *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64), le Conseil a indiqué à nouveau que, pour établir qui est le véritable employeur, il est nécessaire de déterminer qui exerce le contrôle sur les divers éléments essentiels de la relation employeur-employé. Le Conseil a formulé des observations semblables dans l'affaire *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177):

Il existe des obligations légales imposées à un employeur aux termes du *Code*, nonobstant l'existence d'une relation de négociation collective, mais ces obligations peuvent s'accroître ou se préciser **lorsque les parties tentent d'établir une telle relation** ... Lorsqu'il doit déterminer l'identité d'un employeur, le Conseil accorde moins d'importance aux documents, aux déclarations, aux relevés et aux ententes produits à des fins

unrelated to the formation and maintenance of an employment relationship than evidence of actual control over the employees.

We conclude that the employees' involvement with Temp. Core Ltd. has few of the appearances and none of the realities of an employer-employee relationship. The respondent is clearly the employer in this case. It has merely assigned some of its administrative functions in the payroll area to a contractor for business reasons. It has assigned none of its managerial authority and maintains actual control over all of the criteria required to establish and maintain the relationship. In particular, the respondent remains the decision making entity for the purposes of collective bargaining. The identity of the person to whom a bargaining agent must look for a response to its proposals or an answer to its grievances is basic to the determination of who is the employer. **As a practical matter collective bargaining should be carried on between a bargaining agent, and an employer who possesses both authority and knowledge with respect to the activities of the employees in the bargaining unit.** In this case the respondent exercises control over all significant matters relating to employment of the members of the proposed bargaining unit and is their employer.

(pages 721; and 502; emphasis added)

[157] The same rationale was used by the Board in *Economy Carriers Limited et al.* (1991), 86 di 209 (CLRb no. 910):

... Our problem here is that a group of employees have indicated a desire to participate in collective bargaining and it is our task to determine who, if anybody, is to sit on the other side of the bargaining table. This is why the Board has developed the criteria set out in *Northern Television Systems Ltd.*, *supra*, and *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*. **It is to identify the real employer to ensure that the collective bargaining will be meaningful.** ...

(page 218; emphasis added)

[158] In *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, the Board reiterated that the underlying purpose of Part I of the *Canada Labour Code*, as stated in its preamble, is to facilitate access to collective bargaining. The following excerpt from that decision is worth repeating:

Finally, it is essential that these criteria, whose significance may vary from case to case, be weighed without losing sight of the purpose of the legislation, namely, **to promote access to collective bargaining:**

"The Board cannot be satisfied with cosmetic solutions; the consequences of certification are far-reaching. **It would be harmful and contrary to the spirit of the Code if the Board were to certify a group of employees who would never be able to create a balance of forces in their relations with**

autres que la création et le maintien de relations de travail et tient plutôt compte des preuves établissant qui exerce le contrôle véritable des employés.

Le Conseil est d'avis que la relation entre les employés et Temp. Core Ltd. présente quelques apparences de lien d'employeur à employé, mais que la réalité est autre. Il est certain qu'en l'espèce, MacCosham Van Lines Limited est bel et bien l'employeur. Il a tout simplement délégué quelques-unes de ses fonctions administratives dans le domaine de la paye à un contracteur pour des raisons d'affaires. Il ne lui a accordé aucun pouvoir de gestion et garde le contrôle réel de tous les éléments nécessaires à la création et au maintien de la relation d'employeur à employé. En particulier, c'est toujours à la compagnie qu'il revient de prendre les décisions aux fins de la négociation collective. Il est essentiel d'identifier la personne qui doit répondre aux propositions ou aux griefs d'un agent négociateur pour déterminer qui est l'employeur. **A toute fin utile, la négociation collective devrait être menée par un agent négociateur et un employeur possédant à la fois l'autorité et les connaissances nécessaires à l'égard des activités des employés dans l'unité de négociation.** En l'espèce, MacCosham Van Lines Limited assure le contrôle de toutes les questions importantes rattachées à l'emploi des membres de l'unité de négociation proposée, et c'est donc l'employeur réel.

(pages 721; et 502; c'est nous qui soulignons)

[157] Le Conseil a invoqué des raisons semblables dans l'affaire *Economy Carriers Limited et autres* (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910):

... Dans la présente affaire, le problème est le suivant: un groupe d'employés ont manifesté le désir de participer à la négociation collective, et nous avons pour tâche de déterminer qui devra siéger de l'autre côté de la table de négociation, le cas échéant. C'est pour cette raison que le Conseil a établi les critères exposés dans *Northern Television Systems Ltd.*, *supra*, et dans *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*. **Il les a établis pour pouvoir déterminer l'identité du véritable employeur, afin que la négociation collective ait un sens...**

(page 218; c'est nous qui soulignons)

[158] Dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil a indiqué à nouveau que l'objet fondamental de la partie I du *Code canadien du travail*, énoncé dans le préambule, est de faciliter l'accès à la négociation collective. Il convient de reproduire le passage suivant de cette décision:

Enfin il paraît essentiel de soupeser ces critères, qui pourront revêtir un poids variable selon chaque espèce, sans perdre de vue l'objet de la législation qui est de favoriser l'accès à la négociation collective:

«Le Conseil ne peut se contenter des apparences; les conséquences d'une accréditation sont lourdes. **Il paraît malsain et contraire à l'esprit du Code qu'on puisse accréditer un groupe d'employés qui ne seraient jamais en mesure de créer un rapport de force avec leur vis-à-vis réel.**

their real employer. There is an old civil law maxim to the effect that one cannot give someone something and at the same time keep what one has given. The Board has trouble accepting the fact that the services of employees could be contracted out permanently to a third party and at the same time be considered to have been retained when these employees seek certification. The Board finds it even harder to accept that this could occur without creating some significant employment relationship between this third party and the contracted out employees. To accept such an argument without positive proof that no such relationship exists would, in the Board's opinion, offend against the spirit of the Code. ...

(Maska Manpower Inc., *supra*, page 204; emphasis added)"

(pages 75; and 111; emphasis added)

[159] In *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, then Chief Justice Lamer speaking for the majority also stated considering the facts of that case:

Judge Prud'homme acknowledged that the agency recruited, assigned positions to, evaluated, disciplined and paid the temporary employees. However, by focusing on the question of which party had control over the temporary employee's working conditions and the performance of her work, he concluded that the City was Ms. Lebeau's real employer.

...

In addition to considering the criterion of control over Ms. Lebeau's day-to-day work and her general working conditions, the Labour Court looked at other aspects that define the employer-employee relationship, namely wages, discipline and the feeling of integration into the business.

With respect to wages, the judge noted that although Ms. Lebeau's wages were paid by the agency, they were entirely dependent on the number of hours she actually worked for the City. Moreover, Ms. Lebeau's wage rate varied depending on her position with the City. According to the judge, the City therefore had a role to play in determining her wages, which correspondingly lessened the impact of the agency's authority over that traditional element of the employer-employee relationship.

I shall add two important elements that show that the criterion of remuneration was not determinative in this case. First, according to the evidence, a temporary employee was not paid unless he or she was assigned to work for one of the agency's clients. Thus, between her two work assignments with the City, that is, during the 1990 holiday season, Ms. Lebeau was not paid at all by the agency. Second, the definition of "employee" in the *Labour Code* does not specify who must pay the employee. The source of remuneration is therefore not conclusive in identifying the employer, because the statute does not mention it. To be covered by the *Labour Code*, the employee need only receive financial compensation in the form

Pour employer un vieil adage du droit civil des donations: «donner et retenir ne vaut». Il nous apparaît difficile de concilier qu'on puisse céder en permanence les services d'un employé à un tiers et en même temps être réputé les conserver lorsque ces employés demandent une accréditation. Plus encore, il nous paraît difficile d'admettre que cela puisse se faire sans qu'il en résulte quelque lien significatif avec ce tiers au niveau des relations du travail des employés ainsi cédés. C'est là une proposition qu'il nous paraît répugner à l'esprit du Code d'admettre sans une preuve positive d'une telle absence de lien...

(Main d'oeuvre Maska Inc., *supra*, page 204; c'est nous qui soulignons)

(pages 75; et 111; c'est nous qui soulignons)

[159] Dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)* précité, le juge en chef Lamer, tel était alors son titre, s'exprimant pour la majorité, a également fait observer ce qui suit, relativement aux faits de l'affaire en cause:

Le juge Prud'homme a reconnu que l'agence recrutait, assignait les postes, évaluait, disciplinait et rémunérait ses employés temporaires. Toutefois, il a conclu que la Ville remplissait le rôle du véritable employeur de M^{me} Lebeau en mettant l'accent sur la partie qui détenait le contrôle sur les conditions de travail et sur les prestations de travail de l'employée temporaire...

...

Le Tribunal du travail a non seulement examiné le critère du contrôle sur les prestations de travail quotidiennes et les conditions de travail générales de M^{me} Lebeau, mais il s'est aussi penché sur d'autres aspects définissant une relation employeur-salarié, soit la question du salaire, de la discipline, et du sentiment d'intégration à l'entreprise.

À l'égard du salaire, bien que l'agence ait versé le salaire à M^{me} Lebeau, le juge a souligné que ce salaire dépendait entièrement du nombre d'heures effectivement accomplies par celle-ci à la Ville. En outre, le taux du salaire alloué à M^{me} Lebeau variait selon le poste qu'elle occupait à la Ville. Selon le juge, la Ville avait donc un rôle à jouer dans la détermination du salaire de M^{me} Lebeau, ce qui diminuait d'autant l'impact de l'autorité de l'agence à l'égard de cet élément traditionnel retrouvé dans une relation employeur-salarié.

J'ajouterai deux éléments importants qui démontrent que le critère de la rémunération n'était pas déterminant en l'espèce. Premièrement, selon la preuve établie, l'employé temporaire ne recevait aucun salaire s'il n'était pas assigné à un travail chez une cliente de l'agence. Ainsi entre ses deux assignations de travail à la Ville, soit pendant la période des fêtes de 1990, M^{me} Lebeau n'a reçu aucune forme de rémunération de l'agence. Deuxièmement, la définition du terme «salarié» dans le *Code du travail* ne précise pas quelle entité doit rémunérer le salarié. La source de la rémunération n'est donc pas déterminante pour identifier l'employeur car la loi ignore cet élément. Il suffit que le salarié reçoive une contrepartie

of wages. This was the position taken by the Labour Court in *Messageries dynamiques*, *supra*, at p. 435; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, *supra*, at p. 355; and *Syndicat des professeurs du Québec*, *supra*, at p. 318. In actual fact, the City bore the financial burden of Ms. Lebeau's wages even though the agency actually paid those wages to the temporary employee. Thus, both entities, the agency and the City, could be seen as the employer since the former paid Ms. Lebeau's wages directly while the latter bore the cost of those wages **by fully reimbursing the agency for them on the basis of the hours she worked and paying an additional amount for the agency's services**. Whenever the legislature has wanted to make the paying of remuneration to an employee probative in identifying the employer, it has made this intention explicit. Thus, the definitions of "employer" in the *Act respecting the Québec Pension Plan*, R.S.Q., c. R-9, and the *Taxation Act*, R.S.Q., c. I-3, both specify that the employer is the person who pays the wages:

...

It is therefore not patently unreasonable that the Labour Court did not give predominant weight to the fact that the agency paid the temporary employee's wages. Since both parties had a role to play with respect to Ms. Lebeau's wages, those wages could not be a decisive criterion for identifying the real employer.

With respect to discipline, Judge Prud'homme acknowledged that the City had to inform the agency if it had any grounds for complaint against Ms. Lebeau. However, the judge also noted that the only possible disciplinary action would have been for the agency to remove Ms. Lebeau from her work assignment. The agency did not have a system involving a continuum of penalties or a disciplinary system such as is normally found in businesses. Moreover, Judge Prud'homme noted that the agency would not have taken disciplinary action in a vacuum: **since it had no authority over Ms. Lebeau's day-to-day performance of her work, the agency would have had to be notified first by the City that there was some problem with the employee**. Once again, the City was not uninvolved in this additional component of the employer-employee relationship. For these reasons, the Labour Court did not give predominant weight to the criterion of discipline.

...

In my view, the Labour Court's reasoning is not patently unreasonable. It used a comprehensive approach by not basing its decision solely on the criterion of legal subordination. The approach taken is not inconsistent with the analytical framework set out in *Vassart* or in the Court of Appeal's judgement in this case. Judge Prud'homme certainly gave greater probative value to working conditions and the criterion of legal subordination, but he also considered other factors that define the employer-employee relationship, such as the role of the agency and the City with respect to remuneration and discipline, and the specific facts of Ms. Lebeau's case. Nor did Judge Prud'homme ignore the agency's role in recruiting, training and evaluating Ms. Lebeau. **However, he justified giving predominant weight to working conditions and the**

financière, sous la forme d'un salaire, pour qu'il soit visé par le *Code du travail*. Cette thèse a été adoptée par le Tribunal du travail dans *Messageries dynamiques*, précité, à la p. 435; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, précité, à la p. 355; et *Syndicat des professeurs du Québec*, précité, à la p. 318. Dans les faits, c'est la Ville qui assumait le fardeau financier du salaire de M^{me} Lebeau, même si l'agence le versait concrètement à l'employée temporaire. Ainsi, les deux entités, l'agence et la Ville, pourraient être perçues comme l'employeur puisque la première payait directement le salaire à M^{me} Lebeau tandis que la deuxième en défrayait le coût **en remboursant intégralement le salaire en fonction des heures effectuées en plus d'un montant supplémentaire pour le service rendu par l'agence**. Lorsque le législateur a voulu rendre probant le fait de verser la rémunération à un employé aux fins de l'identification de l'employeur, il s'est exprimé de façon explicite. Ainsi, les définitions d'employeur retrouvées dans la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, L.R.Q., ch. R-9, et dans la *Loi sur les impôts*, L.R.Q., ch. I-3, spécifient toutes deux que l'employeur est celui qui verse le salaire:

...

Il n'est donc pas manifestement déraisonnable que le Tribunal du travail n'ait pas accordé un poids prépondérant au fait que l'agence versait le salaire à l'employée temporaire. Les deux parties ayant un rôle à jouer à l'égard du salaire de M^{me} Lebeau, le salaire devenait un critère non déterminant pour identifier le véritable employeur.

En ce qui concerne la discipline, le juge Prud'homme a admis que la Ville devait informer l'agence si elle avait eu à se plaindre de M^{me} Lebeau. Toutefois, le juge a également constaté que la seule mesure disciplinaire possible aurait été le retrait de M^{me} Lebeau de son assignation de travail par l'agence. L'agence ne disposait pas d'un système de gradation des peines ou d'un régime disciplinaire tel celui que l'on retrouve normalement dans les entreprises. En outre, le juge Prud'homme a souligné que l'agence n'aurait pas exercé la discipline dans un vacuum: **n'ayant aucune autorité sur les prestations de travail quotidiennes de M^{me} Lebeau, l'agence aurait dû auparavant être avertie par la Ville de l'existence d'un problème quelconque à l'égard de l'employée**. La Ville encore une fois n'était pas étrangère à cet autre élément constitutif de la relation employeur-salarié. Pour ces motifs, le Tribunal du travail n'a pas accordé un caractère prépondérant au critère de la discipline.

...

À mon avis, le raisonnement du Tribunal du travail n'est pas manifestement déraisonnable. Le Tribunal du travail a utilisé une approche globale en ne fondant pas sa décision exclusivement sur le critère de la subordination juridique. L'approche suivie ne va pas à l'encontre de la grille d'analyse présentée dans *Vassart* ou dans le jugement de la Cour d'appel en l'espèce. Le juge Prud'homme a certes donné une valeur probante plus importante aux conditions de travail et au critère de la subordination juridique, mais il a également pris en considération, d'une part, d'autres facteurs définissant le lien employeur-salarié, tels les rôles de l'agence et de la Ville à l'égard de la rémunération et de la discipline et, d'autre part, la situation factuelle particulière au cas de M^{me} Lebeau. Le juge Prud'homme n'a pas non plus ignoré le rôle de l'agence au

legal subordination test by relying on the ultimate objective of the *Labour Code*. According to the judge, working conditions are [TRANSLATION] "essential aspects of an employee's experience" and not "trivial matters" (p. 10). Indeed, the purpose of certification is to promote bargaining between the employer and the union in order to determine the employees' working conditions. Moreover, the Labour Court is a highly specialized agency with expertise in labour law, and is protected by a privative clause. For these various reasons, I conclude that the approach taken by the Labour Court was not patently unreasonable and that the Court of Appeal did not err in reaching a similar conclusion.

I am aware that the arrangement is not perfect. However, it must not be forgotten that the relationship in question here is not a traditional bipartite relationship but a tripartite one in which one party is the employee and the other two share the usual attributes of an employer. In such a situation, it is natural that labour legislation designed to govern bipartite situations must be adjusted in some ways. The Court is dealing with a decision of a highly specialized tribunal that has significant labour law expertise. Like the Court of Appeal, I cannot unjustifiably override the private clause, which protects the Labour Court's decision, in order to interfere in the world of labour and its organization and checks and balances unless there has been a patently unreasonable error. After analysing the facts of this case, the legislation and the cases, I conclude that there is a basis for the Labour Court's decision in the *Labour Code* and the evidence and that it is therefore not patently unreasonable.

Unfortunately, tribunals and courts must often make decisions by interpreting statutes in which there are gaps. The case at bar shows that situations involving tripartite relationships can cause problems when it comes to identifying the real employer if the labour legislation is incomplete in this regard. The tripartite relationship does not fit very easily into the classic pattern of bilateral relationships. The *Labour Code* was essentially designed for bipartite relationships involving an employee and an employer. It is not very helpful when a tripartite relationship like the one at issue here must be analysed. The traditional characteristics of an employer are shared by two separate entities - the personnel agency and its client - that both have a certain relationship with the temporary employee. When faced with such legislative gaps, tribunals have used their expertise to interpret the often terse provisions of the statute. In the final analysis, however, it is up to the legislature to remedy those gaps. The Court cannot encroach upon an area where it does not belong.

(pages 1049-1055; emphasis added)

[160] The Board is of the view that the case *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*,

niveau du recrutement, de la formation et de l'évaluation de M^{me} Lebeau. **Cependant, il a justifié le poids prépondérant accordé aux conditions de travail et au critère de la subordination juridique par l'objectif ultime du *Code du travail*.** Ainsi, selon le juge, les conditions de travail constituent des «aspects primordiaux du vécu d'un salarié» et non pas des «choses banales» (p. 10). En effet, le but de toute accréditation est de favoriser les négociations entre les parties patronale et syndicale pour l'établissement des conditions de travail des salariés. En outre, le Tribunal du travail est un organisme hautement spécialisé, détenant une expertise dans le domaine du droit du travail et bénéficiant d'une clause privative. Pour ces diverses raisons, je conclus que l'approche utilisée par le Tribunal du travail n'était pas manifestement déraisonnable et la Cour d'appel n'a pas commis d'erreur en concluant de façon similaire.

Je suis conscient du fait que l'arrangement n'est pas parfait. Cependant, il ne faut pas oublier que la relation qui fait l'objet du présent litige n'est pas une relation bipartite traditionnelle mais une relation tripartite dans laquelle une partie remplit le rôle du salarié et les deux autres se partagent les attributs usuels d'un employeur. Il est normal, dans cette situation, que les lois du travail, conçues pour réglementer les situations bipartites, nécessitent certains ajustements. La Cour se retrouve devant une décision d'un tribunal hautement spécialisé et détenant une expertise non négligeable en droit du travail. À l'instar de la Cour d'appel, je ne peux indûment percer la clause privative, qui protège la décision du Tribunal du travail, afin de m'ingérer dans le monde du travail, dans son organisation et son équilibre, à moins qu'il y ait une erreur manifestement déraisonnable. Après l'analyse des faits en l'espèce, de la législation et de la jurisprudence, je conclus que la décision du Tribunal du travail trouve un fondement dans le *Code du travail* et dans la preuve et n'est donc pas manifestement déraisonnable.

Les tribunaux et les cours doivent, hélas, souvent prendre des décisions en interprétant des lois comportant des lacunes. Le cas sous étude démontre que les situations de relations tripartites peuvent poser des problèmes lorsqu'il s'agit d'identifier le véritable employeur en présence de lois du travail incomplètes sur le sujet. La relation tripartite s'intègre avec difficulté dans le schéma classique de rapports bilatéraux. En effet, le *Code du travail* a été conçu essentiellement pour des relations bipartites comprenant un salarié et un employeur. Le *Code du travail* n'est pas d'un grand secours lorsqu'il s'agit d'analyser un cas de relation tripartite comme celui en l'espèce. Les éléments caractéristiques traditionnels d'un employeur sont partagés entre deux entités distinctes - l'agence de location de personnel et l'entreprise-cliente - qui toutes deux entretiennent un certain rapport avec l'employé temporaire. Confrontés à ces lacunes législatives, les tribunaux ont, selon leur expertise, interprété les dispositions souvent laconiques de la loi. Or, en dernier ressort, il revient au législateur d'apporter des solutions à ces lacunes. La Cour ne peut empiéter sur un domaine qui ne lui appartient pas.

(pages 1049-1055; c'est nous qui soulignons)

[160] Le Conseil est d'avis que, contrairement à ce que d'aucuns ont soutenu dans le cadre des plaidoiries,

contrary to the suggestions in argument is analogous to the aspect of the current case that deals with agency drivers, and finds, taking a comprehensive view and considering the relevant factors from a broad perspective, that the employer exercising fundamental control with respect to the agency drivers assigned to it is Mackie. The facts are clear: Mackie *inter alia* has the effective final say in hiring; it determines if an agency driver will be let go or retained; it effectively determines their level of remuneration; importantly, Mackie determines and controls all of the day-to-day elements that surround the performance of their work: the number of hours they work, how their work is to be performed, the location for pick-up and delivery and all of the many aspects noted above. Mackie generally owns the equipment used by the drivers to carry out their functions and all communications during the work day are with Mackie. The employment with Mackie is generally indeterminate and the employees identify with Mackie. Taking a balanced view of these and the other relevant factors outlined previously above, the employer exercising fundamental control of the employees in question on a careful consideration of all the circumstances is Mackie.

[161] The suggestion that GM or some other governmental body might equally be said to be a true employer of the agency employees, because they too exercise control over working conditions should also be considered. The control of GM or government over these employees is of a general regulatory nature and indirect. It is carried out by rules or statutory or regulatory instruments of a broad and general application. The direct, particular and continuous relationship of these individuals to Mackie is in sharp contrast to the incidental and functional control exercised by the relevant government agencies and to that exercised by General Motors whose rules apply only through a contractual and arm's length relationship. The employees in question have a direct, indeterminate, flexible and continuous relationship with Mackie. They do not perceive that they are employed in the production of cars for General Motors, but see themselves as transporting car parts for a transportation company, Mackie. For the purposes of the *Canada Labour Code*, it is most appropriate that such employees be considered as Mackie employees. Since the same argument was made in respect of the owner-operators, brokers and their

l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, est analogue à l'affaire dont il est saisi en l'espèce pour ce qui est de l'aspect qui se rapporte aux chauffeurs d'agence, et il en arrive à la conclusion, en adoptant une perspective globale et en tenant compte de tous les facteurs pertinents, que l'employeur exerce un contrôle fondamental sur les chauffeurs d'agence fournis à Mackie. Les faits ne laissent subsister aucun doute: Mackie a notamment le dernier mot en matière d'embauchage; elle détermine lesquels des chauffeurs d'agence seront licenciés; elle fixe dans les faits leur taux de salaire. Mais surtout, Mackie détermine et contrôle tous les aspects de l'exécution du travail au quotidien: le nombre d'heures de travail, la manière d'accomplir le travail, l'endroit où les articles doivent être ramassés et livrés, ainsi que la totalité des nombreux éléments mentionnés précédemment. Mackie est généralement propriétaire du matériel utilisé par les chauffeurs pour accomplir leur travail et toutes les communications se font avec elle au quotidien. Les employés sont généralement embauchés pour une durée indéterminée et ils s'identifient à l'entreprise de Mackie. Après avoir examiné attentivement ces divers points et les autres facteurs applicables mentionnés précédemment, le Conseil en arrive à la conclusion que Mackie est l'employeur qui exerce un contrôle fondamental sur les employés en cause.

[161] Il convient également de tenir compte de l'affirmation selon laquelle GM ou un organisme gouvernemental quelconque pourrait tout aussi bien être considérée comme le véritable employeur des employés d'agence parce qu'elle exerce aussi un contrôle sur leurs conditions de travail. Dans le cas de GM ou des organismes gouvernementaux, le contrôle est généralement de nature réglementaire et n'est pas exercé directement. Il prend la forme de règles ou de textes législatifs ou réglementaires d'application générale. La relation directe, particulière et continue que les chauffeurs d'agence ont avec Mackie contraste à tous égards avec le contrôle accessoire et fonctionnel exercé par les organismes gouvernementaux pertinents ainsi que par General Motors, dont les règles sont appliquées dans le cadre unique d'une relation contractuelle sans lien de dépendance. Les employés en question ont une relation de travail directe indéterminée, flexible et continue avec Mackie. Ils n'ont pas le sentiment d'être des employés de General Motors affectés à la production de voitures; leur travail consiste, selon eux, à transporter des pièces d'automobiles pour le compte d'une compagnie de transport, Mackie. Pour l'application

drivers, the point should here be made that in respect of them as well, Mackie, as will be discussed, exercises fundamental control and hence it cannot be said that General Motors or some governmental body is the true employer.

(iv) Whether Brokers are Dependent or Independent Contractors

(Note: In the following, the terms "broker" and "owner/operator" are used synonymously and interchangeably.)

[162] The next group of issues to be addressed concern the status of the brokers or "owner-operators" providing services to Mackie. The issues surrounding brokers may be divided into a number of subcategories, depending on the structure of their relationship with Mackie:

1. Broker-drivers under contract directly with Mackie and who do not employ drivers, although they personally drive vehicles.
2. Brokers who employ drivers and who do not normally drive themselves.
3. Brokers who employ drivers and who also drive regularly.
4. Drivers employed by brokers.

[163] Each of these issues will be examined separately.

1. Broker-drivers Under Contract Directly With Mackie and Who Do Not Employ Their Own Drivers

[164] The report of the Board's investigating officer tells us that on the date of application, there were 59 "brokers without drivers" under contract to provide services to Mackie. The Board heard from a number of witnesses respecting this aspect of the case including Mr. Scott Sullivan, Messrs. Brian Snell and Charles G. Waterhouse, two of the broker-drivers falling within

du *Code canadien du travail*, il est tout à fait légitime de considérer ces chauffeurs comme des employés de Mackie. Étant donné que l'argument s'applique en outre aux propriétaires, aux courtiers et aux chauffeurs de ces derniers, il convient de préciser ici que Mackie exerce aussi un contrôle fondamental sur ces particuliers, ainsi qu'on le verra plus loin; il est donc impossible d'affirmer que General Motors ou un organisme gouvernemental quelconque est le véritable employeur.

(iv) Les courtiers sont-ils des entrepreneurs dépendants ou des entrepreneurs indépendants?

(Nota: Dans la partie qui suit, les termes «courtier» et «propriétaire-exploitant» sont considérés comme des synonymes.)

[162] Le Conseil en vient maintenant à la question du statut des courtiers ou «propriétaires-exploitants» qui fournissent des services à Mackie. Les diverses questions à trancher en ce qui concerne ce groupe peuvent être divisées en plusieurs sous-catégories, suivant le type de relation qui existe avec Mackie:

1. Les chauffeurs-courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui n'emploient pas de chauffeurs et qui conduisent personnellement des véhicules.
2. Les courtiers qui emploient des chauffeurs et qui ne conduisent généralement pas de véhicules.
3. Les courtiers qui emploient des chauffeurs et qui conduisent aussi régulièrement des véhicules.
4. Les chauffeurs employés par les courtiers.

[163] Le Conseil examinera chacune de ces questions séparément.

1. Les chauffeurs-courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui n'emploient pas de chauffeurs

[164] Le rapport de l'agent d'enquête du Conseil indique qu'en date de la présentation de la demande d'accréditation il y avait 59 «courtiers sans chauffeurs» qui avaient conclu des contrats avec Mackie. Le Conseil a entendu un certain nombre de témoignages au sujet de cet aspect de l'affaire, dont ceux de M. Scott Sullivan, de MM. Brian Snell et Charles G.

this category, Mr. Marc Fortin, also falling within this category but operating out of Quebec, Mr. Robert Fraser, also falling within this category but operating as a North American Van Lines driver dispatched by NAVL from Fort Wayne, Indiana, and Mr. Phil Meagher, Mackie's Operations Manager.

[165] Although the Board heard many witnesses over several days of hearing, the facts are basically uncontested, for the most part. The Board heard that most of the brokers work in Mackie's Freight Division doing extraprovincial hauling, most typically, GM auto parts, and are party to identical contracts with Mackie. Brokers own their own tractors and haul trailers owned by Mackie. The Commercial Vehicle Operating Registrations (CVORs) are held in Mackie's name, as is insurance on the vehicles. License plates on the brokers' tractors are generally also in Mackie's name as these must be registered in the same name as the CVOR. License plates cost \$1500, and most brokers reimburse Mackie in equal payments over the year. The brokers also reimburse Mackie for their insurance costs which are paid by Mackie, on the basis of 4% of their revenue. Insurance costs are deducted by Mackie from their pay. Brokers who use Mackie's gas pumps reimburse Mackie for the gasoline used. The same general approach is followed in all of Mackie's Operating Divisions where brokers are used. Brokers may bid for specific steady runs, and the bidding system operates on the basis of seniority. Almost all of the steady broker runs deliver car parts on a regular basis from various locations to the GM Oshawa plant. These runs are bid periodically and awarded to brokers based upon seniority with Mackie. Brokers are entitled to bid for work on the open board if they did not have a steady bid run. Bidding on some runs is restricted to brokers who live in Quebec; these involve hauling cars from GM's plant in Sainte-Thérèse, Quebec. There are six Quebec brokers and they also report to and are supervised by Mackie's dispatch system in Oshawa. The license plates on the brokers' tractors are registered in Mackie's name and the vehicles are insured by Mackie. Brokers are paid by the mile by Mackie and if they are detained at a customer, they are paid an extra hourly amount for waiting time. The brokers are required to drive for Mackie as their first priority. Although in theory they are free to work elsewhere, almost none have except when the occasion has arisen that GM was on strike. When GM is operating normally most brokers in this group work

Waterhouse, deux chauffeurs-courtiers qui font partie de cette catégorie, de M. Marc Fortin, qui fait lui aussi partie de cette catégorie mais qui travaille au Québec, de M. Robert Fraser, qui fait partie de la même catégorie mais qui est rattaché à North American Van Lines, dont les services de répartition sont situés à Fort Wayne, Indiana, et de M. Phil Meagher, le directeur des opérations de Mackie.

[165] Bien que le Conseil ait entendu un grand nombre de témoins dans le cadre de plusieurs journées d'audience, il reste que les faits essentiels ne sont généralement pas contestés. La plupart des courtiers sont affectés à la division du fret de Mackie et s'occupent du transport extraprovincial de marchandises, plus particulièrement, de pièces d'automobiles de GM, et ils ont tous signé le même type de contrat avec Mackie. Les courtiers sont propriétaires du tracteur routier et transportent des remorques appartenant à Mackie. Les certificats d'immatriculation d'utilisateur de véhicule utilitaire (IUVU) sont au nom de Mackie, ainsi que l'assurance des véhicules. En général, les plaques d'immatriculation apposées sur les tracteurs routiers des courtiers sont aussi au nom de Mackie étant donné qu'elles doivent être inscrites au même nom que les IUVU. Les plaques d'immatriculation coûtent 1 500 \$ et la plupart des courtiers remboursent ce montant par versements égaux étalés sur l'année. Les courtiers remboursent également à Mackie les primes d'assurance payées par la compagnie, dont le montant correspond à 4 % de leur revenu et qui sont prélevées sur leur salaire par Mackie. Les courtiers qui s'approvisionnent aux pompes de Mackie lui remboursent le carburant utilisé. Ces règles s'appliquent de façon générale à toutes les divisions actives de Mackie qui font appel à des courtiers. Ces derniers peuvent postuler des parcours réguliers particuliers, et le système prévu à cette fin est fondé sur l'ancienneté. Presque tous les parcours réguliers attribués aux courtiers supposent la livraison à l'usine de GM d'Oshawa de pièces d'automobiles provenant de divers endroits. Ces parcours sont offerts périodiquement et ils sont attribués aux courtiers en fonction de leur ancienneté chez Mackie. Les courtiers ont le droit de consulter le tableau d'affichage et d'offrir leurs services pour effectuer les trajets qui y sont proposés lorsqu'ils n'ont pas de parcours réguliers. Certains parcours sont réservés aux courtiers qui vivent au Québec et supposent le transport d'automobiles provenant de l'usine de GM à Sainte-Thérèse (Québec). Il y a six courtiers du Québec qui

exclusively for Mackie. During the GM strike in 1996, Mackie found work for a number of brokers with other customers; these customers however were invoiced by Mackie, and the brokers were paid for the outside work by Mackie and not by the customer. Brokers' tractors have to display Mackie's name and logo, and the permit and unit numbers; if brokers wish to display their name as well, the letters must be no higher than two inches which is in height, somewhat smaller than Mackie's name.

[166] Brokers are required to attend mandatory training sessions put on by Mackie along with agency drivers and directly employed drivers. They are paid by the hour for attending training sessions; schedule "A" of the broker agreement in effect at the time the application was filed set the rate for attending training sessions at \$14.00 per hour.

[167] With respect to back hauls, a broker is paid a \$50.00 bonus if he can find a return load when Mackie is unable to. The broker contract stipulates however that Mackie's dispatch must be consulted. He is paid by the mile by Mackie and Mackie deducts certain expenses such as insurance, permit and plate fees, heavy user fees, and fuel consumption. In addition, the broker must pay his own truck expenses such as maintenance and repairs, and truck payments.

[168] With respect to deliveries to GM, it is GM which dictates the timing of deliveries. Brokers pay their own premiums for coverage under the Ontario Workplace Safety and Insurance Board, and Mackie provides Health and Welfare benefits. A broker receives a bill of lading from Mackie telling him where to pick up the

sont supervisés par le service de répartition de Mackie à Oshawa. Les tracteurs routiers des courtiers sont immatriculés au nom de Mackie et sont assurés par Mackie. Les courtiers sont rémunérés par Mackie en fonction du nombre de kilomètres parcourus et ils ont droit à un montant horaire supplémentaire lorsqu'il y a un délai d'attente chez un client. Les courtiers sont tenus d'offrir d'abord leurs services à Mackie, mais en théorie, ils ont le droit de travailler ailleurs. Ils se prévalent rarement de ce droit, sauf quand il y a grève chez GM. En temps normal, la plupart des courtiers qui font partie de ce groupe travaillent exclusivement pour Mackie. Durant la grève chez GM en 1996, Mackie a trouvé du travail à des courtiers chez d'autres clients; c'est Mackie, toutefois, qui a facturé ces clients et qui a payé les courtiers concernés. Les courtiers doivent afficher la raison sociale et le logo de Mackie sur leurs tracteurs routiers, ainsi que les numéros de permis et d'unité. Ceux qui veulent afficher aussi leur nom doivent utiliser des caractères plus petits ne dépassant pas deux pouces de hauteur.

[166] Les courtiers sont tenus de participer, avec les chauffeurs d'agence et les chauffeurs directement employés par l'entreprise, à des séances de formation obligatoires organisées par Mackie, pour lesquelles ils reçoivent un salaire horaire. À l'annexe «A» du contrat qui était en vigueur en date de la présentation de la demande d'accréditation, il est indiqué que le taux horaire versé pour participer à ces séances de formation est de 14 \$.

[167] Concernant le trajet de retour après une livraison, le courtier reçoit une prime de 50 \$ s'il déniche lui-même un chargement à ramener lorsque Mackie est incapable de le faire. Le contrat conclu avec les courtiers stipule toutefois que le service de répartition de Mackie doit être consulté au préalable. Le courtier est rémunéré par Mackie en fonction du kilométrage parcouru et Mackie retient certains montants comme les primes d'assurance, les droits d'immatriculation et de permis, les frais de grand utilisateur et la consommation de carburant. Le courtier doit en outre payer les dépenses de son camion, comme les frais d'entretien et de réparation et les mensualités.

[168] En ce qui concerne les pièces d'automobiles livrées aux usines de GM, c'est GM qui établit le calendrier des livraisons. Les courtiers paient leurs propres primes d'assurance à la Commission de la sécurité et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario et Mackie leur offre des programmes de

trailer; in other instances Mackie's dispatch will tell the broker what trailer to take. The Board heard in testimony that even though the broker contract with Mackie specifies that brokers are responsible for lost or damaged products, brokers have never been charged for this. Brokers were asked in testimony if they ever tried to get other business and all replied that their work with Mackie kept them too busy to do anything else.

[169] The Board heard of the existence of an Owner-operator Committee whose purpose was to negotiate rates with Mackie. It had been in existence since the fall of 1997 and the last time the committee met with Mackie was in December 1998. The owner-operators pooled their ideas and the committee met the company. The committee was unsuccessful in negotiating a mileage rate increase, however it succeeded in getting brokers' satellite fees reduced by half, obtaining a fee for waiting at the border, and a \$125 layover fee if on the road for over 36 hours. The committee was elected in the fall of 1997 and every owner-operator had the opportunity to vote.

[170] The Board heard testimony concerning the manner in which the bid system works at Mackie. All drivers, including brokers, are allowed to bid on preferred lanes, on the basis of their seniority with Mackie. The Bid Rules and Regulations specify that lanes are designated by driver type, i.e., company driver, agency driver or broker-driver, and only those designated as such may bid those lanes. Most brokers prefer to bid lanes and do highway work, and very few brokers bid for work on the city board which comprises mostly company drivers. If two brokers compete for the same bid, the driver with the lower unit number would get the bid; unit numbers are assigned by Mackie when a broker is taken on and thus reflect seniority. Under the bidding process brokers are only allowed to reserve one lane. The opportunity for brokers to work for others is very limited because after they are finished their work week with Mackie they generally have few hours left; maximum hours are regulated by the Ministry of Transport. Brokers purchase fuel using Mackie's card system and reimburse Mackie by

soins de santé et de soins dentaires. Mackie leur remet un connaissance qui leur indique où se trouve la remorque; il arrive aussi que le service de répartition de Mackie leur indique quelle remorque utiliser. Les témoignages ont révélé que, même si les contrats conclus entre Mackie et les courtiers stipulent que ces derniers assument la responsabilité des produits perdus ou endommagés, aucun d'eux n'a jamais été obligé de payer quelque montant que ce soit à cet égard. On a demandé aux courtiers qui ont témoigné s'ils avaient déjà essayé d'obtenir du travail ailleurs et ils ont tous répondu que Mackie les tenait beaucoup trop occupés pour cela.

[169] Il a été question de l'existence d'un comité des propriétaires-exploitants ayant pour mandat de négocier les taux avec Mackie. Ce comité existe depuis l'automne 1997 et la dernière rencontre avec Mackie remonte à décembre 1998. Les propriétaires-exploitants mettaient leurs idées en commun et le comité rencontrait la compagnie. Le comité a échoué dans ses négociations pour faire augmenter le taux de kilométrage, mais il est parvenu à faire réduire de moitié les frais d'utilisation du système de communication par satellite et à obtenir une indemnité d'attente à la frontière ainsi qu'une indemnité de récupération de 125 \$ pour les courtiers qui sont plus de 36 heures sur la route. Les membres du comité ont été élus à l'automne de 1997 et tous les propriétaires-exploitants avaient droit de vote.

[170] Les témoins ont exposé au Conseil le mode de fonctionnement du système de postulation en place chez Mackie. Tous les chauffeurs, courtiers inclus, ont le droit de poser leur candidature pour obtenir les parcours qui les intéressent, compte tenu de leur ancienneté chez Mackie. Les règles et règlements établis à cette fin précisent que les parcours sont désignés en fonction du type de chauffeur, c'est-à-dire chauffeur de la compagnie, chauffeur d'agence ou chauffeur-courtier, et que seuls les chauffeurs concernés peuvent postuler ces parcours. La plupart des courtiers préfèrent postuler des parcours et faire des longs trajets; rares sont ceux qui s'offrent pour effectuer les parcours en ville, lesquels sont surtout attribués aux chauffeurs de la compagnie. Lorsque deux courtiers postulent le même parcours, c'est le chauffeur qui a le numéro d'unité le plus bas qui l'emporte; au moment où il retient leurs services, Mackie attribue aux courtiers un numéro d'unité qui se trouve ainsi à indiquer leur ancienneté. Les courtiers qui participent au processus de postulation sont limités

deduction from their pay. They are entitled to a rebate on fuel tax for the portion of a run outside of Ontario, and Mackie does that calculation for them, and charges them a fee of \$35.00. Brokers have to use Mackie's satellite system for communications, for which they are charged a fee.

[171] In case of accident brokers are required to communicate with Mackie's dispatch by satellite. In cases of a discrepancy in parts or part number being picked up at a vendor they generally communicate with the Lead Logistics Provider, Ryder. If a broker is unable to do a run he has to communicate with Mackie's dispatch, who would find someone to replace him.

[172] The Board heard testimony from one of the brokers who operate out of Quebec, Mr. Marc Fortin, and he confirmed that he operates under the same conditions as Mackie's other brokers, including being dispatched and directed by Mackie's dispatch office in Oshawa. The parties agreed during the proceedings that Mr. Fortin's testimony would be representative of the other five Quebec brokers. Mr. Fortin testified that although the Quebec brokers bid only on Quebec runs that originate at GM's Sainte-Thérèse plant, there was nothing to prevent him from bidding on Mackie runs originating in Ontario or elsewhere. This was confirmed by testimony from the employer. Mr. Fortin said he thought he would not be prevented from taking advantage of other work opportunities but already had enough work. He works for Mackie six days per week and does a total of approximately 75 hours a week. He testified that a driver could not bid on more than one lane as it would be too much work for one driver. Mr. Fortin's bid run originates at Sainte-Thérèse and goes to Indiana, via Windsor. He frequently visits Mackie's office in Oshawa. He signed his broker agreement at a one-on-one meeting at Mackie on a

à un seul parcours. Les courtiers ne sont pas autorisés à postuler plusieurs parcours à la fois. Il ont très peu d'occasions de travailler pour d'autres parce qu'une fois leur semaine de travail terminée chez Mackie il ne reste généralement pas beaucoup d'heures; le nombre maximal d'heures autorisé est établi par le ministère des Transports. Les courtiers utilisent le système de cartes de Mackie pour acheter du carburant et ils lui remboursent ultérieurement les sommes au moyen de retenues sur leur paie. Ils ont droit à une réduction de la taxe sur le carburant pour la portion du trajet qui est effectué à l'extérieur de l'Ontario; c'est Mackie qui effectue les calculs, un service pour lequel elle exige des frais administratifs de 35 \$. Les courtiers sont obligés d'utiliser le système de communication par satellite de Mackie, pour lequel ils doivent payer des frais.

[171] Les accidents doivent être signalés au service de répartition de Mackie au moyen du système de communication par satellite. Lorsque les pièces ou le nombre de pièces dont ils prennent livraison chez un vendeur ne correspond pas à ce qui est indiqué sur la commande, ils communiquent généralement avec Ryder, le fournisseur principal de services de logistique. Le courtier qui est incapable d'effectuer une livraison doit en aviser le service de répartition de Mackie, qui lui trouvera un remplaçant.

[172] L'un des courtiers travaillant au Québec, M. Marc Fortin, a témoigné devant le Conseil et a confirmé qu'il était assujéti aux mêmes conditions que les autres courtiers de Mackie, et qu'il est supervisé par le service de répartition de cette dernière à Oshawa. Les parties ont convenu au cours de l'instance que le témoignage de M. Fortin serait considéré comme étant représentatif de celui des cinq autres courtiers du Québec. Aux dires de M. Fortin, même si les courtiers du Québec postulent uniquement les parcours du Québec dont le point de départ est l'usine de GM à Sainte-Thérèse, rien ne les empêche de postuler d'autres parcours en Ontario ou ailleurs. Ce témoignage a été corroboré par celui de l'employeur. M. Fortin ne croit pas que Mackie s'interposerait s'il acceptait des offres ailleurs, mais la question ne se pose pas car il a déjà suffisamment de travail. Mackie le tient occupé six jours par semaine, ce qui représente environ 75 heures de travail. Les chauffeurs ne sont pas autorisés à postuler plus d'un parcours à la fois car leur charge de travail serait trop lourde. Le parcours de M. Fortin commence à Sainte-Thérèse et se termine en Indiana en passant par Windsor; le témoin se rend aussi

return trip, and he accepted the contract "as is," without proposing changes to it. Quebec brokers are also allowed to place themselves on the open board, along with all other Mackie drivers, including brokers, company drivers and agency drivers. Mr. Fortin indicated that he had various other businesses, including a truck rental business and felt that he was not economically dependent on Mackie.

[173] All brokers directly under contract with Mackie are signatory to the same standard contract, only some parts of which were negotiated between Mackie and the Broker Committee. Clauses in the contract that were not agreed to by the Broker Committee were unilaterally imposed by Mackie, and all of the brokers who testified stated that they signed the contract "as is," without attempting to negotiate further changes. Brokers do not compete with each other by attempting to negotiate lower rates and "undercutting" the other brokers.

[174] The employer attempted to demonstrate during the testimony of the witnesses that brokers were free to accept or refuse work from Mackie, and did not have to call in to advise dispatch if they were not available to do their assigned run. The facts, however, do not support this claim. Testimony revealed that the only way in which a broker was effectively free to refuse work would be to remain on the open board. A broker on the open board who refuses work that comes up is simply placed at the bottom of the board and the work is assigned to the next driver on the board. Once a broker has signed a contract and successfully bid on a specific run, he is contractually obligated to do that run. If he is not available, clause 17 of the contract specifies that he must notify Mackie's dispatch before 6:00 a.m. A broker who does not keep his regular contract with Mackie is assumed to have terminated the contract. A broker who bids on a lane and books off on a regular basis would be subject to serious discussion with the company and could not realistically expect his contract to be continued. Clause 20 of the broker agreement specifies a progressive discipline series up to and including dismissal for such incidents as: misconduct towards Mackie staff and customers, failure to report for work, failure to deliver loads, improper paperwork,

souvent aux bureaux de Mackie à Oshawa. Il a signé son contrat en privé chez Mackie à l'occasion d'un voyage de retour, sans y apporter quelque modification que ce soit. Les courtiers du Québec ont également le droit d'offrir leurs services pour effectuer les parcours proposés au tableau d'affichage, à l'instar des autres chauffeurs de Mackie, c'est-à-dire les courtiers, les chauffeurs de la compagnie et les chauffeurs d'agence. M. Fortin possède d'autres entreprises, dont une entreprise de location de camions, et il ne considère pas qu'il est placé sous la dépendance économique de Mackie.

[173] Tous les courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie ont signé le même contrat type, dont quelques modalités seulement ont été négociées par Mackie et le comité des courtiers. Les clauses du contrat qui n'ont pas été approuvées par le comité des courtiers ont été imposées unilatéralement par Mackie, et tous les courtiers qui ont témoigné ont déclaré qu'ils avaient signé le contrat qui leur avait été soumis, sans chercher à faire apporter quelque modification que ce soit. Les courtiers ne se font pas concurrence et ils n'essaient pas de négocier des tarifs réduits et de «casser les prix» demandés par les autres courtiers.

[174] L'employeur a cherché à démontrer durant le témoignage des courtiers qu'ils ont le droit d'accepter ou de refuser le travail proposé par Mackie, qu'ils ne sont pas obligés de communiquer avec le service de répartition quand ils ne sont pas en mesure d'effectuer la livraison attribuée. Les faits établis contredisent toutefois ces prétentions. Les témoignages ont révélé qu'il n'y a qu'une façon pour un courtier de refuser du travail et c'est de s'en tenir aux parcours proposés au tableau d'affichage. S'il refuse le parcours qui lui est offert, son nom est tout simplement placé au bas de la liste et le travail est attribué au chauffeur suivant. Le courtier qui a signé un contrat et qui a réussi à obtenir un parcours particulier dans le cadre du système de postulation est obligé d'effectuer le travail en vertu du contrat qu'il a signé. En cas de non-disponibilité, la clause 17 du contrat précise qu'il doit prévenir le service de répartition de Mackie avant 6 heures du matin. Le courtier qui ne se conforme pas aux modalités du contrat conclu avec Mackie est présumé avoir mis un terme au contrat. Le courtier qui postule un parcours et qui se déclare non disponible de façon régulière devra s'expliquer avec Mackie et il ne peut raisonnablement s'attendre à conserver son contrat. À la clause 20 du contrat se trouve une liste des mesures

mistreatment of equipment, driving outside legal requirements, etc. The Board heard testimony from Mr. Phil Meagher that a Quebec broker (Mr. Lapierre) had been suspended under clause 20 of the agreement for missing his delivery window at GM and causing Mackie to lose a lane.

[175] If a broker bids on a lane and the available work on that lane decreases, he could supplement his earnings by going on the open board. Another option would be for the broker to give up the lane and work exclusively on the open board until another lane came up for bidding. If the open board were not available, some of the brokers would leave Mackie. This system enables Mackie to keep its turnover rate down to 15%-20%, compared to 40% in the rest of the industry. Mr. Meagher explained there was a shortage of drivers in the industry perhaps as a result of the involvement of Logistics Lead Providers (LLPs) acting as intermediaries between GM and the transporters to keep shipping costs low. As a result of the organization of auto haul parts transport by the LLPs, most of the transporters pay their owner-operators a fairly consistent rate from one company to another. As an incentive to attract owner-operators, Mackie charges them only 50% of the satellite fees and pays the rest itself. Mackie turns down 10%-15% of potential brokers and tries to keep the cream of the crop in order to ensure it retains its CVORs, which it could lose if its drivers incurred too many violations. Mr. Meagher indicated that the LLPs would not deal with individual brokers preferring to deal with larger operators.

[176] The Board also heard testimony from one of Mackie's brokers, Mr. Fraser, who works in its long distance household moving division, or the "A" fleet. These brokers are party to the same broker agreement as the brokers in Mackie's freight Division, but are

disciplinaires progressives, pouvant aller jusqu'au congédiement, auxquelles s'exposent les courtiers qui manquent de respect au personnel et aux clients de Mackie, s'absentent du travail sans justification, omettent de livrer des marchandises, ne produisent pas les documents requis, abiment le matériel, enfreignent le code de la route, etc. M. Phil Meagher a affirmé au Conseil que l'un des courtiers du Québec (M. Lapierre) avait été suspendu en vertu de la clause 20 du contrat pour non-respect du délai de livraison chez GM, qui avait entraîné la perte d'un contrat pour Mackie.

[175] Le courtier qui constate une diminution des livraisons à effectuer après avoir obtenu un parcours dans le cadre du système de postulation peut arrondir son salaire en offrant ses services pour effectuer des parcours proposés au tableau d'affichage. Il peut aussi abandonner le parcours et s'en tenir aux trajets annoncés sur le tableau d'affichage jusqu'à ce qu'il décroche un autre parcours dans le cadre du système de postulation. Si le tableau d'affichage n'existait pas, certains des courtiers cesseraient de travailler pour Mackie. Ce système permet à Mackie de limiter son taux de roulement entre 15 et 20%, alors qu'il se situe aux alentours de 40 % dans le reste de l'industrie. M. Meagher a précisé qu'il y avait pénurie de chauffeurs dans l'industrie et que la situation était probablement attribuable à l'existence des fournisseurs principaux de services de logistique qui servent d'intermédiaire entre GM et les transporteurs pour limiter les coûts de transport. Depuis que ces fournisseurs ont pris en main le transport des pièces d'automobiles, les taux de salaire payés aux propriétaires-exploitants varient très peu d'une compagnie à l'autre. Afin d'attirer des propriétaires-exploitants, Mackie a réduit de moitié les frais exigés pour l'utilisation de son système de communication par satellite et comble elle-même la différence. Mackie refuse de 10 à 15 % des courtiers qui lui proposent leurs services et fait le nécessaire pour garder les meilleurs afin de conserver ses IUVU, qui pourraient lui être retirés si les chauffeurs récoltaient trop de contraventions. M. Meagher a indiqué que les fournisseurs principaux de services de logistique ne veulent pas traiter avec les courtiers eux-mêmes, qu'ils aiment mieux faire affaire avec les gros transporteurs.

[176] Le Conseil a également entendu le témoignage de l'une des courtiers de Mackie, M. Fraser, qui est affecté à la division du déménagement longue distance des articles de ménage, soit le groupe «A». Ces courtiers ont signé le même contrat que ceux qui sont

remunerated according to schedule "B" of the contract, rather than schedule "A" which applies to the freight brokers. Unlike the freight brokers, the "A" fleet brokers get their work from and are dispatched by North American Van Lines (NAVL) from Fort Wayne, Indiana. They are assigned by NAVL in accordance with their availability and their position on the NAVL rotation. The rotation is controlled by NAVL. Mackie is an agent for NAVL and although the "A" fleet brokers get their work from NAVL, they are paid by Mackie. These brokers are paid for a move by the NAVL customers by cheque once the move reaches its destination; the broker sends the cheque to NAVL, NAVL sends a percentage to Mackie as its agent, and Mackie retains a portion and pays the remaining portion to the broker, as per the contract's schedule "B". Like the freight broker, the "A" fleet brokers use Mackie's insurance because it is cheaper for them to pay Mackie 4% of revenue for insurance than to buy insurance themselves. Also like the freight brokers, they pay their own operating costs and Mackie does not deduct CPP or income tax from their pay. Unlike the freight brokers on bid runs, however, they do not bid for runs, have the right to decline loads, and do so. Also unlike the freight brokers, "A" fleet brokers do not communicate with Mackie's dispatch system in Oshawa, but with NAVL's dispatch in Fort Wayne, Indiana. Mr. Fraser said he considered himself as working for NAVL, even though he is paid by Mackie. Mackie had eight "A" fleet brokers at the time of the application, and five of these are based outside of Ontario, i.e., in Saskatchewan, Alberta and British Columbia. If they need help, instead of communicating with Mackie they deal with NAVL in Fort Wayne, Indiana. Mr. Fraser said that NAVL agents such as Mackie overlap, and he could hire on with any of them and still continue to do the same work. The applicant indicated that because of the working condition differences in this group, they requested that they not be included in the bargaining unit. The Board agrees that this group is sufficiently distinct that in view of the applicant's request it should not be included in the bargaining unit.

affectés à la division du fret de Mackie, mais ils sont rémunérés en conformité avec les modalités de l'annexe «B» du contrat qui s'applique aux courtiers de la division du fret. Contrairement à ces derniers, les courtiers du groupe «A» reçoivent leurs instructions de North American Van Lines (NAVL) dont les services de répartition sont situés à Fort Wayne, Indiana. Le travail leur est attribué par NAVL en fonction de leur disponibilité ainsi que de la place qu'ils occupent sur la liste de rotation établie et contrôlée par NAVL. Mackie est une franchisee de NAVL; si les courtiers du groupe «A» obtiennent leurs affectations de NAVL, ils sont quand même rémunérés par Mackie. Les clients de NAVL leur remettent un chèque quand le déménagement est terminé; les courtiers le font parvenir à NAVL, qui verse un pourcentage à Mackie en sa qualité d'intermédiaire; Mackie conserve une partie du montant et remet le reste aux courtiers, en conformité avec les modalités de l'annexe «B» du contrat. À l'instar des courtiers de la division du fret, les courtiers du groupe «A» utilisent l'assurance de Mackie parce que cela leur revient moins cher de verser 4 % de leur revenu à Mackie que de payer eux-mêmes des primes d'assurances. Comme les courtiers de la division du fret, ils paient leurs propres dépenses de fonctionnement et Mackie ne fait aucune retenue sur leur salaire au titre du RPC ou de l'impôt. Cependant, contrairement à leurs homologues de la division du fret, ils n'ont pas besoin de postuler de parcours; ils ont aussi le droit de refuser du travail et ils s'en prévalent. En outre, leurs communications se font avec le service de répartition de NAVL situé à Fort Wayne, Indiana, plutôt qu'avec celui de Mackie à Oshawa. M. Fraser considère qu'il travaille pour NAVL, même s'il est rémunéré par Mackie. Le groupe «A» comptait huit courtiers en date de la présentation de la demande d'accréditation et cinq d'entre eux résidaient à l'extérieur de l'Ontario, soit en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. Quand ils ont besoin d'aide, ils communiquent avec NAVL à Fort Wayne, Indiana, plutôt qu'avec Mackie. Aux dires de M. Fraser, les franchisees de NAVL, comme Mackie, font double emploi; il pourrait offrir ses services à n'importe quel d'entre eux et continuer de faire le même travail. Étant donné que les conditions de travail de ce groupe sont différentes, la requérante a demandé qu'il soit exclu de l'unité de négociation. Le Conseil convient que ce groupe est suffisamment distinct pour qu'il soit exclu de l'unité de négociation dont la requérante sollicite l'accréditation.

[177] With respect to insurance coverage, testimony was consistent that all brokers in this category preferred to use Mackie's insurance and reimburse it 4% of their earned revenue, as this was cheaper than paying for their own insurance. Also, because the employer is contractually obligated by GM and the Lead Logistics Providers such as Ryder to carry \$20 million insurance coverage on the trucks, if Mackie allowed brokers to have their own insurance, it would have no way of ensuring that brokers maintained this level of coverage at all times and did not let their insurance lapse. The broker contract, therefore, provides with respect to insurance, in clause 28:

28. By terms of this agreement the Independent Contractor hereby authorizes the Company to charge the following services and products against the Independent Contractors revenue account:

(a) Premium payments for fleet insurance coverage.

[178] and in clause 31:

31. Insurance: The company will provide on behalf of the Independent Contractor the required public liability, fire, theft, collision, comprehensive, property and cargo insurance. This will be charged back to the Independent Contractor based upon Schedule "A" attached hereto and Schedule "B" attached hereto.

[179] Both schedules "A" and "B" are silent on the charge back to brokers for Mackie's fleet insurance, but testimony revealed this to be 4% of the broker's gross revenue in respect of those brokers doing one driver runs. There are some two driver runs and in respect of them a small adjustment may be made.

[180] Testimony revealed that brokers were generally uniformly subject to many conditions of employment, including the same directives and memos issued by Mackie as its directly employed drivers and the agency drivers. They have to comply with Mackie's sexual harassment policy. They are required to take certain mandatory training arranged and/or provided by Mackie. They are subject to scales of progressive discipline up to and including the dismissal of the

[177] En ce qui concerne les assurances, les témoins ont tous indiqué sans exception que les courtiers concernés préfèrent utiliser l'assurance de Mackie et lui rembourser 4 % de leur revenu plutôt que de souscrire leur propre assurance, qui coûterait plus cher. En outre, étant donné que Mackie est obligée, aux termes du contrat conclu avec GM et les fournisseurs principaux de services de logistique, tels que Ryder, d'assurer les camions pour vingt millions de dollars, l'employeur n'aurait aucun moyen de vérifier si les courtiers maintiennent la protection exigée en tout temps si elle les autorisait à s'assurer eux-mêmes. C'est pourquoi la clause 28 du contrat conclu avec les courtiers prévoit ce qui suit:

28. En vertu du présent contrat, l'entrepreneur indépendant autorise par les présentes la compagnie à imputer les services et produits suivants au compte de produits de l'entrepreneur indépendant:

a) Les primes d'assurance de flotte.

(traduction)

[178] La clause 31 stipule pour sa part ce qui suit:

31. Assurances: La compagnie souscrit, pour le compte de l'entrepreneur indépendant, l'assurance de la responsabilité civile, les assurances incendie, vol, collision, tous risques, ainsi que les assurances de biens et de marchandises nécessaires. Les primes d'assurances sont imputées à l'entrepreneur indépendant en conformité avec les modalités des annexes «A» et «B» jointes aux présentes.

(traduction)

[179] Les annexes «A» et «B» ne fournissent aucune précision sur les montants imputés aux courtiers au titre de l'assurance de flotte de Mackie, mais les témoignages ont révélé que les primes représentaient 4 % des revenus bruts des courtiers qui effectuent l'une des catégories de parcours attribués aux chauffeurs. Il y a deux catégories de parcours attribués aux chauffeurs et il se peut que des rajustements soient effectués pour chacun.

[180] Les témoignages ont révélé que les courtiers sont presque tous assujettis aux mêmes conditions d'emploi que les chauffeurs employés directement par Mackie et les chauffeurs d'agence, et qu'ils reçoivent notamment les mêmes directives et notes de service. Ils sont tenus de se conformer à la politique sur le harcèlement sexuel de Mackie. Ils sont obligés de participer à des séances de formation obligatoires offertes et/ou conçues par Mackie. Ils sont assujettis à un code de discipline

contract. Brokers in Mackie's HVP and HHG ("A" and "B" fleet) Divisions are required to wear uniforms, others encouraged to do so. Brokers are required to supply Mackie with copies of maintenance reports on their vehicles. They are required to maintain contact with Mackie's dispatch. This they do to a large extent through a Satellite Tracking Communication System in their truck which Mackie owns and on which brokers pay a charge back fee. When they are required to undertake mandatory training provided by Mackie, they are paid a uniform hourly rate for attending. They all have a mailbox at Mackie in which they receive company directives and other mail. They are required to have Mackie's name on their truck. They submit their trip sheets to Mackie and all of their paperwork, including log books, trip sheets, bills of lading, maintenance reports, etc. are supplied by Mackie.

[181] Although brokers are paid by the mile (generally at the rate of \$1 per mile), the miles are calculated by Mackie by a program called P.C. Miles rather than on the basis of what the brokers actually drive. If they deviate from the P.C. Miles route they risk being paid for fewer miles than actually travelled.

[182] The employer's position was that brokers are free to work elsewhere provided Mackie agreed to let them pay Mackie 4% of revenue earned elsewhere to maintain their insurance coverage. However, Mr. Meagher in testimony for the employer was unable to demonstrate from Mackie's financial statements that any broker had declared outside revenue on which the 4% could have been levied as a charge back, during the period from April 1998 to April 1999.

2. Brokers Who Employ Drivers

[183] The Board heard testimony from a number of brokers under contract to Mackie to provide trucks and drivers to Mackie. Some of these brokers do not normally drive, while some drive on a regular basis. Testifying in this regard were Mr. Murray S.

prévoyant une série de sanctions progressives pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat. Les courtiers affectés aux divisions des P.G.V. et des A.M. de Mackie (les groupes «A» et «B») sont obligés de porter des uniformes et on encourage les autres à en faire autant. Les courtiers sont tenus de remettre à Mackie des copies des rapports d'entretien de leur véhicule. Ils doivent aussi demeurer en communication avec le service de répartition de Mackie. À cette fin, ils utilisent surtout le système de communication par satellite qui appartient à Mackie et pour lequel ils paient des frais d'utilisation. Lorsqu'ils doivent assister aux séances de formation obligatoires offertes par Mackie, l'entreprise leur verse un taux horaire fixe. Ils ont tous une boîte aux lettres chez Mackie dans laquelle ils reçoivent les directives et les autres communications de la compagnie. Ils sont obligés d'afficher la raison sociale de Mackie sur leur camion. Ils soumettent leurs feuilles de route à Mackie, qui leur fournit tous les documents nécessaires, dont les carnets de route, les feuilles de route, les connaissances et les rapports d'entretien.

[181] Si les courtiers sont rémunérés en fonction du nombre de kilomètres parcourus (généralement 1 \$ le mille) la distance est calculée par Mackie au moyen d'un programme appelé P.C. Miles et ne correspond pas nécessairement au nombre réel de kilomètres. Les courtiers qui empruntent un itinéraire différent de celui qui est utilisé par le système P.C. Miles risquent d'être payés pour un nombre de kilomètres moindre que celui qu'ils ont parcouru dans les faits.

[182] Aux dires de l'employeur, les courtiers peuvent travailler pour d'autres s'ils le désirent, à la condition que Mackie accepte qu'ils lui versent 4 % des revenus gagnés ailleurs pour conserver leur protection d'assurance. Cependant, dans le cadre de son témoignage pour le compte de l'employeur, M. Meagher a été incapable de faire la preuve, au moyen des états financiers de Mackie, qu'un courtier avait déclaré des revenus externes sur lesquels l'entreprise aurait prélevé des frais de 4 % entre les mois d'avril 1998 et avril 1999.

2. Les courtiers qui emploient des chauffeurs

[183] Le Conseil a entendu le témoignage d'un certain nombre de courtiers ayant conclu des contrats avec Mackie pour lui fournir des camions et des chauffeurs. Quelques-uns conduisent des camions pour Mackie de façon régulière. Ont témoigné MM. Murray

Hammond, Mr. Art Pomeroy, Mr. D. Hill, all brokers who employ drivers.

[184] Mr. Murray S. Hammond testified that he operates an incorporated trucking business (M&D Hammond Systems) out of an office in his home. He has his own CVORs for some of his trucks. He started hauling in 1993 when he rented a tractor and hauled for Sunoco. In 1996 he signed a contract with Mackie. In 1998 he put on a second truck hauling for Sunoco and switched it to another company, Bartlett, in August 1999, hauling dry goods. He derives approximately 70% of his revenues from hauling for Sunoco and approximately 30% for Mackie; Bartlett is insignificant. He has done some marketing of his services to get work with other companies, e.g., Chem Oil, Molson. He finances the purchase of his tractors through the bank. As of April 1999 he had 5 full-time and 2 part-time drivers. Prior to April 1999 he had personally driven for Mackie approximately 10 to 12 times.

[185] Mr. Hammond testified concerning his participation in the lane bid that Mackie held in April 1999. He indicated that he negotiates rates of pay and terms and conditions of employment with the drivers he employs, and is responsible for supervising their work. He is responsible for the operating costs and maintenance of his vehicles, including fuel and license plates. With respect to insurance coverage on his trucks, he pays his own insurance on the trucks hauling for Sunoco, but goes through Mackie for insurance on the truck hauling for Mackie as it is cheaper and more convenient. Mr. Hammond testified he is free to offer his services to other companies and could for instance offer his Mackie tractor to Sunoco. He is free to assign the drivers in the truck that services Mackie. He said Mackie does not deduct UIC, etc. from the pay he receives from them. Mackie is not involved in the financing of his trucks. He can accept or decline Mackie trips. He is responsible for recruiting his drivers. The truck he has assigned to Mackie has a satellite communication system. He considers himself

S. Hammond, Art Pomeroy et D. Hill, trois courtiers qui emploient des chauffeurs.

[184] M. Murray S. Hammond exploite une entreprise de camionnage constituée en société (M&D Hammond Systems) dans un bureau aménagé à son domicile. Il détient des IUVU pour certains de ses camions. Il a commencé à faire du transport en 1993 lorsqu'il a loué un tracteur routier et a obtenu un contrat pour Sunoco. En 1996, il a signé un contrat avec Mackie. En 1998, il a fait l'acquisition d'un deuxième camion pour transporter des marchandises pour Sunoco puis, en août 1999, il a utilisé ce camion pour exécuter un contrat de transport de marchandises sèches pour une autre compagnie, Bartlett. Il tire environ 70 % de ses revenus du contrat de transport avec Sunoco et le reste, du contrat avec Mackie. Le revenu provenant du contrat avec Bartlett est dérisoire. Il fait un peu de publicité pour son entreprise afin d'obtenir des contrats d'autres compagnies, p. ex. Chem Oil, Molson. Il finance l'achat de ses tracteurs routiers par des emprunts bancaires. En date d'avril 1999, il avait cinq chauffeurs à plein temps et deux autres à temps partiel. Avant avril 1999, il a conduit lui-même des camions pour Mackie une douzaine de fois.

[185] M. Hammond a donné des précisions au sujet du processus de postulation de parcours auquel il a participé en avril 1999. Il négocie les taux de salaire et les conditions d'emploi avec les chauffeurs qu'il emploie et il supervise leur travail. Il paie les frais d'utilisation et d'entretien de ses véhicules, y compris le carburant et les droits d'immatriculation. En ce qui concerne les assurances, il assure lui-même les camions utilisés pour Sunoco, mais il utilise l'assurance de Mackie pour les contrats de transport avec cette dernière parce que ça lui coûte moins cher et que c'est plus pratique. M. Hammond a affirmé que rien ne l'empêchait d'offrir ses services à d'autres compagnies et qu'il pouvait par exemple utiliser le tracteur routier sur lequel est affiché la raison sociale de Mackie pour transporter des marchandises pour Sunoco. Il choisit lui-même les chauffeurs des camions utilisés pour Mackie, qui ne fait aucune retenue au titre des cotisations d'assurance-emploi, etc. sur le montant qu'elle lui verse. Mackie ne lui fournit aucune aide financière pour l'achat de ses camions. Il peut accepter

to be an independent businessperson and his business makes a profit.

[186] In cross-examination, Mr. Hammond confirmed that he recruits his own drivers by placing ads and asking around at Mackie. He determines if a driver is qualified by interviewing him/her, takes them for a test drive, verifies their driver's license and driver abstract. He personally trained the drivers he has assigned to Sunoco with respect to driving, delivery, paperwork. Mr. Hammond testified that although he had trained his Sunoco drivers, and had trained one of his Mackie drivers, Mr. John Dolan, who had had previous Mackie experience, Mackie too had trained certain of his drivers, in particular he indicated Mr. Ronald Marchand. With respect to his drivers assigned to Mackie, Mackie does the WHMIS training, the dangerous goods training, and the drug and alcohol screening. He has never been required to pay a fee to Mackie for this training, although he does pay Mackie a fee of \$80 for road-testing his drivers prior to Mackie agreeing to take them on as drivers.

[187] Mr. Hammond testified that he usually drives three or four days a week for Sunoco and does not normally drive for Mackie, himself.

[188] Mr. Hammond indicated that he gets paid \$1 per mile by Mackie, out of which he pays his drivers. His current agreement with Mackie is for a two-year period. He said he signed the broker agreement exactly as it was presented to him by Mackie, without attempting to negotiate. Although Mr. Hammond owns his own CVORs for his Sunoco trucks, his Mackie truck operates under Mackie's CVORs. Mackie's name is on the tractor he assigns to Mackie in large letters, his own name is in smaller letters. He picks up run sheets twice a week at Mackie. He has never used the truck he has under contract to Mackie for other business as Mackie keeps it busy for 15 hours a day 5 or 6 days per week; he has no opportunity to use the truck elsewhere. If the driver he has assigned to Mackie cannot work he either covers the run himself or has a part-time driver cover it.

ou refuser les voyages proposés par Mackie et il recrute ses propres chauffeurs. Le camion qu'il utilise pour exécuter le contrat de Mackie est muni d'un système de communication par satellite. Il se dit un homme d'affaires indépendant et son entreprise réalise des bénéfices.

[186] En contre-interrogatoire, M. Hammond a confirmé qu'il recrute ses chauffeurs en plaçant des annonces et en s'informant auprès des autres chauffeurs travaillant pour Mackie. Pour vérifier les titres et compétences d'un chauffeur, il le convoque à une entrevue, lui fait passer un examen de conduite et vérifie son permis de conduire ainsi que son dossier de conducteur. Il a lui-même informé les chauffeurs qui exécutent le contrat conclu avec Sunoco des exigences du client concernant la conduite, les livraisons et les documents à remplir. Il a aussi formé l'un des chauffeurs affectés au contrat avec Mackie, M. John Dolan, qui a déjà travaillé pour Mackie. Certains chauffeurs toutefois ont aussi reçu de la formation de Mackie, M. Ronald Marchand notamment. De même, c'est Mackie qui a expliqué le SIMDUT ainsi que les règles de transport des matières dangereuses et qui a fait subir les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool aux chauffeurs de M. Hammond qui conduisent des camions pour Mackie. Si cette dernière n'a jamais exigé d'honoraires pour dispenser cette formation, M. Hammond verse un montant de 80 \$ pour les examens de conduite que Mackie fait passer à ses chauffeurs avant de les accepter.

[187] M. Hammond conduit habituellement des camions trois ou quatre jours par semaine pour Sunoco mais il n'en conduit généralement pas pour Mackie.

[188] M. Hammond a indiqué que Mackie lui verse 1 \$ le mille et que c'est avec cet argent qu'il paie ses chauffeurs. Il a actuellement un contrat d'une durée de deux ans avec Mackie. Il a signé le contrat qui lui a été soumis par Mackie, sans essayer de négocier quoi que ce soit. Si les IUVU des camions qu'il utilise pour exécuter le contrat avec Sunoco lui appartiennent, ceux des camions utilisés pour Mackie sont la propriété de cette dernière. La raison sociale de Mackie est affichée en grosses lettres sur le tracteur routier et sa raison sociale personnelle est indiquée en lettres plus petites. Il ramasse les feuilles de route deux fois par semaine chez Mackie. Il ne se sert jamais du camion réservé à Mackie pour exécuter d'autres contrats parce que Mackie l'utilise 15 heures par jour, cinq ou six jours par semaine; il ne peut donc pas s'en servir pour

He pays his drivers to attend Mackie driver training sessions, and attends them himself. Mr. Hammond stated he thought the majority of brokers driving for Mackie drove vehicles on a regular and continuous basis. He said it was worthwhile for him to have a truck and driver on the Mackie run in addition to his Sunoco work because it provides him with another source of income.

[189] Mr. Hammond testified that he thought the terms of the contract he signed with Mackie were acceptable to him. On all of his evidence his operations seemed more independent and discreet than those of the majority of brokers who drive only for Mackie. Mr. Hammond indicated that if the terms of the contract had not been satisfactory, he would have looked for work elsewhere. He said he normally acquires work by word of mouth; he does not feel his operation is large enough to place advertisements. Because a significantly large proportion of the work of Mr. Hammond's operations is for clients other than Mackie and because of the other differences in his operations, his situation is sufficiently different that the Board is of the view that he and his drivers should not be included in the bargaining unit. His business is more discrete, independent and distinguishable from the other operations of Mackie than most other brokers and in this respect may be seen as a more discrete operation, somewhat similar in that respect to the HHG "A" operations. Although his work is federal, his community of interest is therefore sufficiently different to exclude his employees from the bargaining unit certified here.

[190] Mr. Art Pomeroy, another broker, testified with respect to two businesses he and his wife own and operate, 1269763 Ontario Limited and 1131464 Ontario Limited. It should be recalled that the bargaining agent has suggested that Mr. Pomeroy and his drivers should not be included in the bargaining unit. His wife's business is 1269763 and 1131464 is Mr. Pomeroy's. His company 1131464 was incorporated on November 1, 1995 and his wife's, 1269673 on July 15, 1998. The 1131464 company

exécuter des contrats pour d'autres. Si le chauffeur qu'il a désigné pour conduire le camion ne peut se présenter au travail, il effectue lui-même le parcours ou il l'attribue à un chauffeur à temps partiel. Les chauffeurs qui participent à des séances de formation données par Mackie sont payés par lui et il assiste lui aussi à ces séances. M. Hammond croit que la majorité des courtiers qui conduisent des véhicules pour Mackie le font de façon régulière et continue. Il trouve que c'est une bonne chose d'avoir un contrat de transport avec Mackie, en plus de son contrat avec Sunoco, parce que cela lui procure une deuxième source de revenu.

[189] M. Hammond a affirmé que les modalités du contrat qu'il a signé avec Mackie lui conviennent. Compte tenu de l'ensemble de son témoignage, ses activités semblent être plus indépendantes et plus distinctes que celles de la majorité des courtiers qui n'ont pas d'autre contrat que celui qu'ils ont conclu avec Mackie. M. Hammond a affirmé qu'il aurait cherché du travail ailleurs si les modalités du contrat ne lui avaient pas convenu. Il trouve généralement du travail par le bouche-à-oreille et il estime que son entreprise est trop petite pour qu'il soit nécessaire de faire de la publicité. Étant donné que le travail accompli pour Mackie ne représente qu'un faible pourcentage du travail exécuté par l'entreprise de M. Hammond et à cause aussi des autres particularités de cette entreprise, la situation de M. Hammond est suffisamment différente pour que le Conseil en arrive à la conclusion que ses chauffeurs n'ont pas leur place dans l'unité de négociation. Son entreprise est plus indépendante des opérations de Mackie que celle des autres courtiers et, à cet égard, elle peut être considérée comme une opération distincte, dont les activités ressemblent davantage à celles du groupe «A» de la division des AM. Si l'entreprise de M. Hammond relève de la compétence fédérale, sa communauté d'intérêts est cependant suffisamment différente pour que ses employés soient exclus de l'unité de négociation qui est accréditée en l'espèce.

[190] M. Art Pomeroy, un autre courtier, a fourni des précisions au sujet de deux entreprises qu'il possède et exploite avec son épouse, à savoir 1269763 Ontario Limited et 1131464 Ontario Limited. Il convient de rappeler que l'agent négociateur a demandé que M. Pomeroy et ses chauffeurs soient exclus de l'unité de négociation. L'entreprise de l'épouse de M. Pomeroy est 1269763 et 1131464 est celle de M. Pomeroy. Cette dernière société a été constituée le 1^{er} novembre 1995, et celle de son épouse, 1269673,

leases trucks to 1269763, which in turn holds contracts with Mackie or another company, Verspeeten. Mr. Pomeroy now owns eight trucks, and has 16-18 drivers; one truck runs single, the other seven run teams; six trucks are contracted to Mackie and two to Verspeeten. Some of Mr. Pomeroy's drivers are working part time only. Mr. Pomeroy operates the trucks doing Mackie runs under Mackie's CVOR. He said to haul for another company, a broker had to get permission from Mackie to do a haul using Mackie's CVOR and insurance. Mr. Pomeroy gets paid slightly more than the other brokers by Mackie. Mr. Pomeroy testified that Mackie had been willing to lower the insurance fee of 4% to 2.5% for team runs but the Owner-operator Committee did not agree. Mackie then decided to leave the insurance fee at the same level but increase the rate per mile paid to team runs by 1.5 cents per mile. Mr. Pomeroy stated that he felt he operated his own business. While he started hauling for Mackie as an owner-operator in June 1993, he now drives only occasionally. He now drives himself only when a driver is sick or on holidays, this gives him the opportunity to check how the trucks are driving. He has driven approximately 30 times in the year between April 1998 and April 1999.

[191] Mr. Pomeroy testified that he participated in Mackie's bid system and has six runs at Mackie assigned by seniority. He does not now have his tractors on Mackie's open board, but did have one on the open board prior to the last bidding process, as the lane it was assigned to was not that busy it did open board work when not running the bid lane. Mr. Pomeroy pays the Workplace Safety and Insurance Board premiums for his employees. Mackie does not deduct for CPP, EI, or income tax for his drivers, this is done by Mr. Pomeroy.

[192] Mr. Pomeroy testified that every owner-operator driving at Mackie, in his view has the opportunity to increase the number of tractors he/she runs. Once an owner-operator becomes a proven commodity Mackie will give such a chance an owner-operator to increase the number of trucks. He said his drivers negotiate

le 15 juillet 1998. 1131464 loue des camions à 1269763, qui, pour sa part, conclut des contrats avec Mackie ou une autre compagnie, Verspeeten. M. Pomeroy possède actuellement huit camions et il emploie de 16 à 18 chauffeurs; l'un des camions est conduit par un chauffeur seul, les sept autres par des équipes; six camions sont utilisés aux fins du contrat conclu avec Mackie, et deux, pour le contrat avec Verspeeten. Certains des chauffeurs de M. Pomeroy ne travaillent qu'à temps partiel. M. Pomeroy conduit les camions utilisés dans le cadre du contrat avec Mackie, qui en détient les IUVU. Les courtiers doivent obtenir l'autorisation de Mackie pour utiliser les IUVU et l'assurance de Mackie aux fins d'exécuter un contrat de transport pour une autre compagnie. Mackie paie M. Pomeroy un peu plus cher que les autres courtiers. La compagnie s'est montrée disposée à réduire les frais d'assurance (de 4 %) à 2,5 % du revenu quand les chauffeurs travaillent en équipe, mais le comité des propriétaires-exploitants s'y est opposé. Mackie a alors décidé d'augmenter de 0,015 \$ le mille le taux versé aux équipes de chauffeurs. M. Pomeroy soutient qu'il exploite sa propre entreprise. Il a commencé à conduire des camions pour Mackie comme propriétaire-exploitant en juin 1993, mais il est plutôt rare qu'il conduise maintenant. Il conduit seulement quand l'un de ses chauffeurs est malade ou en vacances, ce qui lui permet de vérifier l'état des camions. Il a conduit des camions une trentaine de fois entre les mois d'avril 1998 et 1999.

[191] M. Pomeroy prend part au processus de postulation de parcours instauré par Mackie, qui lui a ainsi attribué six parcours en fonction de son ancienneté. Son entreprise n'est pas inscrite pour l'instant au tableau d'affichage des offres de parcours de Mackie, mais elle y était avant que Mackie lance le dernier processus de postulation parce que le parcours qui lui avait été attribué n'était pas très occupé, ce qui lui permettait d'accepter d'autres trajets. M. Pomeroy paie les cotisations à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de ses employés. Il effectue aussi des retenues sur le salaire de ses chauffeurs au titre du RPC, des cotisations d'assurance-emploi et de l'impôt.

[192] Selon M. Pomeroy, tous les propriétaires-exploitants qui travaillent pour Mackie ont la possibilité d'obtenir plus de travail de la compagnie. À partir du moment où un propriétaire-exploitant a fait ses preuves, Mackie n'hésitera pas à lui attribuer des contrats supplémentaires. M. Pomeroy négocie le

their wage rates and conditions of employment with him, and their recruitment and supervision rests with himself. He is responsible for the maintenance of his trucks, and for fuel costs and other operating costs. Mackie provides him with a monthly statement of earnings.

[193] Mr. Pomeroy's trucks are equipped with the standard satellite communications systems required by Mackie on GM work. Mr. Pomeroy is responsible for ensuring that the requirements of the customers whose loads are being carried are met. Mr. Pomeroy is responsible for granting time off to his drivers, to discipline and terminate them. The vehicles Mr. Pomeroy has under contract to Mackie carry the Mackie name only; neither his name nor any other name appears on his trucks. He determines the wage rates of his drivers himself without any involvement from Mackie. He confirmed, however, that he paid his drivers on the basis of Mackie trip sheets. He visits Mackie's yard in Oshawa at least twice a week to handle paperwork and ensure everything is functioning correctly. He and his drivers attend Mackie's Sunday training sessions, and they are paid \$14.25 per hour for attending, in such circumstances; his drivers are paid by him but he in turn gets compensated by Mackie for the full cost of their attendance at the training sessions.

[194] Mr. Pomeroy was asked if he was aware of other brokers who supply vehicles to Mackie similarly to the way he did and he mentioned Murray Hammond, Bill Wellman, Bill Robinson and others whom he could not recall. Because the applicant has not asked that Mr. Pomeroy and his drivers be in the bargaining unit, because he exercises more independent control over his employees and because his operations, like those of Mr. Hammond, do not have the level of dependence on Mackie of the other brokers, the Board is of the view that these employees too may be excluded from the appropriate bargaining unit.

[195] Mr. D. Hill is a broker whose company, D.A. Hill Trucking Ltd. is engaged in closed auto hauling for Mackie. He owns three trucks, two of which are under contract with Mackie and one with a Nova Scotia company. Mr. Hill's other business activities include

salaire et les conditions d'emploi de ses chauffeurs directement avec eux; il s'occupe aussi de leur recrutement et de leur supervision. Il paie les frais d'entretien de ses camions, le carburant et les autres frais d'utilisation. Mackie lui remet un relevé chaque mois.

[193] Les camions de M. Pomeroy sont munis du système de communication par satellite exigé par Mackie aux fins de l'exécution du contrat avec GM. Il appartient à M. Pomeroy de faire le nécessaire pour satisfaire aux exigences des clients dont il transporte les marchandises. C'est lui qui approuve les demandes de congé des chauffeurs, qui impose les mesures disciplinaires et qui licencie le personnel. Seule la raison sociale de Mackie est affichée sur les véhicules utilisés aux fins du contrat avec la compagnie; aucun autre nom, pas même le sien, n'est indiqué. Il établit lui-même le taux de salaire de ses chauffeurs sans ingérence de Mackie. Il utilise toutefois les feuilles de route que lui transmet Mackie pour calculer le salaire de ses chauffeurs. Il se rend aux bureaux de Mackie au moins deux fois par semaine pour régler des détails administratifs et pour s'assurer que tout va bien. Il participe, avec ses chauffeurs, aux séances de formation données par Mackie le dimanche, pour lesquels ils reçoivent 14,25 \$ l'heure; M. Pomeroy paie lui-même ses chauffeurs, mais Mackie lui rembourse par la suite la totalité du montant versé pour assister aux séances de formation.

[194] On a demandé à M. Pomeroy s'il connaissait d'autres courtiers qui fournissaient des camions à Mackie en vertu de contrats à peu près semblables et il a mentionné les noms de Murray Hammond, Bill Wellman, Bill Robinson; ils ne sont pas les seuls, mais il ne se rappelait pas le nom des autres. Étant donné que la requérante a demandé que M. Pomeroy et ses chauffeurs soient exclus de l'unité de négociation, que M. Pomeroy exerce un contrôle plus indépendant sur ses employés et que ses opérations, à l'instar de celles de M. Hammond, ne sont pas aussi dépendantes de Mackie que le sont celles des autres courtiers, le Conseil est d'avis que ces employés peuvent aussi être exclus de l'unité jugée habile à négocier collectivement.

[195] M. D. Hill est un courtier dont l'entreprise, D.A. Hill Trucking Ltd., fournit des services de transport d'automobiles pour Mackie par camion-fourgon. Il possède trois camions; deux sont utilisés aux fins du contrat avec Mackie, et le troisième pour un contrat

snow clearing. He employs four full-time and two part-time drivers. He does not have his own CVOR but uses the CVORs of the companies he is under contract with. He confirmed the type of contract he is under is the same as the other brokers who have a contract with Mackie. He personally drives for both Mackie and a Nova Scotia company. His Mackie trucks are dispatched by Mackie in Oshawa through the satellite system, but he also does some work for Mackie out of Dartmouth, Nova Scotia, delivering Audis to dealers all over Canada. Mr. Hill testified that unlike many of the other drivers he does work for other parties than Mackie with the trucks that he has under contract to Mackie. Mr. Hill drives Monday to Friday, as part of a team. In respect of the drivers he employs he recruits them, negotiates the rate of pay and other conditions of employment with them and supervises them. He carries Mackie's insurance because it is cheaper than getting his own, for the trucks assigned to Mackie. He carries his own insurance for certain other vehicles. He pays his own operating costs, maintenance, fuel, permits, plates. Mackie does not deduct income tax or CPP from the pay he receives in respect of his employees. He is free to accept or decline trips from Mackie and has done so. He considers himself an independent business person.

[196] He recruits drivers through newspaper ads or through Human Resources Development Canada, gives them a road test, verifies their license and driver's abstract. He provides training in dangerous goods. Drug and alcohol testing is provided through Mackie for which he pays a fee. He signed his contract with Mackie on a one-on-one basis and not with a group. He accepted the contract as offered, without proposing changes to it, and is not involved with the Broker Committee. His name as well as Mackie's is on his trucks. He generally visits Mackie to do his paperwork but can do it by post or carrier. His drivers are on the payroll of his company. Neither he nor his

avec une entreprise de la Nouvelle-Écosse. L'entreprise de M. Hill accepte aussi des contrats de déneigement. Elle emploie quatre chauffeurs à plein temps et deux à temps partiel. M. Hill n'a pas d'IUVU, mais il utilise celles des compagnies avec lesquelles il a un contrat. Il a signé avec Mackie le même type de contrat que les autres courtiers. Il conduit personnellement des camions pour Mackie et pour l'entreprise de la Nouvelle-Écosse. La répartition est faite par le service de répartition de Mackie à Oshawa au moyen du système de communication par satellite, mais il transporte aussi, pour le compte de Mackie, des voitures de marque Audi qu'il charge à Dartmouth (Nouvelle-Écosse) et qu'il livre ensuite à divers concessionnaires à la grandeur du Canada. Contrairement à plusieurs des autres chauffeurs, il utilise les camions servant à l'exécution du contrat avec Mackie pour effectuer du travail pour d'autres parties. M. Hill conduit des camions du lundi au vendredi et travaille en équipe avec un autre chauffeur. Il recrute ses propres chauffeurs, dont il négocie le salaire et les conditions d'emploi et il assure par la suite leur supervision. Il souscrit à l'assurance de Mackie pour les camions servant à l'exécution des contrats avec la compagnie parce que cela lui permet de réaliser des économies. Il possède sa propre assurance pour certains autres véhicules. Il paie lui-même ses frais d'utilisation, d'entretien et de carburant, ainsi que les permis et les plaques. Mackie ne fait aucune retenue au titre de l'impôt ou du RPC sur les montants qu'elle lui verse à l'intention de ses employés. Il peut refuser les voyages que Mackie lui propose et il l'a fait un certain nombre de fois. Il considère qu'il est un homme d'affaires indépendant.

[196] M. Hill recrute ses chauffeurs au moyen d'annonces dans les journaux ou par l'entremise de Développement des ressources humaines Canada; il leur fait passer un examen de conduite et vérifie leur permis ainsi que leur dossier de conducteur. Il leur donne la formation requise sur le transport des matières dangereuses. Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool sont effectués par Mackie à laquelle il verse des honoraires. Il a signé le contrat avec Mackie dans le cadre d'une rencontre individuelle. Il a accepté le contrat qui lui a été présenté, sans proposer de modifications et il ne siège pas au comité des courtiers. Sa raison sociale et celle de Mackie sont

drivers have attended Mackie's Sunday training sessions.

[197] Mr. Hill testified he had no bid lanes, his company gets its work through Mackie's dispatch on the satellite system. A normal run would begin with a pickup in Dartmouth, and would include dropping cars off in Quebec, Ontario, perhaps in Vancouver. Generally, the unit is then reloaded and returned to Dartmouth. There is a mailbox at Mackie in the name of D.A. Hill Trucking Ltd.

[198] Mackie deducts costs for fuel, licenses and insurance from Hill, and he would have to reimburse further insurance costs if he were to use his truck to haul for someone else. He pays his own license plates and maintenance costs. He could decline trips for Mackie, if it were not possible to do them, if he did not have a driver, or the truck was not available; he would not decline because he had booked a trip for someone else. He gets paid 1.00-1.10 per mile plus \$15 for each car he loads. He is expected by Mackie to do back hauls after delivering a lead haul. He would be notified by satellite system about a back haul, usually for dealers or private individuals. He can decline a trip if he does not think he can get in to pick up a load or if he thinks it might damage his equipment. He uses Mackie trip sheets and log books and turns them in to Mackie. He testified a new driver would have to be approved by Mackie, in accordance with schedule "C" of the broker contract. Mr. Hill testified that Mackie's warehouse in Oshawa is the pickup and drop-off point for goods from anywhere in Canada and the US and vice-versa; customers could be anywhere.

[199] Mr. Hill confirmed in cross-examination that he buys gas with cards issued by Mackie and Mackie is reimbursed by deducting this amount from his monthly

affichées sur ses camions. Il se rend généralement en personne aux bureaux de Mackie pour régler les détails administratifs, mais il peut tout aussi bien le faire par la poste ou par messenger. Ses chauffeurs sont inscrits sur la feuille de paie de sa compagnie. Ni lui ni ses chauffeurs n'ont assisté aux séances de formation données par Mackie le dimanche.

[197] M. Hill ne participe pas au processus de postulation de parcours; le travail lui est attribué par le service de répartition de Mackie au moyen du système de communication par satellite. Le parcours habituel consiste à prendre un chargement de voitures à Dartmouth et à les livrer ensuite à divers concessionnaires au Québec, en Ontario, et parfois même à Vancouver. Une fois les livraisons effectuées, l'unité est généralement chargée à nouveau pour le retour à Dartmouth. L'entreprise a une boîte aux lettres au nom de D.A. Hill Trucking Ltd. chez Mackie.

[198] Mackie fait des retenues au titre du carburant, des permis et de l'assurance sur le montant payable à M. Hill; elle l'obligerait à payer des frais d'assurance supplémentaires s'il utilisait son camion pour exécuter un contrat pour quelqu'un d'autre. M. Hill paie lui-même ses droits d'immatriculation et ses frais d'entretien. Il peut refuser les voyages que lui propose Mackie s'il n'est pas en mesure de les effectuer, s'il n'a pas de chauffeur, ou si le camion n'est pas disponible; il ne refusera pas un voyage pour la simple raison qu'il en a accepté un autre d'une autre compagnie. Il est payé de 1 \$ à 1,10 \$ le mille et reçoit en outre 15 \$ pour chaque voiture transportée. Mackie s'attend à ce qu'il accepte des chargements pour le voyage de retour. Mackie utilise le système de communication par satellite pour l'aviser d'un chargement à ramener pour le compte, généralement, de concessionnaires ou de particuliers. Il peut refuser ce chargement s'il croit qu'il n'arrivera pas à temps pour ramasser les marchandises ou s'il craint d'endommager son véhicule. Il utilise les feuilles de route et les carnets de bord de Mackie et les lui remet par la suite. Mackie doit approuver les nouveaux chauffeurs, en conformité avec les modalités de l'annexe «C» du contrat. L'entrepôt de Mackie situé à Oshawa est le lieu de cueillette et de livraison des marchandises provenant de toutes les localités au Canada et aux États-Unis, et vice versa, car les clients viennent de partout.

[199] En contre-interrogatoire, M. Hill a précisé que, pour l'approvisionnement en carburant, il utilise les cartes émises par Mackie qui déduit ensuite les

statements. The only time he ever attended a Mackie training session was when he was first hired; the training consisted of how to securely fasten cars being moved to the trailer. He receives mail, memos and directives from Mackie at his mailbox at Mackie in Oshawa. He said he has never used the Mackie trailers to haul freight. If he decided to use it to haul for someone else, he would have to pay Mackie extra for the insurance. He clarified that his tractors were specified in writing according to the contract to haul for Mackie. Deductions from his pay include 4% of his mileage earnings to cover insurance provided by Mackie, 12 monthly installments to cover the use of Mackie's CVOR license, and reimbursement for fuel purchased with Mackie's card. He said if his vehicle broke down he would be able to refuse runs for Mackie until it was fixed. He said nothing prevented him from taking his vehicles to haul for someone else, except his contractual obligations to live up to his agreement with Mackie, or close the contract.

[200] Like Mr. Hammond and Mr. Pomeroy, Mr. Hill and his drivers appear to operate somewhat more at arm's length from Mackie. While the Board is of the view that the greater independence of Hill's operations might not necessarily mean that he and his employees should not be viewed as Mackie employees, it does appear that their community of interest is somewhat different and on this basis they are not included in the bargaining unit.

3. Drivers Employed by Brokers

[201] In addition to the testimony of the brokers who employ drivers, which is summarized in section 2 above, the Board heard testimony from Ms. Catherine Black respecting her employment by brokers. Ms. Black has worked for Mackie both as an agency driver and as a driver for two different brokers, Messrs. Brian Snell and Murray Hammond. Ms. Black testified that when she worked as a driver for Murray Hammond, she received instructions from Mackie's dispatch as to her pickup and delivery times for GM. Even though the time windows for delivery are established by GM, these are transmitted to the drivers by Mackie. Mackie also controlled her working conditions, routes, hours of work, the paperwork she completed was for Mackie

montants en cause des sommes qui lui sont versées chaque mois. Il n'a assisté qu'une seule fois à une séance de formation de Mackie, sur l'assujettissement des voitures dans les remorques, quand il a été embauché. Il reçoit du courrier, des notes de service et des directives de Mackie dans la boîte aux lettres que Mackie lui a attribuée à Oshawa. Il n'a jamais utilisé les remorques de Mackie pour transporter du fret. S'il utilisait les camions pour transporter des marchandises pour d'autres, Mackie exigerait un montant supplémentaire au titre de l'assurance. Il est précisé dans le contrat avec Mackie que ses tracteurs routiers doivent servir au transport de marchandises pour Mackie. Au nombre des retenues qui sont effectuées sur son salaire figurent un montant égal à 4 % de son revenu au titre de l'assurance fournie par Mackie, des versements mensuels pour l'utilisation de l'IUVU de Mackie et le carburant acheté aux pompes de Mackie. Si son véhicule tombe en panne, il a le droit de refuser d'effectuer des parcours pour Mackie jusqu'à ce que les réparations aient été effectuées. Il peut utiliser ses véhicules pour transporter des marchandises pour d'autres, à la condition de s'acquitter d'abord de ses obligations contractuelles envers Mackie, ou de faire résilier le contrat.

[200] À l'instar de MM. Hammond et Pomeroy, M. Hill et ses chauffeurs semblent être plus indépendants de Mackie. Même si le Conseil est d'avis que cela ne signifie pas nécessairement que M. Hill et ses employés ne devraient pas être considérés comme des employés de Mackie, il est manifeste que leur communauté d'intérêts est suffisamment différente pour justifier leur exclusion de l'unité de négociation.

3. Les chauffeurs employés par les courtiers

[201] Outre le témoignage des courtiers qui emploient des chauffeurs, lequel est résumé dans la partie 2 qui précède, le Conseil a entendu celui de M^{me} Catherine Black concernant son emploi par des courtiers. M^{me} Black a travaillé pour Mackie à titre de chauffeur d'agence de même qu'à titre d'employée de deux courtiers, MM. Brian Snell et Murray Hammond. M^{me} Black a précisé que, pendant sa période d'emploi pour Murray Hammond, c'est le service de répartition de Mackie qui l'avisait des heures de ramassage et de livraison pour GM. Même si ces délais sont établis par GM, ils sont communiqués aux chauffeurs par Mackie. L'entreprise contrôlait également ses conditions de travail, ses itinéraires et ses heures de travail; les

and she turned it over to Mackie. She also testified she received a letter of discipline from Cal Murray of Mackie as a result of mistakes made by a driver who substituted for her on one occasion. She was told by Murray Hammond that he was instructed by Marcel Bélanger, Mackie's Supervisor of Freight Operations, to let her go. She also testified that she subsequently received offers of employment to drive for Mackie from four other brokers, who were all told by Marcel Bélanger not to hire her. While as noted above, some witnesses had presented testimony which discredited some aspects of Ms. Black's testimony on other matters, the testimony referred to above was not contested.

[202] In argument, counsel for Teamsters referred to the definition of dependent contractor in the *Code* in respect of the situation of the brokers. Counsel suggested that the *Brookville Transport* case (*Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)) should be applied by the Board as the best and most recent authority in applying the relevant *Code* provisions. Counsel for the applicant argued Mackie's policies and procedures apply to dependent brokers, and are mandatory. Drivers had to be tested, and approved by Mackie. Contracts may be severed after 30 days notice. Brokers have to attend mandatory training. Brokers do not work elsewhere.

[203] The applicant's counsel conceded that some of the brokers, independently incorporated, such as Pomeroy who hire drivers to drive their trucks are independent business people and not employees and should not be included in the bargaining unit. It was conceded that Pomeroy's drivers should also be excluded from the bargaining unit. In respect of Mr. Hammond it was conceded that he should be excluded as he is a non-driving owner-operator. However, it was argued by the applicant's counsel that Mr. Hammond's employees who drive for Mackie should be included.

[204] On the basis of the evidence, brokers who do not drive for any other company or who do not have a realistic prospect of driving for other than Mackie appear without exception, on the basis of the evidence before the Board, to be economically dependent upon Mackie. Their expectations, so far as the testimony

documents qu'elle remplissait étaient destinés à Mackie. Elle a reçu une lettre disciplinaire de Cal Murray de chez Mackie pour des erreurs commises par un chauffeur qui l'avait remplacée une fois. Murray Hammond l'avait alors informée que le superviseur des opérations de fret de Mackie, Marcel Bélanger, lui avait donné instruction de la licencier. Elle a ultérieurement reçu des offres pour conduire des camions pour le compte de Mackie de quatre courtiers à qui Marcel Bélanger avait aussi donné instruction de ne pas l'embaucher. Même si des témoins ont mis en doute certains aspects du témoignage de M^{me} Black, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, les faits présentés ci-dessus n'ont pas été contestés.

[202] Dans le cadre de sa plaidoirie, l'avocat des Teamsters a soutenu que la définition d'entrepreneur dépendant énoncée dans le *Code* correspond à la situation des courtiers. Il a affirmé que le Conseil devait s'appuyer sur la décision rendue dans l'affaire *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856), car c'est le précédent le plus récent et le plus utile qui traite de l'application des dispositions pertinentes du *Code*. Il a soutenu que les politiques et procédures de Mackie s'appliquent aux courtiers dépendants et qu'ils ne peuvent s'y soustraire. Les chauffeurs doivent d'abord être évalués et acceptés par Mackie. Les contrats peuvent être résiliés avec 30 jours de préavis. Les courtiers sont obligés de participer à des séances de formation et ils ne travaillent pas pour d'autres entreprises.

[203] L'avocat de la requérante a admis qu'un certain nombre de courtiers, indépendamment constitués en société, comme M. Pomeroy, qui embauchent des chauffeurs pour conduire leurs camions sont des entrepreneurs indépendants, non des employés, et qu'ils ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation. Il a admis que les chauffeurs de M. Pomeroy devaient aussi être exclus de cette unité de négociation, de même que M. Hammond, qui ne conduit pas ses véhicules. Par contre, les employés de M. Hammond qui conduisent des camions pour Mackie devraient être inclus dans l'unité de négociation.

[204] Compte tenu de la preuve qui a été soumise au Conseil, il semble que tous les courtiers qui n'ont pas de contrat avec d'autres compagnies ou qui n'ont pas de réelle possibilité de décrocher des contrats avec d'autres compagnies soient placés sous la dépendance économique de Mackie. Il est ressorti des témoignages

revealed, are that the relationship will be an enduring one. Most of such brokers are kept busy full time by Mackie and realistically could not work elsewhere. If they wished to work elsewhere they need to book time off from Mackie, which would not be feasible in the long term in view of their contractual obligations to perform the runs which they have bid upon. Generally, such brokers do not work elsewhere. Mr. Charles Waterville, for instance indicated that while for a time he tried to run his truck on weekends, this had not proved feasible. Brokers are generally appropriate to bargain collectively as there is already a Broker Committee which has tried to do so and the relationship is capable of collective bargaining.

[205] Counsel for the intervening owner-operators (Ms. Marcotte) argued that the definition of employee in the *Code* which includes "dependent contractor" should be interpreted as requiring an element of economic dependence. She argued that the degree of control of Mackie was not such that it should be considered as the employer and that since Murray Hammond had testified that he controls the drivers who work for him in his case he should be viewed as the employer. Ms. Marcotte suggested that the agreement reflects the need to satisfy both customers requirements and statutory requirements and is not reflecting control by Mackie. She stressed that brokers are responsible for their own assets. In the alternative it was suggested that if brokers are dependent, they should be in a separate bargaining unit as they have a different community of interest from the other drivers.

[206] Counsel for Mackie argued that brokers make independent choices on how they will utilize their assets and how much they want to work and earn. He suggested that the Mackie brokers were more independent than was the case in *Brookville Transport Limited*, *supra*, where the brokers became indentured servants once they signed on. This argument was echoed by Mr. Michael Horan, counsel for two

que les courtiers recherchent une relation durable. La plupart d'entre eux travaillent à plein temps pour Mackie et ils ne pourraient assurément pas offrir leurs services à d'autres, à moins d'aviser Mackie de leur non-disponibilité, ce qui leur causerait des problèmes à long terme car ils sont obligés, en vertu de leur contrat, d'effectuer les parcours qu'ils ont obtenus dans le cadre du système de postulation. En général, ces courtiers n'acceptent pas de contrat d'autres entreprises. M. Charles Waterville, par exemple, a mentionné qu'il avait essayé, pendant un certain temps, d'utiliser son camion les fins de semaine, mais l'expérience s'était soldée par un échec. De façon générale, les courtiers forment un groupe habile à négocier collectivement car il existe déjà un comité de courtiers qui a fait des tentatives en ce sens et que la relation est propice à la négociation collective.

[205] L'avocate des propriétaires-exploitants (M^{re} Marcotte) qui ont qualité de tierces parties a soutenu que, pour appliquer la définition du terme «employé» qui est énoncée dans le *Code* et qui englobe les «entrepreneurs dépendants», il est nécessaire d'insister sur l'existence d'un élément de dépendance économique. Elle a soutenu que le contrôle exercé par Mackie n'est pas suffisant pour conclure que la compagnie de transport est l'employeur des chauffeurs-courtiers et qu'en raison du fait que Murray Hammond a témoigné qu'il dirige les chauffeurs qui travaillent pour lui, le Conseil devrait conclure qu'il est l'employeur de ces chauffeurs. M^{re} Marcotte a affirmé que le contrat est rédigé de manière à satisfaire aux exigences des clients et des lois applicables et qu'il ne représente pas une forme de contrôle de la part de Mackie. Elle a insisté sur le fait que les courtiers sont propriétaires de leurs éléments d'actif. Subsidièrement, a-t-elle soutenu, s'ils sont des entrepreneurs dépendants, leur communauté d'intérêts est suffisamment différente de celle des autres chauffeurs pour qu'ils constituent une unité de négociation distincte.

[206] Selon l'avocat de Mackie, les courtiers prennent des décisions indépendantes en ce qui concerne l'utilisation de leurs éléments d'actif, le volume de travail qu'ils sont disposés à accepter et le revenu qu'ils souhaitent tirer de leurs activités. Les courtiers de Mackie sont plus indépendants que ceux dont il est question dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, qui étaient devenus des subalternes engagés à

independent brokers, who suggested they were not in fact economically dependent.

[207] Counsel for Mackie also suggested that there is an aspect of economic dependency in the *Code* definition of "dependent contractor," even in respect of the aspect of the dependent contractor definition set out in paragraph (a) of the definition. Counsel suggested that it was a lack of choices that makes individuals in the contemplation of the section economically dependent.

[208] Under the *Code* definition of "employer," it was suggested the test has not been satisfied that drivers of owner-operators are employees of Mackie. The tests which should be applied include who hires them, controls them, negotiates and establishes their wages. It was argued that Mackie has nothing to do with the relationship between the brokers and their drivers. In fact, since in reality the real conditions are set by governments and GM, and not by Mackie.

[209] In final argument, counsel for the applicant union argued that the statutory definition of "dependent contractor" set out in part (a) of the definition precludes the need to inquire further concerning the trucking industry. It is sufficient to apply the criteria in the definition and if they are present it is implicit that an element of economic dependency exists.

[210] Concerning the Quebec brokers, Teamsters' counsel argued that they are different from the HHG "A" fleet brokers who are dispatched by NAVL from Fort Wayne, Indiana, in that the Quebec brokers are dispatched and supervised from Oshawa and regularly pass through and attend at Mackie's Oshawa office. While the applicant union seeks to exclude those who do not work "in and out of Ontario," the Quebec brokers fall within the definition of working in and out of Ontario and their inclusion is sought.

long terme après la signature du contrat. M^e Michael Horan, l'avocat de deux des entrepreneurs indépendants, a invoqué un argument semblable lorsqu'il a affirmé que les courtiers n'étaient pas placés sous la dépendance économique de Mackie.

[207] L'avocat de Mackie a également affirmé qu'il existe aussi un élément de dépendance économique dans le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*. L'avocat a soutenu que c'est l'absence de choix qui rend les particuliers visés par la disposition économiquement dépendants.

[208] Eu égard à la définition du terme «employeur» qui se trouve dans le *Code*, il n'a pas été établi au moyen du critère applicable que les chauffeurs des propriétaires-exploitants sont des employés de Mackie. Pour trancher la question, il est nécessaire de déterminer qui embauche ces chauffeurs, qui les contrôle, et qui négocie et établit leur salaire. Mackie ne s'immisce d'aucune manière dans la relation entre les courtiers et leurs chauffeurs puisque, dans les faits, les conditions de travail sont établies par les gouvernements et par GM, non par Mackie.

[209] Dans le cadre de son plaidoyer final, l'avocat de la requérante a soutenu que, en raison du libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, il n'est pas nécessaire de poursuivre l'investigation en ce qui concerne le secteur du transport routier. Il suffit d'appliquer les critères énoncés dans la définition; s'ils sont présents, il va de soi qu'il existe un élément de dépendance économique.

[210] Concernant les courtiers du Québec, l'avocat des Teamsters a soutenu qu'ils étaient différents des courtiers du groupe «A» de la division des AM qui reçoivent leurs instructions du service de répartition de NAVL situé à Fort Wayne, Indiana, parce qu'ils reçoivent leurs instructions du service de répartition d'Oshawa, qui assure aussi leur supervision, et qu'ils se rendent régulièrement aux bureaux de Mackie à Oshawa. Même si la requérante demande l'exclusion des courtiers qui ne proviennent pas de l'Ontario, les courtiers du Québec font exception et devraient être inclus dans l'unité de négociation parce que la définition du travail fait «à partir de l'Ontario» s'applique à eux.

[211] Concerning the argument that the brokers are independent because they may exercise choices, the applicant's counsel indicated that they do not really have any choices, with respect to insurance, satellites, customers, their daily mode of working and that there are any number of things specified in the broker agreement that do not flow from statutory or GM requirements. For example, there was no evidence that GM required disciplinary action for a third offense of mistreating equipment. Counsel argued that the terms of the statute and its interpretation as set out in *Brookville Transport Limited, supra*, should apply.

[212] Attention must first be directed to the provisions of the *Code*. The applicable provisions are the definitions of "dependent contractor," "employee" and "employer" as set out in section 3.

3.(1) In this Part,

...

"dependent contractor" means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which [he is]

(i) required to provide the vehicle by means of which [he] perform[s] the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for [his] own use from time to time any sum of money that remains after the cost of [his] performance of the contract is deducted from the amount [he is] paid, in accordance with the contract, for that performance,

(b) a fisherman who, pursuant to an arrangement to which [he] is a party, is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which [he] participates with other persons, and

(c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that [he is], in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;

...

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions

[211] Pour ce qui est de la prétention selon laquelle les courtiers sont des entrepreneurs indépendants parce qu'ils peuvent effectuer des choix, l'avocat de la requérante a affirmé qu'ils n'ont pas véritablement ce loisir en ce qui concerne l'assurance, le système de communication par satellite, les clients, le mode de fonctionnement quotidien et que certaines des clauses contractuelles n'ont rien à voir avec les exigences de GM ou des lois applicables. Par exemple, il n'existe aucune preuve que GM est à l'origine de la mesure disciplinaire qui a été imposée pour un troisième incident d'endommagement du matériel. L'avocat a demandé au Conseil d'appliquer la définition du *Code* et l'interprétation préconisée dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée.

[212] Il convient en premier lieu de se pencher sur les dispositions applicables du *Code*, à savoir les définitions des termes «employé», «employeur» et «entrepreneur dépendant» énoncées à l'article 3.

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«entrepreneur dépendant» Selon le cas:

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel:

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

b) le pêcheur qui a droit, dans le cadre d'une entente à laquelle il est partie, à un pourcentage ou à une fraction du produit d'exploitation d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe;

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente

or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

"employer" means

(a) any person who employs one or more employees, and

(b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining; ...

[213] While a number of authorities were cited to the Board with a view to assisting it in interpreting and applying these provisions, they need not all be cited here. Certain recent decisions of the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board deal directly with the concept of dependent contractor as it may apply to brokers or owner-operators in the trucking industry and interpret and apply these specific provisions. The most recent and directly applicable decisions, therefore are *Brookville Transport Limited*, *supra*; and *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRBR no. 853). In addition, a recent decision of the present Board, the Canada Industrial Relations Board (CIRB) has considered these provisions. In *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100, the present Board noted:

[50] Carefully considering this section, the Board notes that the individuals in question, as contended by the applicant, were required by contract in writing to provide the vehicle by means of which they performed the contract and to operate it in accordance with the contract.

[51] The individuals in question, if the contract in question is analyzed in the context of all the evidence, are in accordance with their contract, in a position of being entitled to retain for their own use from time to time sums of money remaining after the cost of their performance is deducted from the amount they are paid. Having satisfied these conditions, it is apparent that the individuals in question must be considered to be dependent contractors within the meaning of the *Code*, however they are described in the relevant contract. As stated in *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRBR no. 856):

"Provided these criteria are met, there is a *prima facie* presumption of economic dependence and thus dependent contractor status.

(pages 155; and 136)"

définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés;

b) dans le cas d'un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l'objet d'une négociation collective.

[213] Un certain nombre de précédents ont été fournis au Conseil dans le but de l'aider à interpréter et à appliquer ces dispositions, mais il n'est pas nécessaire de tous les mentionner ici. Certaines décisions récentes de l'ancien Conseil canadien des relations du travail portent expressément sur la notion d'entrepreneur dépendant et son application aux courtiers ou aux propriétaires-exploitants du secteur du transport routier ainsi que sur l'interprétation et l'application des dispositions particulières. Les décisions les plus récentes et les plus pertinentes sont celles qui ont été rendues dans les affaires *Brookville Transport Limited*, précitée; et *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853). Il convient aussi d'inclure une décision récente de l'actuel Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) dans laquelle ces mêmes dispositions sont examinées. Dans l'affaire *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100, l'actuel Conseil a fait observer ce qui suit:

[50] Ayant examiné de près cette disposition, le Conseil note que, comme le soutient la requérante, les personnes en cause étaient tenues, par un contrat écrit, de fournir le véhicule servant à l'exécution du contrat et à s'en servir dans les conditions qui y étaient prévues.

[51] Si on analyse le contrat en tenant compte de l'ensemble de la preuve, on constate que les personnes en cause ont le droit de conserver de temps à autre pour leur usage personnel le montant qui leur reste une fois le coût de la prestation de leurs services déduit du montant qui leur a été versé. Ces conditions étant remplies, il est manifeste que les personnes en cause doivent être considérées comme des entrepreneurs dépendants au sens du *Code*, quelle que soit la manière dont elles sont qualifiées dans le contrat pertinent. Comme il est précisé dans l'affaire *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856):

«Lorsque ces critères sont respectés, l'entrepreneur fait l'objet d'une présomption *prima facie* de dépendance économique et, par conséquent, de son statut d'entrepreneur dépendant.

(pages 155; et 136)»

[52] Additionally, the Board notes that it also carefully reviewed the submissions of the employer and the union on behalf of the relevant employees concerning the circumstances and conditions of their work. In the Board's experience, individuals operating vehicles for the delivery or shipment of goods in circumstances where these goods are delivered exclusively or almost exclusively for a single shipper and in accordance with precisely defined conditions, such as is the case in the present circumstances, very frequently become in fact dependent on such contractual and business arrangements. In the present circumstances, this possibility is reinforced by the evidence of the bargaining agent on behalf of a large block of these individuals within the relevant bargaining unit, who indicate that they in fact have become dependent upon the employer in all circumstances.

[53] In view of this evidence and considering all the details of the contract set out above, including the non-solicitation, non-competition clauses, even if the individuals did not clearly fall within paragraph (a) of the definition of "dependent contractor" as set out above, the Board would, in view of its experience, on the basis of all the evidence, be of the view that these individuals were indeed in a position of economic dependence on and under an obligation to perform duties for Maritime-Ontario sufficient to bring them within the definition of "dependent contractor" in paragraph (c) of the definition.

(pages 22-23)

[214] In *Brookville Transport Limited*, *supra*, a panel of the CLRB reviewed the evolution of the federal scheme of legislation that touches on the concept of dependency of a contractor and agreed with previous findings of the CLRB that the traditional common law tests of control to determine an employer/employee relationship were no longer particularly relevant to the issue, given that the definition of dependent contractor in the *Code*, in instances where the criteria included therein are present, establishes a *prima facie* presumption of economic dependence and thus unless contradicted "dependent contractor" status and, flowing from that, "employee" status.

[215] In *Transport Damaco International Ltée*, *supra*, the Board expressed the same viewpoint. In referring to the classic four-fold test enunciated by Lord Wright in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.), the Board stated:

[52] En outre, le Conseil précise qu'il a examiné attentivement les observations de l'employeur et du syndicat soumises pour le compte des employés pertinents quant aux circonstances et aux conditions dans lesquelles ils accomplissaient leurs tâches. Selon l'expérience du Conseil, les particuliers qui conduisent des véhicules pour livrer ou expédier des marchandises exclusivement ou presque exclusivement pour le compte d'un seul expéditeur, dans des conditions clairement définies, comme c'est le cas en l'espèce, deviennent très souvent dépendants, dans les faits, de ces ententes contractuelles et commerciales. Dans les circonstances de l'affaire qui nous occupe, cette possibilité est confirmée par la preuve que l'agent négociateur a soumise pour le compte d'une grande partie des membres de l'unité de négociation pertinente, laquelle preuve indique qu'ils sont bel et bien devenus dépendants de l'employeur dans toutes les circonstances.

[53] Même si les employés en cause n'avaient pas satisfait à tous les critères de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa a) de la disposition pertinente reproduite précédemment, compte tenu de cet élément de preuve et de la totalité des clauses du contrat reproduit dans les présents motifs, dont les clauses de non-sollicitation et de non-concurrence, le Conseil, s'appuyant sur son expérience et sur l'ensemble de la preuve, en serait venu à la conclusion que ces personnes étaient dans les faits en situation de dépendance économique et avaient l'obligation d'exécuter des tâches pour Maritime-Ontario et qu'ils étaient visés par la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa c) de la disposition pertinente.

(pages 22-23)

[214] Dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, un banc du CCRT a retracé l'évolution du régime législatif fédéral en ce qui concerne la notion de dépendance des entrepreneurs et a souscrit aux conclusions antérieures du CCRT selon lesquelles les critères de contrôle traditionnellement appliqués en common law pour établir l'existence d'une relation employeur-employé n'étaient plus d'une grande utilité pour trancher la question vu que, dans les cas où les critères énoncés en l'espèce sont présents, la définition d'entrepreneur dépendant énoncée dans le *Code* établit de prime abord une présomption de dépendance économique et confère par voie de conséquence le statut d'«entrepreneur dépendant» et, partant, d'«employé», à moins que soit produite une preuve du contraire.

[215] Dans l'affaire *Transport Damaco International Ltée*, précitée, le Conseil a exprimé un point de vue en tous points semblable. Au sujet du critère composé de quatre parties intégrantes énoncée par Lord Wright dans l'arrêt *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.), le Conseil a déclaré ce qui suit:

This Board has already established that the provisions of the *Code* that it must interpret and apply confer upon it obligations and powers that exceed this common law test.

(pages 116; and 14,444)

[216] However, in *Transport Damaco International Ltée, supra*, the Board concluded that the drivers in question in that case did not qualify as independent contractors.

[217] While in *Brookville Transport Limited, supra*, the Board confined itself to a finding that the owner-operators met the criteria in the *Code* definition of "dependent contractor," in *Transport Damaco International Ltée, supra*, the Board undertook an item-by-item analysis of the conditions under which the owner-operators worked, and concluded that those concerned were dependent contractors.

[218] In the case at hand, the employer has argued that the Board's reasoning in *Brookville Transport Limited, supra*, was not sound and that there is no legislated presumption of economic dependency in the *Code* definition of "dependent contractor." The Board does not agree with this argument, and is of the view that if upon the application of the *Code* definition all of the criteria set out are met, this is sufficient to establish at least a presumption of economic dependency. Further, although the matter is not in the Board's view in issue in the present case, the present Board notes that reading and applying the *Code* provisions in their context, there does not appear to be a requirement of economic dependency at all if an individual meets the statutory criteria set out and, therefore, fits within the statutory definition set out in paragraph (a).

[219] In the case at hand, with respect to the broker-drivers directly under contract to Mackie who themselves drive and who do not themselves employ drivers, there is no doubt in the Board's view considering the evidence, that all of the criteria enunciated in the *Code* definition as set out in each of clauses (a) and (c), including a situation of economic dependency are present. The owners of the vehicle (the brokers) are party to a written contract; they are required under the terms of the contract to operate the vehicle to haul goods in accordance with the terms thereof; and they retain the amount that remains after

Le présent Conseil a déjà écrit que les dispositions du *Code* qu'il doit interpréter et appliquer lui confèrent des obligations et des pouvoirs qui dépassent ce test de droit commun.

(pages 116; et 14,444)

[216] Cependant, dans l'affaire *Transport Damaco International Ltée*, précitée, le Conseil a conclu que les chauffeurs en cause ne satisfaisaient pas aux critères établis pour être considérés comme des entrepreneurs indépendants.

[217] Si, dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, le Conseil s'est limité à conclure que les propriétaires-exploitants satisfaisaient aux critères de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, dans l'affaire *Transport Damaco International Ltée*, précitée, le Conseil a procédé à une analyse détaillée des conditions de travail des propriétaires-exploitants et en est arrivé à la conclusion qu'ils étaient des entrepreneurs dépendants.

[218] En l'espèce, l'employeur a soutenu que l'analyse effectuée par le Conseil dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, n'était pas fondée et qu'il n'existait aucune présomption de dépendance économique dans la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*. Le Conseil rejette cette prétention. Il suffit qu'il soit satisfait à tous les critères au moment où la définition du *Code* est appliquée pour qu'existe une présomption de dépendance économique. En outre, même s'il n'est pas appelé à trancher la question en l'espèce, le Conseil fait observer que nulle obligation de dépendance économique ne semble se dégager des dispositions du *Code* lorsqu'elles sont lues et appliquées en tenant compte du contexte dans lequel elles s'inscrivent, dans les cas où un particulier satisfait aux critères énoncés et qu'il se trouve ainsi à être compris dans la définition énoncée à l'alinéa a).

[219] En l'espèce, en ce qui concerne les courtiers-chauffeurs ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui conduisent eux-mêmes les camions et n'emploient pas d'autres chauffeurs, le Conseil est convaincu, en s'appuyant sur l'ensemble de la preuve, que tous les critères énoncés dans le libellé des alinéa a) et c) de la définition du *Code*, dont la situation de dépendance économique, sont présents. Les propriétaires des véhicules (les courtiers) sont partie à un contrat écrit; ils sont tenus, en vertu de ce contrat, de fournir le véhicule pour transporter des marchandises dans les conditions qui y sont prévues; et ils conservent

Mackie has deducted the amounts to which it is entitled under the terms of the contract. Additionally, on the facts, all of the individuals who own and drive their vehicle for Mackie without exception appear to be economically dependent on Mackie, they derive all their revenue from Mackie.

[220] Specifically, the facts reveal that:

- brokers are party to identical or nearly identical contracts imposed by Mackie; there is no individual negotiation and whatever "collective" negotiation took place under the umbrella of the Broker Committee resulted in a contract that was largely unilaterally imposed on individual brokers by Mackie;
- the trailers hauled by the brokers are owned by Mackie, as are the Satellite Communications System the brokers are required to have and use; brokers are required to pay a fee for use of the Satellite Communications System (article 25 of the contract);
- the brokers generally use Mackie's CVOR and fleet insurance and reimburse Mackie for their costs. Although the employer attempted to convince the Board that this was optional, the facts demonstrate that this is in fact a contractual requirement imposed by Mackie (articles 28 and 31 of the contract);
- the license plates on the brokers' tractors are generally in Mackie's name as these must be registered in the same name as the CVOR;
- the brokers are required to reimburse Mackie for the cost of the plate;
- Mackie's bidding system operates on the basis of seniority within Mackie rather than being truly competitive (article 34 of the contract);
- brokers may opt to be placed on Mackie's open board if they do not have a bid run;
- the employer attempted to convince the Board that brokers were free to drive for other companies, but the facts are that the brokers do not drive for anyone else and derive all of their income from Mackie; the

le montant qui leur reste après que Mackie a déduit le montant qu'il a le droit de déduire en vertu du contrat. En outre, les faits révèlent que tous les particuliers, sans exception, qui possèdent leur propre véhicule et qui conduisent pour Mackie sont placés sous la dépendance économique de Mackie, dont ils tirent tous leurs revenus.

[220] Plus particulièrement, les faits révèlent ce qui suit:

- les courtiers sont partie à des contrats identiques ou presque identiques imposés par Mackie; il n'y a pas de négociation individuelle et les quelques négociations «collectives» qui se sont déroulées sous l'égide du comité des courtiers ont abouti à un contrat que Mackie a imposé aux divers courtiers, à toutes fins utiles;
- les remorques que transportent les courtiers appartiennent à Mackie, de même que le système de communication par satellite qu'ils sont obligés d'installer et d'utiliser; les courtiers doivent payer un droit d'utilisation de ce système de communication (article 25 du contrat);
- de façon générale, les courtiers utilisent l'IUVU et l'assurance de flotte de Mackie dont ils lui remboursent le coût. L'employeur a tenté de convaincre le Conseil que ces éléments étaient optionnels, mais les faits démontrent qu'il s'agit bien d'une exigence de Mackie (articles 28 et 31 du contrat);
- les plaques d'immatriculation apposées sur les tracteurs routiers des courtiers appartiennent généralement à Mackie car elles doivent être inscrites au même nom que les IUVU;
- les courtiers doivent rembourser les droits d'immatriculation à Mackie;
- le système de postulation est fondé sur l'ancienneté dans l'entreprise de Mackie, plutôt que sur la concurrence (article 34 du contrat);
- les courtiers peuvent demander d'être inscrits au tableau d'affichage de Mackie s'ils n'ont pas obtenu de parcours dans le cadre du processus de postulation;
- l'employeur a tenté de convaincre le Conseil que les courtiers étaient libres d'accepter des contrats pour d'autres compagnies, mais les faits indiquent qu'ils travaillent exclusivement pour Mackie,

employer was unable to prove otherwise; during the GM strike when the brokers did some work for other companies, they were largely dependent upon Mackie to find the work for them and they worked through and were paid by Mackie for this work;

- the brokers' tractors are required to display Mackie's name (article 23 of the contract);
- brokers are required to attend mandatory training sessions put on by Mackie, and are paid by Mackie for attending (article 24 of the contract);
- brokers are dispatched by Mackie, must maintain communication with Mackie, and their pickup and delivery times are scheduled by Mackie, and their mileage and often hours of work and the amount of their remuneration are determined by Mackie;
- a broker may locate a back haul on his own if Mackie dispatch is unable to find one, but only retains a \$50.00 bonus and not all of the revenue derived from the back haul;
- brokers are generally subject to the same rules, regulations and directives as are Mackie's salaried drivers and its agency drivers;
- brokers are screened and tested by Mackie before they are given a contract (schedule "C" of the contract);
- brokers are subject to progressive discipline imposed by Mackie, including termination (article 20 of the contract);
- brokers do not have the right to determine their itinerary, and are paid only for predetermined mileage imposed by Mackie;
- some brokers are required to wear Mackie uniforms, the others encouraged to do so;
- brokers are required to use Mackie's paperwork system, and submit all paperwork to Mackie;
- article 4 of the broker contract provides that if a broker offers its services to another business (even though the evidence before the board was that none

qui est leur unique source de revenu; l'employeur a été incapable de prouver le contraire; durant la grève chez GM où les courtiers ont exécuté des contrats pour d'autres compagnies, c'est Mackie qui, dans la plupart des cas, leur a déniché ces contrats et qui les a rémunérés pour le travail exécuté;

- les courtiers sont tenus d'afficher la raison sociale de Mackie sur leur tracteur routier (article 23 du contrat);
- les courtiers sont obligés d'assister à une séance de formation donnée par Mackie, qui les rémunère à cette fin (article 24 du contrat);
- les courtiers reçoivent leurs instructions de Mackie; ils doivent demeurer en communication avec Mackie, et leurs délais de livraison, leur kilométrage et, souvent même, leurs heures de travail et leur salaire sont déterminés par Mackie;
- les courtiers peuvent trouver eux-mêmes des chargements à rapporter si le service de répartition de Mackie est incapable de le faire, mais ils touchent seulement une prime de 50 \$, le reste de l'argent allant à Mackie;
- les courtiers sont généralement assujettis aux mêmes règles, règlements et directives que les chauffeurs salariés de Mackie et les chauffeurs d'agence;
- Mackie effectue une présélection des courtiers et leur fait subir des examens avant de leur attribuer un contrat (annexe «C» du contrat);
- les courtiers peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires progressives allant jusqu'à la résiliation du contrat (article 20 du contrat);
- les courtiers n'ont pas le droit d'établir leur propre itinéraire et sont rémunérés seulement pour un nombre prédéterminé de kilomètres établi par Mackie;
- un certain nombre de courtiers sont obligés de porter les uniformes de Mackie, les autres sont encouragés à en faire autant;
- les courtiers sont tenus d'utiliser les formulaires de Mackie et de soumettre tous les documents à Mackie;
- l'article 4 du contrat prévoit que le courtier qui offre ses services à une autre entreprise (même si la preuve soumise au Conseil a établi qu'il n'en était rien) doit

had) he is to provide the line-haul revenue to Mackie; the same article requires the brokers to obey and carry out all reasonable orders and directions given by Mackie;

- article 17 requires the broker to have a regular starting time, notify the company if he is unable to report; maintain regular contact with Mackie dispatcher, and never return to the warehouse without first notifying the dispatcher;

- article 21 requires the broker to keep and maintain his equipment in good condition and to subject the equipment to company inspection;

- brokers may qualify for safety and performance bonuses paid by Mackie (articles 32 and 35);

- Mr. Meagher testified that it would not be realistic for individual brokers to expect that the Lead Logistic providers and GM would contract directly with them.

[221] All of the above demonstrate beyond any doubt that the brokers are not only economically dependent upon Mackie, but also under its direct control in the day-to-day performance of their duties. The Board finds that the brokers directly under contract with Mackie who work continuously for Mackie alone and who do not employ other individuals are Mackie's employees and are entitled to bargain collectively as dependent contractors under the provisions of the *Code*.

[222] There are two other groups of brokers, some drive for brokers who also work only for Mackie. Others drive for brokers who derive their revenue from at least two sources.

[223] Concerning Mr. Pomeroy and the other brokers and who do not drive themselves, the applicant union has indicated that it does not wish to represent them, as in its view they are business people and not employees. The evidence presented to the Board confirms this, and the Board finds that these persons are not employees.

remettre à Mackie le revenu tiré de cette activité; le même article oblige les courtiers à obéir à toutes les directives raisonnables données par Mackie;

- l'article 17 oblige les courtiers à commencer leur journée de travail à heure fixe, à aviser la compagnie s'ils ne peuvent se présenter au travail, à demeurer en communication avec le service de répartition de Mackie, et à ne jamais retourner à l'entrepôt avant d'avoir d'abord avisé le service de répartition;

- l'article 21 oblige les courtiers à garder leur véhicule en bon état et à le faire inspecter par la compagnie;

- les courtiers ont le droit de recevoir des primes de sécurité et de rendement payées par Mackie (articles 32 et 35);

- dans le cadre de son témoignage, M. Meagher a affirmé que les courtiers ne peuvent raisonnablement pas s'attendre à ce que GM et les fournisseurs principaux de services de logistique concluent directement des contrats avec chacun d'eux.

[221] Tous les faits décrits ci-dessus démontrent clairement que les courtiers sont non seulement placés sous la dépendance économique de Mackie, mais aussi qu'ils sont directement contrôlés par la compagnie dans l'exécution quotidienne de leurs tâches. Le Conseil en arrive à la conclusion que les courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui travaillent de façon continue pour la seule entreprise de Mackie et qui n'emploient pas d'autres chauffeurs sont des employés de Mackie et qu'ils ont le droit de négocier collectivement à titre d'entrepreneurs dépendants en vertu des dispositions du *Code*.

[222] Il existe deux autres groupes de courtiers; certains d'entre eux conduisent des camions pour des courtiers qui travaillent aussi exclusivement pour Mackie. Les autres conduisent des camions pour des courtiers qui ont à tout le moins deux sources de revenu.

[223] En ce qui concerne M. Pomeroy et les autres courtiers qui ne conduisent pas eux-mêmes les camions, le syndicat requérant a indiqué qu'il ne souhaitait pas les inclure dans l'unité de négociation parce qu'il considère que ce sont des gens d'affaires, non des employés. La preuve soumise au Conseil

These individuals generally do not drive exclusively for Mackie on a continuous basis.

[224] The fact that they may occasionally replace their drivers when they are not available does not confer upon them the status of employees. The evidence has established that there are three such brokers, Messrs. Murray Hammond, Art Pomeroy and D. Hill. These individuals supply tractors and drivers not only to Mackie but also to other companies, Verspeeten in the case of Mr. Pomeroy, Bartlett and Sunoco in the case of Mr. Hammond, and Trimack in the case of Mr. Hill; thus it cannot be said that they are economically dependent on Mackie to the degree of those who derive their income exclusively from Mackie, as they derive only a portion of their income from that contractual relationship. The evidence established that Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill also employed a number of drivers, some of whom worked for Mackie.

[225] There are also certain other brokers whose situation is distinguishable from that of Mr. Hammond, Mr. Hill and Mr. Pomeroy and their drivers. These brokers employ drivers but they themselves also drive full time for Mackie and derive all their revenue from Mackie. Some of these individuals, indeed most of them, fall under category (a) of the dependent contractor definition. In the Board's view, the above analysis concerning brokers without drivers also applies to them. Not only do these brokers meet the *Code* definition of "dependent contractor" under section (a) of the definition, but they are in fact economically dependent on Mackie and subject to all of the elements of day-to-day control by Mackie that are enumerated above. The Board finds that all brokers who derive all of their income from Mackie and are their employees of Mackie are entitled to collective bargaining under the *Code*. The drivers from Quebec, based upon Mr. Fortin's evidence fall within section (a) of the definition. On the evidence all are economically dependent on Mackie. Additionally, their degree of independence and operational distinctiveness is not

confirme cet état de fait, et le Conseil conclut que ces personnes ne sont pas des employés de Mackie. De façon générale, elles ne conduisent pas de camions exclusivement pour Mackie de manière régulière.

[224] Le fait qu'il leur arrive de prendre la place de leurs chauffeurs lorsque ces derniers ne sont pas disponibles ne leur confère pas le statut d'employés. La preuve a établi que ces courtiers sont au nombre de trois, MM. Murray Hammond, Art Pomeroy et D. Hill. Ils fournissent des tracteurs routiers et des chauffeurs non seulement à Mackie, mais aussi à d'autres compagnies, Verspeeten dans le cas de M. Pomeroy, Bartlett et Sunoco dans le cas de M. Hammond, et Trimack dans le cas de M. Hill. Par conséquent, on ne peut dire qu'ils sont placés sous la dépendance économique de Mackie au même titre que ceux qui tirent leur revenu exclusivement des contrats exécutés pour Mackie, parce que cette relation contractuelle est seulement l'une de leurs sources de revenu. La preuve a établi que MM. Pomeroy, Hammond et Hill emploient aussi des chauffeurs, dont certains travaillent pour Mackie.

[225] Il y a également un certain nombre de courtiers dont la situation est différente de celle de MM. Hammond, Hill et Pomeroy et de leurs chauffeurs. Ces courtiers emploient des chauffeurs, mais ils conduisent aussi des camions à plein temps pour Mackie qui est leur unique source de revenu. Un certain nombre de ces personnes, en fait la quasi totalité d'entre elles, sont visées par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant». De l'avis du Conseil, l'analyse se rapportant aux courtiers sans chauffeur qui est présentée ci-dessus s'applique aussi à eux. En plus d'être visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, ces courtiers sont aussi placés sous la dépendance économique de Mackie dans les faits et sont assujettis à tous les éléments du contrôle quotidien exercé par Mackie qui sont énumérés précédemment. Le Conseil en arrive à la conclusion que tous les courtiers qui tirent la totalité de leurs revenus des contrats conclus avec Mackie sont des employés de Mackie et qu'ils ont droit de négocier collectivement en vertu du *Code*. Compte

such that they should be excluded. Therefore, they are included.

[226] With respect to the drivers of brokers who are not clearly so economically dependent such as Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill, the Board is guided by the findings of the Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited*, *supra*:

Turning now to the drivers of owner-operators, we see no valid reason why these people should be treated differently from the owner-operators for the purposes of Part I of the *Code*. They are certainly just as economically dependent on Brookville as the owner-operators. They operate vehicles which are under contract to Brookville, on Brookville's behalf and in Brookville's name just as the owner-operators do. The difference is, of course, that they are not direct parties to the contract and they do not supply the vehicles which they operate. They still are, however, an integral component of Brookville's operations. Once they have been approved by Brookville to drive in its name, these drivers are obligated to operate the vehicles and to transport Brookville's customers' goods under terms which are stipulated in the owner-operator contracts as well as in the numerous directives from Brookville which come out periodically in the form of memoranda. Clearly, it is Brookville that these drivers should be negotiating with regard to the terms and conditions under which they operate. The owner-operators who purportedly hire them have little to do with them once they are assigned to a vehicle. Except for the occasional reporting of mileage and other such paperwork, it is really Brookville that drivers of owner-operators deal with on a day-to-day basis.

Prior to the amendments in 1984, the Board took the position on more than one occasion that drivers of owner-operators were in reality employees of the trucking company for which they were providing the services under the contract. (See *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; and [1979] 2 Can LRBR 445 (CLRb no. 193); and *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRb no. 453).) What is unclear from these decisions, which both pre-date the 1984 amendments, is whether the drivers of owner-operators were to be considered to be employees of the trucking companies in the traditional sense. There is no need to seek the answer to that question now as, with the additional powers given to the Board in 1984 vis-à-vis dependent contractors, the authority is clearly there for the Board to find that drivers of owner-operators are dependent contractors and thereby employees of an employer for

tenu du témoignage de M. Fortin, les chauffeurs du Québec sont visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition. Selon la preuve soumise, ils sont tous placés sous la dépendance économique de Mackie. En plus, leur niveau d'indépendance et le caractère distinctif de leurs opérations ne sont pas suffisants pour justifier leur exclusion. En conséquence, ils sont inclus dans l'unité de négociation.

[226] En ce qui concerne les chauffeurs des courtiers qui ne sont pas placés de manière aussi évidente sous la dépendance économique de Mackie, comme MM. Pomeroy, Hammond et Hill, le Conseil se fonde sur les observations formulées par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée:

Passons maintenant aux chauffeurs des propriétaires-exploitants. Nous ne voyons aucune raison valable de les traiter différemment des propriétaires-exploitants eux-mêmes pour l'application de la Partie I du *Code*. Leur dépendance économique vis-à-vis de Brookville est certainement tout aussi claire que celle de ces derniers. Ils conduisent des véhicules loués à contrat à Brookville pour le compte de Brookville et au nom de Brookville, tout comme les propriétaires-exploitants. La seule différence, c'est bien entendu qu'ils ne sont pas directement parties au contrat et qu'ils ne fournissent pas les véhicules qu'ils conduisent. Ils n'en demeurent pas moins un élément intégral des activités de Brookville. Une fois que Brookville les a autorisés à conduire en son nom, ils sont tenus de conduire les camions et de transporter les marchandises des clients de Brookville selon des modalités précisées dans les contrats des propriétaires-exploitants ainsi que dans les nombreuses directives que Brookville distribue périodiquement sous forme de notes de service. C'est manifestement avec Brookville que ces chauffeurs devraient négocier leurs conditions de travail. Les propriétaires-exploitants qui les embaucheraient n'ont à peu près rien à voir avec eux une fois qu'on leur a confié un véhicule. Sauf pour déclarer leur kilométrage et quelques autres données du genre, c'est en fait avec Brookville que les chauffeurs des propriétaires-exploitants traitent quotidiennement.

Même avant que le législateur ajoute les dispositions susmentionnées au *Code* en 1984, le Conseil avait décidé dans plus d'une affaire que les chauffeurs des propriétaires-exploitants étaient en fait des employés de l'entreprise de camionnage à laquelle ils fournissaient des services à contrat. (Voir *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; et [1979] 2 Can LRBR 445 (CCRT n° 193); et *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453).) Toutefois, dans ces décisions, qui ont toutes deux précédé les modifications de 1984, un point n'était pas encore tout à fait clair. Il s'agissait de savoir si les chauffeurs des propriétaires-exploitants devaient être considérés comme des employés des entreprises de camionnage au sens classique du terme. Il n'est plus nécessaire de chercher à répondre à cette question, puisque, grâce aux pouvoirs accrus dont il a été investi en 1984 à l'égard

collective bargaining purposes. Under paragraph (c) of the definition, which we will repeat for the sake of emphasis,

"(c) any other person who, **whether or not employed under a contract of employment**, performs work or services for another person on such terms and conditions that he is, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;"

there are no prerequisites to be an owner, purchaser or lessee of a vehicle or to be employed under a contract of employment to qualify as a dependent contractor. All that is necessary is that the person performs work or services for another person under such terms and conditions that renders the person economically dependent and under an obligation to perform the work or services for the other person. In the circumstances here, where drivers of owner-operators virtually sit in the same seat as the owner-operators, they undoubtedly fall into this category. We find them to be dependent contractors and employees of Brookville under Part I of the *Code*.

(pages 156-157; and 137-138)

[227] Not only do these employees meet the definition of "dependent contractor," but their situation is analogous to that of the agency drivers examined earlier in this decision. The Board therefore finds that the only drivers of these brokers who are in fact assigned by the brokers to drive for Mackie are Mackie's employees.

[228] However, that does not conclude the matter for present purposes. The applicant requested that not only Mr. Pomeroy, but all of his drivers be excluded from the bargaining unit on the basis that their situation was not the same as the other brokers. The basis for such a distinction is that these drivers work for brokers whose level of economic dependence on their Mackie work is not as significant as it is for those who work only for Mackie or almost exclusively for Mackie and the fact that Mackie's control over their working conditions is somewhat less direct. The Board has evidence that Mr. Pomeroy, Mr. D. Hill and Mr. Hammond also work significantly for other employers and consequently their drivers would appear to be working for enterprises less directly and completely dependent on Mackie. Additionally, their evidence disclosed that Mackie's control over the work of their employees work was somewhat less direct. Because of the applicant's request that such drivers not be included in the case of

que les chauffeurs des propriétaires-exploitants sont des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés **aux fins de la négociation collective**. En effet, l'alinéa c) de la définition, que nous répétons pour insister sur ce point,

«(c) la personne qui exécute, **qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail**, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

(c'est nous qui soulignons)»

précise bien qu'il n'est pas nécessaire qu'une personne soit propriétaire, acheteur ou locataire d'un véhicule ou qu'elle soit partie à un contrat de travail pour être réputée être un entrepreneur dépendant. Il suffit que la personne exécute un travail ou des services pour une autre personne selon des modalités telles qu'elle dépende économiquement de celle-ci et qu'elle soit obligée de faire ce travail ou d'assurer ces services pour celle-ci. Dans la présente affaire, la situation des chauffeurs des propriétaires-exploitants est presque identique à celle de ces derniers, de sorte qu'ils doivent indubitablement être rangés dans la même catégorie. Nous concluons donc qu'ils sont eux aussi des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés de Brookville au sens de la Partie I du *Code*.

(pages 156-157; et 137-138)

[227] Ces employés sont inclus dans le champ d'application de la définition d'«entrepreneur dépendant»; qui plus est, leur situation est analogue à celle des chauffeurs d'agence, sur laquelle le Conseil s'est penché un peu plus tôt en l'espèce. Le Conseil conclut donc que seuls les chauffeurs de ces courtiers qui conduisent en fait des camions pour Mackie sont des employés de Mackie.

[228] Il reste cependant une dernière question à trancher en l'instance. La requérante demande aussi que tous les chauffeurs de M. Pomeroy soient exclus de l'unité de négociation au motif que leur situation est différente de celle des autres courtiers. Elle fait valoir que ces chauffeurs travaillent pour des courtiers qui ne sont pas aussi dépendants économiquement des contrats attribués par Mackie que le sont ceux qui travaillent exclusivement ou presque exclusivement pour Mackie, et que cette dernière n'exerce pas un contrôle aussi direct sur leurs conditions de travail. Le Conseil a obtenu la preuve que MM. Pomeroy, D. Hill et Hammond tirent une bonne partie de leurs revenus de contrats avec d'autres employeurs; leurs chauffeurs se trouveraient ainsi à travailler pour des entreprises qui sont moins directement placées sous la dépendance économique totale de Mackie. La preuve a aussi révélé que Mackie contrôle moins directement le travail de leurs chauffeurs. Étant donné que la requérante a

Mr. Pomeroy, the Board is of the view that those driving for Mr. Hammond and Mr. Hill, although employees under the relevant test, share a somewhat divergent community of interest and should, therefore, also be excluded from the defined appropriate bargaining unit.

[229] Also in respect of the issue of the configuration of the bargaining unit, the Board heard in argument from the applicant that it did not wish to include in the bargaining unit the HHG brokers who drive for Mackie under the North American Van Lines banner. This position was not contested by the employer. The applicant took a similar position with respect to Mackie's Auto Hauling Division that operates in the Maritime provinces. Neither of these two groups of employees is dispatched from Oshawa, and they rarely interact with Mackie's other drivers. For these reasons, *inter alia*, these employees are not included in the bargaining unit here defined as appropriate.

[230] The Board also notes here that it received certain posthearing submissions on the part of the employer dated September 22, October 6 and October 23, 2000. These submissions referred to certain additional evidence that the employer sought to introduce respecting negotiations conducted on behalf of the National Truckers Association in which certain of the broker members of the proposed bargaining unit had had a role. It was suggested that the evidence to be introduced would confirm the status of such individuals as independent contractors not subject to the provisions of the *Canada Labour Code*.

[231] The Board has carefully reviewed these submissions. However, it is not of the view that further oral proceedings need be convened. Based upon its assessment and understanding of these submissions in the context of the relevant *Code* provisions and a careful consideration of the evidence already before it and the industrial relations context, the Board is of the view that the evidence sought to be introduced is of only marginal relevance in comparison to the evidence cited in this decision and upon which the decision is based.

demandé que les chauffeurs de M. Pomeroy soient exclus de l'unité de négociation, le Conseil est d'avis que les chauffeurs travaillant pour MM. Hammond et Hill, qui entrent toutefois dans la catégorie des employés selon les critères applicables, ont une communauté d'intérêts quelque peu différente et qu'ils devraient par conséquent être exclus de l'unité jugée habile à négocier collectivement.

[229] Relativement à la question de la définition de l'unité de négociation, la requérante a également indiqué, dans le cadre de sa plaidoirie, qu'elle ne souhaitait pas inclure les courtiers affectés à la division des AM qui exécutent des contrats pour le compte de Mackie sous la bannière de North American Van Lines. Cette demande n'a pas été contestée par l'employeur. La requérante a présenté des arguments semblables concernant la division du transport des automobiles de Mackie dans les provinces Maritimes. Les deux groupes d'employés en cause ne reçoivent pas leurs instructions d'Oshawa, et ils ont rarement de contacts avec les autres chauffeurs de Mackie. Pour ces raisons notamment, ces employés ne sont pas inclus dans l'unité jugée habile à négocier collectivement en l'espèce.

[230] Le Conseil attire aussi l'attention sur le fait qu'il a reçu trois séries d'observations, datées du 22 septembre, du 6 octobre et 23 octobre 2000, de l'employeur après l'audience. Il y est question d'éléments de preuve additionnels que l'employeur voudrait soumettre au Conseil concernant des négociations avec l'Association nationale des camionneurs auxquelles certains des courtiers inclus dans l'unité de négociation proposée ont participé. L'employeur soutient que ces éléments de preuve montreraient que les particuliers concernés sont bien des entrepreneurs indépendants et qu'ils ne sont pas assujettis aux dispositions du *Code canadien du travail*.

[231] Le Conseil a examiné attentivement ces observations et en est arrivé à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire de tenir une nouvelle audience. Après avoir situé ces observations dans le contexte des dispositions pertinentes du *Code* et avoir examiné à fond la preuve qui lui a déjà été soumise ainsi que le contexte des relations du travail, le Conseil a conclu que la preuve que l'employeur cherche à produire ne présente qu'un intérêt accessoire par rapport aux éléments de preuve décrits en l'espèce sur lesquels la présente décision est fondée.

[232] The Board therefore determines that the appropriate bargaining unit will comprise:

all employees of Mackie Moving Systems Corporation working in and out of the provinces of Quebec and Ontario, including directly-employed drivers, drivers referred by employment agencies working for Mackie and in respect of whom Mackie exercises fundamental control, owner operators and/or brokers, drivers for owner operators and/or brokers who provide transport services only to Mackie, **excluding** employees in the Pitney Bowes Contract Division, the Lear Seating Contract drivers referred to Mackie by Adams Services, brokers and their drivers whose operations or situation are found by the Board to be more discreet and who do not fully share a community of interest with employees in the bargaining unit, the Auto Hauling Maritimes employees, the Household Goods "A" (Extra provincial) Division employees, and also **excluding** dispatchers, office and sales staff, supervisors and those above.

[233] Teamsters Local Union 938 is certified for the appropriate unit. In view of the complexity of the facts and issues discussed herein the Board expressly retains jurisdiction in this matter.

CASES CITED

Acadian Lines Limited (1994), 96 di 41 (CLRB no. 1094)

Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission), [1989] 2 S.C.R. 225

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220)

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)

Economy Carriers Limited et al. (1991), 86 di 209 (CLRB no. 910)

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRB no. 177)

[232] En conséquence, le Conseil statue que l'unité de négociation habile à négocier collectivement est la suivante:

tous les employés de Mackie Moving Systems Corporation, qui travaillent à partir des provinces de Québec et d'Ontario, incluant ses chauffeurs, les chauffeurs au service de Mackie qui sont embauchés par le biais d'agences de placement et desquels Mackie exerce le contrôle essentiel, les propriétaires-exploitants et courtiers, les chauffeurs des propriétaires-exploitants et des courtiers qui assurent des services de transport seulement auprès de Mackie, **à l'exclusion** des employés affectés à la division du contrat de Pitney Bowes, des chauffeurs affectés au contrat de Lear Seating, embauchés par Mackie par le biais de Adams Services, des courtiers et leurs chauffeurs qui sont dans un contexte ou dont les activités sont jugées, par le Conseil, plus discrets et qui ne partagent pas complètement la même communauté d'intérêts que les employés de l'unité de négociation, des employés de Auto Hauling Maritimes, des employés affectés à la Division Household Goods «A» (transport extra-provincial), et aussi **à l'exclusion** des répartiteurs, des employés de bureau et des ventes, des superviseurs, et de ceux de rang supérieur.

[233] La section locale 938 des Teamsters est accréditée à titre d'agent négociateur de l'unité jugée habile à négocier collectivement. Compte tenu de la complexité des faits et des questions soulevées en l'espèce, le Conseil demeure expressément saisi de la présente affaire.

AFFAIRES CITÉES

Acadian Lines Limited (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094)

Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes), [1989] 2 R.C.S. 225

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220)

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856)

Economy Carriers Limited et autres (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910)

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177)

Mackie Moving Systems Corporation, January 7, 2000 (CIRB LD 168)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Montreal v. Montreal Locomotives Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630)

Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al., [1980] 1 S.C.R. 115

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRB no. 64)

Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court), [1997] 1 S.C.R. 1015

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 4; 24

Mackie Moving Systems Corporation, 7 janvier 2000 (CCRI LD 168)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Montreal v. Montreal Locomotives Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630)

Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres, [1980] 1 R.C.S. 115

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64)

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 4; 24

CA1
L100
-R22

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Syndicat national du transport routier - CNTU

applicant,
and

Transport F. Boisvert Inc. and/or Transport Maybois Inc.

employer,
and

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL)

interested party.

Board File: 21588

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL)

applicant,
and

Transport F. Boisvert Inc. and/or Transport Maybois Inc.

employer,
and

Syndicat national du transport routier - CNTU
interested party.

CITED AS: Transport F. Boisvert Inc. and/or Transport Maybois Inc.

Board File: 21629

Decision no. 157
January 24, 2002

Application for certification – Representation vote – Spoiled ballot – Total number of ballots cast – The Board, having determined that the activities of the business concerned constituted a single business and a single employer within the meaning of sections 2 and 35 of the *Code*, ordered that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* – The results of the vote were as follows: 24 votes for the CNTU, 19 votes for the QFL (Teamsters), 4 ballots marked “any,” and one spoiled ballot – The issue here is whether the spoiled ballot should be included in the total number of ballots cast, in order to determine the

Motifs de décision

Syndicat national du transport routier - CSN

requérant,
et

Transport F. Boisvert Inc. et/ou Transport Maybois Inc.

employeur,
et

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)

partie intéressée.

Dossier du Conseil: 21588

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)

requérant,
et

Transport F. Boisvert Inc. et/ou Transport Maybois Inc.

employeur,
et

Syndicat national du transport routier - CSN
partie intéressée.

CITÉ: Transport F. Boisvert Inc. et/ou Transport Maybois Inc.

Dossier du Conseil: 21629

Décision n° 157
le 24 janvier 2002

Demande d'accréditation – Scrutin de représentation – Bulletin nul – Calcul du nombre total de votes – Le Conseil, ayant conclu que les activités des entreprises concernées constituaient une seule et même entreprise et un employeur unique au sens des articles 2 et 35 du *Code*, a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* – Le résultat du scrutin se lit comme suit: 24 votes en faveur de la CSN, 19 votes pour la FTQ (Teamsters), 4 bulletins marqués «aucun» et un bulletin nul – La question en instance est de savoir si le bulletin nul doit être pris en compte dans le calcul du nombre total de votes pour

ballots cast by the majority of employees voting, in accordance with section 31(1) of the *Code* – The Board finds, on the basis of the Ontario, Alberta, and British Columbia case law, that a spoiled ballot should not be included in the total number of ballots cast – An employee who places a spoiled ballot in the ballot box should not be considered to have voted or to have taken part in the vote, within the meaning of section 31 of the *Code* – If the spoiled ballot were included, it would affect the result of the vote even though no specific intention was expressed – This ballot would thus become a vote against the union and would not be considered a spoiled ballot – Such an action would have the effect of prolonging the proceedings by requiring that a second representation vote be held and would allow one or several employees who spoiled their ballots to influence the result of the vote, without having chosen among the options offered – Insofar as spoiled ballots are not included in determining majority support, they also should not be, in order to ensure a certain degree of procedural consistency, included in the 35% minimum requirement set out under section 31(2) of the *Code* – The Board is satisfied that, following the representation vote, the CNTU obtained the support of the majority of the employees in the unit and orders its certification.

The Board was initially composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Thomas D. Mullins, Members. Due to the unavailability of one member, and so as not to prolong the proceedings unduly, the present matters were reassigned to the Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I – Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat national du transport routier – CNTU;
Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL);
Mr. Richard Lacoursière, for Transport F. Boisvert Inc. and Transport Maybois Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette.

déterminer le vote de la majorité des employés qui y ont participé, en conformité avec le paragraphe 31(1) du *Code* – Le Conseil conclut, en s'appuyant sur la jurisprudence de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, qu'un bulletin nul ne devrait pas être considéré dans le calcul du nombre total de votes – Un employé qui dépose un bulletin de vote nul dans la boîte de scrutin ne devrait pas être considéré comme ayant voté ou participé au vote, tel que le prévoit l'article 31 du *Code* – Si le vote annulé était inclus, ce vote aurait un effet sur le résultat du scrutin malgré le fait qu'aucune intention précise n'y ait été exprimée – Ce vote deviendrait alors un vote contre le syndicat et ne serait pas considéré comme un vote annulé – Une telle pratique aurait pour effet de retarder le résultat des procédures en obligeant la tenue d'un deuxième scrutin et permettrait à un ou plusieurs employés qui annulent leur vote de pouvoir influencer le résultat du scrutin sans avoir choisi parmi les options présentées – Dans la mesure où les votes annulés ne sont pas pris en compte pour établir la majorité, de même, ils ne devraient pas être inclus dans le 35 % de votes requis au paragraphe 31(2) du *Code* et ce, afin de maintenir une certaine uniformité dans la procédure adoptée – Le Conseil est convaincu que lors du scrutin de représentation, la CSN a obtenu le vote de la majorité des employés dans l'unité et ordonne son accréditation.

Le Conseil était composé initialement de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Thomas D. Mullins, Membres. À cause de la non-disponibilité d'un des membres et pour ne pas prolonger indûment les procédures, les présents dossiers ont été réassignés à la Vice-présidente siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

Avocats inscrits au dossier

M^e Éric Lévesque, pour le Syndicat national du transport routier – CSN;
M^e Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ);
M^e Richard Lacoursière, pour Transport F. Boisvert Inc. et Transport Maybois Inc.

Les motifs de la décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may render a decision without holding an oral hearing. In this instance, the Board considers that the evidence produced, the parties' submissions, and the investigating officer's report are sufficient to deal with the matter without holding a hearing.

I – Nature of the Applications

[1] This matter involves an application for certification, filed on October 23, 2000 pursuant to section 24 of the *Code* by the Syndicat national du transport routier – CNTU (the CNTU) concerning all employees, trucker-operators, truckers, operators, including dependent owner-operators within the meaning of the *Code*, employed by Transport F. Boisvert Inc. and Transport Maybois Inc. (the employer) (file 21588-C).

[2] The Board also has before it two parallel matters, filed by the CNTU on October 23, 2000, concerning the same unit at Transport Maybois Inc. (Maybois) (file 21578-C) and Transport F. Boisvert Inc. (Boisvert) (file 21587-C). These two files have been held in abeyance, until the Board renders a decision in file 21588-C.

[3] The Board has also before it an application for certification, filed by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) (the Teamsters) on November 7, 2000, pursuant to section 24 of the *Code*, concerning all employees, drivers, operators, brokers, excluding office and sales staff and those excluded by law, employed by Transport F. Boisvert Inc. and Transport Maybois Inc. (file 21629-C).

[4] In addition, the Board has before it the following unfair labour practice complaints related to the applications for certification:

- a complaint filed on March 14, 2001 by the CNTU against the Teamsters pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging violation of section 96 thereof (file 22043-C);

- a complaint filed on March 15, 2001 by the CNTU against the employer pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging violation of section 94(1) thereof (file 22071-C); and

L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience. Dans le présent dossier, le Conseil est d'avis que les pièces produites, les observations des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour trancher l'affaire dont il est saisi sans tenir d'audience.

I – Nature des demandes

[1] Il s'agit d'une demande d'accréditation déposée le 23 octobre 2000, en vertu de l'article 24 du *Code*, par le Syndicat national du transport routier – CSN (la CSN) visant tous les employés, camionneurs-opérateurs, camionneurs et les opérateurs, y compris les camionneurs-propriétaires dépendants au sens du *Code* au service de Transport F. Boisvert Inc. et Transport Maybois Inc. (l'employeur) (dossier 21588-C).

[2] Le Conseil est également saisi de deux dossiers parallèles déposés par la CSN le 23 octobre 2000, visant la même unité chez Transport Maybois Inc. (Maybois) (dossier 21578-C) et Transport F. Boisvert Inc. (Boisvert) (dossier 21587-C). Les dossiers 21578-C et 21587-C ont été mis en suspens jusqu'à ce que le Conseil rende une décision relativement au dossier 21588-C.

[3] Le Conseil est également saisi d'une demande d'accréditation déposée le 7 novembre 2000, en vertu de l'article 24 du *Code*, par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (les Teamsters) visant tous les employés, chauffeurs, opérateurs, courtiers, à l'exclusion des employés de bureau, des vendeurs et de ceux exclus par la loi au service de Transport F. Boisvert Inc. et Transport Maybois Inc. (dossier 21629-C).

[4] De plus, le Conseil est saisi des plaintes de pratique déloyale de travail suivantes reliées aux demandes d'accréditation:

- plainte déposée le 14 mars 2001 par la CSN contre les Teamsters en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* alléguant violation de l'article 96 dudit *Code* (dossier 22043-C);

- plainte déposée le 15 mars 2001 par la CSN contre l'employeur en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* alléguant violation du paragraphe 94(1) dudit *Code* (dossier 22071-C);

– a complaint filed on April 17, 2001 by the Teamsters against the CNTU pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging violation of sections 95(i) and 96 thereof (file 22135-C).

[5] The Teamsters and the CNTU agreed to hold the above-noted complaints in abeyance, while a representation vote was held, and to withdraw these complaints once the Board had rendered its decision on the result of the representation vote.

[6] Furthermore, the Board has before it two unfair labour practice complaints, filed on March 16, 2001 and May 17, 2001 by Mssrs. Sébastien Lemay and Mario Chavigny against the employer (files 22070-C and 22221-C).

[7] Finally, the Board has before it a complaint filed by the CNTU, pursuant to section 24(4) of the *Code*, on May 31, 2001, against the employer (file 22245-C).

[8] A hearing was scheduled for November 21 and 22, 2001, in order to hear the three complaints referred to at paragraphs [6] and [7] above. In a letter dated November 20, 2001, the employer notified the Board that the complaints filed by Mssrs. Lemay and Chavigny were settled, and that a request for leave to withdraw would be filed with the Board. With regard to the complaint in file 22245-C, the parties requested that it be postponed *sine die*; the Board therefore cancelled the hearing scheduled for November 21 and 22, 2001 and granted the application to have the complaint held in abeyance (file 22245-C), until a decision was rendered in the present certification files. As of the date of the present decision, the Board has still not received the requests for leave to withdraw in connection with Mssrs. Lemay's and Chavigny's complaints (files 22070-C and 22221-C).

II – Facts

[9] The employer operates a transportation undertaking that transports chips, shavings, sawdust, bark, and lumber from various sawmills or mills. These products are forwarded to paper mills or plants located in Quebec and Ontario.

[10] On July 3, 2001, the Board concluded that Maybois and Boisvert constituted a single business and a single employer within the meaning of sections 2

– plainte déposée le 17 avril 2001 par les Teamsters contre la CSN en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* alléguant violation du sous-alinéa 95(i) et de l'article 96 dudit *Code* (dossier 22135-C).

[5] Les Teamsters et la CSN ont convenu de mettre en suspens les plaintes mentionnées plus haut durant la tenue d'un scrutin de représentation et de se désister desdites plaintes lorsque le Conseil rendra sa décision sur le résultat du scrutin.

[6] Le Conseil est également saisi de deux plaintes de pratique déloyale de travail déposées le 16 mars 2001 et le 17 mai 2001 contre l'employeur par MM. Sébastien Lemay et Mario Chavigny (dossiers 22070-C et 22221-C).

[7] Finalement, le Conseil est saisi d'une plainte déposée le 31 mai 2001 par la CSN contre l'employeur, en vertu du paragraphe 24(4) du *Code* (dossier 22245-C).

[8] Une audience a été fixée les 21 et 22 novembre 2001 afin d'entendre les trois plaintes mentionnées aux paragraphes [6] et [7] plus haut. Par correspondance datée du 20 novembre 2001, l'employeur avisait le Conseil que les plaintes déposées par MM. Lemay et Chavigny étaient réglées et que des demandes de désistement seraient déposées auprès du Conseil. En ce qui concerne la plainte au dossier 22245-C, les parties demandaient que celle-ci soit reportée *sine die*. En conséquence, le Conseil a annulé l'audience prévue les 21 et 22 novembre 2001 et a accordé la demande de mise en suspens de la plainte (dossier 22245-C), jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans les présents dossiers d'accréditation. En date de la présente décision, le Conseil n'a toujours pas reçu les demandes de désistement relativement aux deux plaintes de MM. Lemay et Chavigny (dossiers 22070-C et 22221-C).

II – Faits

[9] L'employeur exploite une entreprise de transport de copeaux, de planures, de sciures, d'écorces et de bois de sciage provenant de différents moulins ou scieries. Ces produits sont destinés à des usines ou papeteries situées au Québec et en Ontario.

[10] Le 3 juillet 2001, le Conseil a conclu que les activités de Maybois et Boisvert constituaient une seule et même entreprise et un employeur unique au sens des

and 35 of the *Code*, and ordered that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* among a unit of employees described as:

all truck drivers, operators and dependent owner-operators within the meaning of the *Code* and their helpers working for Transport F. Boisvert Inc. and/or Transport Maybois Inc. in Val d'Or, Quebec.

[11] On September 24, 2001, a representation vote was held in order to determine which union, if any, would represent the employees covered by the unit considered appropriate for bargaining.

[12] The ballot offered the following options: the CNTU, the Teamsters, or no union. The result of the representation vote, as prepared by the labour relations officer in her report, reads as follows:

Votants éligibles/ Eligible voters.....	60
Nombre de votes enregistrés:/ Number of votes cast:.....	48
Participation:.....(35% minimum) (48/60).....	80%
Nombre de bulletins nuls/ Number of spoiled ballots:.....	1
Nombre de bulletins valides/ Number of valid ballots:.....	47
Bulletins marqués/Ballots marked "SYNDICAT NATIONAL DU TRANSPORT ROUTIER - CSN":.....	24
Bulletins marqués "L'UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES D'ENTREPÔTS ET AUTRES OUVRIERS, TEAMSTERS QUÉBEC, SECTION LOCALE 106 (F.T.Q.)" Ballots marked "TRANSPORT DRIVERS, WAREHOUSEMEN AND GENERAL WORKERS' UNION, TEAMSTERS QUEBEC, LOCAL 106 (Q.F.L.)":.....	19
Bulletins marqués "aucun"/ Ballots marked "any"	4

[13] The question to be determined in the present matter is whether the spoiled ballot should be included in the total number of ballots cast, in order to determine the ballots cast by the majority of employees voting, in accordance with section 31(1) of the *Code*. If the spoiled ballot is included in the total number of ballots cast, the CNTU did not obtain the required majority, having received 50% of the ballots cast (24/48), and an additional representation vote is required. If, however,

articles 2 et 35 du *Code*, et a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* auprès d'une unité d'employés visant:

tous les camionneurs, opérateurs et camionneurs-propriétaires dépendants au sens du *Code* et leurs auxiliaires qui travaillent pour Transport F. Boisvert Inc. et/ou Transport Maybois Inc. à Val d'Or (Québec).

[11] Le 24 septembre 2001, un scrutin de représentation a été tenu pour déterminer quel syndicat, s'il y a lieu, allait représenter les employés visés par l'unité jugée habile à négocier.

[12] Le bulletin de vote offrait le choix suivant: la CSN, les Teamsters ou aucun syndicat. Le résultat du scrutin de représentation, tel que préparé par l'agent des relations du travail dans son rapport, se lit ainsi:

Votants éligibles/ Eligible voters.....	60
Nombre de votes enregistrés:/ Number of votes cast:.....	48
Participation:.....(35% minimum) (48/60).....	80%
Nombre de bulletins nuls/ Number of spoiled ballots:.....	1
Nombre de bulletins valides/ Number of valid ballots:.....	47
Bulletins marqués/Ballots marked "SYNDICAT NATIONAL DU TRANSPORT ROUTIER - CSN":.....	24
Bulletins marqués "L'UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES D'ENTREPÔTS ET AUTRES OUVRIERS, TEAMSTERS QUÉBEC, SECTION LOCALE 106 (F.T.Q.)" Ballots marked "TRANSPORT DRIVERS, WAREHOUSEMEN AND GENERAL WORKERS' UNION, TEAMSTERS QUEBEC, LOCAL 106 (Q.F.L.)":.....	19
Bulletins marqués "aucun"/ Ballots marked "any"	4

[13] La question qui se pose dans la présente affaire est de savoir si le bulletin nul doit être pris en compte dans le calcul du nombre total de votes pour déterminer le vote de la majorité des employés qui y ont participé, en conformité avec le paragraphe 31(1) du *Code*. Si l'on tient compte du bulletin nul dans le calcul du nombre total de votes, la CSN n'a pas obtenu la majorité requise, ayant reçu 50 % des votes (24/48), et un scrutin de représentation supplémentaire est nécessaire.

the spoiled ballot is not included in the total number of ballots cast, the CNTU would indeed have obtained the required majority of 51.06% of ballots cast (24/47), which would allow it to be certified without the need for a second representation vote.

[14] Section 31 of the *Code* provides as follows:

31. (1) Subject to subsection (2), the Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the **ballots cast** by the majority of employees voting.

(2) Where, on considering the result of a representation vote, the Board determines that less than thirty-five per cent of the employees who are eligible to vote have voted, the Board shall determine that the representation vote is void.

(3) A vote by the majority of the employees voting in a representation vote is evidence that a majority of employees in the unit in respect of which the vote was ordered are of the opinion expressed in the vote of the majority of employees voting.

(emphasis added)

[15] Following the result of the representation vote, and in the absence of Board case law on the issue related to the computation of spoiled ballots in calculating the total number of ballots cast for the purposes of section 31 of the *Code*, the Board requested the parties to file additional written submissions on this issue, that is, whether a spoiled ballot should be included in determining the ballots cast by the majority of employees voting, pursuant to section 31(1) of the *Code*.

III – Parties' Positions

The CNTU

[16] According to the CNTU, the point at issue is the meaning to be given to the expression "voting" set out in sections 31(1) and 31(3) of the *Code*, and one should wonder, when an employee spoils his or her ballot, if it amounts to voting or withholding. The CNTU submits that the answer must highlight the meaning of the terms adopted by the legislator, so that it reflects a just and fair process.

[17] According to the CNTU, in a unionized setting, the opinion expressed by the majority of employees is the opinion that reflects a choice among the three options offered. The CNTU submits that to take a

Cependant, si le bulletin nul n'est pas considéré dans le nombre total de votes, la CSN aurait donc obtenu la majorité requise, soit 51,06 % des votes (24/47), lui permettant ainsi d'être accréditée sans qu'il soit nécessaire de procéder à un deuxième scrutin de représentation.

[14] L'article 31 du *Code* prévoit ce qui suit:

31. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le Conseil doit déterminer le résultat du scrutin de représentation d'après le **vote** de la majorité des employés qui y ont participé.

(2) S'il constate que le taux de participation du vote est inférieur à trente-cinq pour cent, le Conseil tient le scrutin de représentation pour nul.

(3) L'opinion exprimée par la majorité des employés ayant participé au scrutin de représentation constitue celle de la majorité des employés de l'unité faisant l'objet du scrutin.

(c'est nous qui soulignons)

[15] À la suite du résultat du scrutin de représentation et en l'absence de jurisprudence du Conseil sur la question du traitement de bulletins nuls dans le calcul du nombre total de votes pour les fins de l'article 31 du *Code*, le Conseil a invité les parties à présenter des observations écrites supplémentaires sur la question, à savoir, si un bulletin nul doit être pris en compte ou non pour déterminer le vote de la majorité des employés qui y ont participé en vertu du paragraphe 31(1) du *Code*.

III – Positions des parties

La CSN

[16] Selon la CSN, la question à déterminer met en cause le sens à donner aux expressions «qui y ont participé» et «ayant participé» prévues aux paragraphes 31(1) et 31(3) du *Code* et il convient de se demander si le fait pour un employé d'annuler son vote équivaut à participer ou à s'abstenir. La CSN prétend que l'interprétation choisie doit permettre de dégager le sens des expressions retenues par le législateur pour donner un effet juste et équitable.

[17] Selon la CSN, dans un contexte de syndicalisation, l'opinion exprimée par la majorité des employés signifie celle qui exprime un choix entre les trois options présentées. La CSN prétend que le fait de tenir

spoiled ballot into account is not only contrary to the purpose of the vote, but also construes the voter's choice as wishing to be represented by no association.

[18] The CNTU takes the position that the Board must consider a spoiled ballot as expressing no choice, and, therefore, not being part of the opinion expressed by the majority of employees voting.

The Teamsters

[19] The Teamsters argue that the result of the representation vote clearly shows that the employees wish to be unionized, but that they have a dissenting opinion on which union should represent them.

[20] According to the Teamsters, in this matter, the result of the representation vote does not allow us to conclude that either of the two unions obtained a majority of ballots cast, and that a spoiled ballot must be considered as a ballot cast. The Teamsters submit that its position is based on the argument that the employee whose ballot was spoiled nevertheless chose to vote, and expressed his wish. Considering a spoiled ballot as nonexistent would therefore deny the employee whose vote was spoiled the right to express his opinion.

[21] The Teamsters argue that the employee whose ballot was spoiled is nevertheless an employee who voted. In the Teamsters' opinion, the actual wording of the *Code*, of which the English version reads "on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting" and the French version reads "*le vote de la majorité des employés qui y ont participé*," supports this position.

[22] In their submissions dated October 19, 2001, in addition to their position on the interpretation to be given to section 31(1), the Teamsters further argue that there are reasons in this matter that make it imperative to hold a new representation vote, and that the Board's refusal to hold such a vote could jeopardize industrial peace. The Teamsters alleged that the CNTU demonstrated certain irregularities, particularly concerning the spoiled ballot, and requested that the Board schedule a hearing to inquire into these allegations and order a new representation vote.

compte d'un bulletin nul correspond à trahir l'objet du vote et également à interpréter le choix du votant comme étant celui de n'être représenté par aucune association.

[18] La CSN affirme que le Conseil doit considérer que le bulletin nul n'exprime aucun choix et qu'il ne fait donc pas partie de l'opinion exprimée par la majorité des employés ayant participé au scrutin.

Les Teamsters

[19] Le syndicat des Teamsters soutient que le résultat du scrutin de représentation démontre clairement que les employés désirent être syndiqués, mais que l'opinion est partagée quant au choix du syndicat qui les représentera.

[20] Selon les Teamsters, dans la présente affaire, le résultat du scrutin ne permet pas de conclure que l'un ou l'autre des deux syndicats a reçu une majorité des votes et qu'un bulletin rejeté doit être considéré comme un vote. Le syndicat des Teamsters prétend que cette position se fonde sur le fait que l'employé dont le bulletin a été rejeté a tout de même choisi de voter et a exprimé sa volonté. Ainsi, le fait de considérer un bulletin rejeté comme étant inexistant constituerait, pour l'employé dont le vote a été rejeté, une dénégation de son droit de faire valoir son opinion.

[21] Le syndicat des Teamsters prétend que l'employé dont le bulletin est rejeté est tout de même un employé qui a participé au scrutin. Selon lui, le texte même du *Code*, dont l'expression en français se lit: «le vote de la majorité des employés qui y ont participé», et la version anglaise «*on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting*» appuie cette position.

[22] Dans ses observations en date du 19 octobre 2001, en plus de sa position sur l'interprétation à donner au paragraphe 31(1), le syndicat des Teamsters prétend également que, dans la présente affaire, il existe des motifs qui rendent impérieuse la tenue d'un nouveau scrutin et que le refus du Conseil de tenir ce scrutin risquerait de mettre en péril la paix industrielle. Les Teamsters ont allégué certaines irrégularités de la part de la CSN, notamment en ce qui concerne le bulletin nul, et ont demandé que le Conseil fixe une audience pour faire enquête sur ces allégations et qu'il ordonne la tenue d'un nouveau scrutin.

[23] On October 31, 2001, in view of the Teamsters' allegations, the Board notified the parties that a hearing was scheduled for November 20, 2001 to hear the parties solely on the allegations of pressure on the person whose ballot had been spoiled. The Board also notified the parties that the other alleged irregularities, as indicated by the Teamsters in their October 19, 2001 submissions had not been accepted.

[24] At the November 20, 2001 hearing, the Teamsters withdrew all allegations against the CNTU with regard to the spoiled ballot.

The Employer

[25] As a preliminary argument, the employer alleges that the vote was held in an open field situation; that is to say that no association had been certified to represent the group of employees affected by the vote. For this reason, the ballots included another option: not being represented by either of the unions identified. In the employer's opinion, the concept of "voting" set out in section 31(1) of the *Code* should be analyzed in this legal context.

[26] On the basis of the definition of the French words "*participation*" and "*participer*," as found in *Les dictionnaires Robert-Canada S.C.C.*, the employer argues that an employee who travels to a voting place in order to cast a ballot, regardless of what is indicated on the ballot, takes part in the vote. The employer emphasizes that the concept underlying the word "*participation*" is found in all subsections of section 31 of the *Code* and that the definition of this word could lead to computation incongruities. To illustrate its argument, the employer cites the following instance, where a vote was held in an open field situation:

100 employees are eligible to vote

17 employees vote for union "A"

16 employees vote for union "B"

65 employees check the boxes of both union "A" and union "B"

2 employees indicate that they do not wish to be represented by either union.

(translation)

[23] Par suite des allégations de la part des Teamsters, le 31 octobre 2001, le Conseil avisait les parties qu'une audience était fixée le 20 novembre 2001, afin d'entendre les parties uniquement sur les allégations d'influence sur la personne dont le vote a été rejeté. De plus, le Conseil avisait les parties que les autres allégations d'irrégularités formulées par les Teamsters dans leurs observations du 19 octobre 2001 n'étaient pas retenues.

[24] Lors de l'audience du 20 novembre 2001, les Teamsters ont retiré toutes les allégations formulées à l'égard de la CSN relativement au vote nul.

L'employeur

[25] L'employeur allègue de façon préliminaire qu'il s'agit en l'espèce d'un vote en «champ libre», c'est-à-dire qu'aucune association n'avait été accréditée afin de représenter le groupe d'employés visés par le scrutin. Ainsi, les bulletins de vote comportaient une autre option, celle de ne pas être représenté par l'un ou l'autre des syndicats mentionnés. Selon l'employeur, c'est dans ce cadre juridique qu'il faut analyser la notion de «participation» prévue au paragraphe 31(1) du *Code*.

[26] En se fondant sur la définition des mots «participation» et «participer» telle qu'on la trouve dans *Les dictionnaires Robert-Canada S.C.C.*, l'employeur prétend que l'employé qui se déplace pour se présenter au bureau de scrutin afin d'y enregistrer son vote, peu importe ce qui y est indiqué, participe audit scrutin. Il souligne que la notion de «participation» se retrouve à tous les paragraphes de l'article 31 du *Code* et que la définition donnée à ce terme pourrait mener à des incongruités mathématiques. À titre d'exemple, l'employeur présente le cas suivant dans le cadre d'un scrutin où il n'y a pas de syndicat en place:

100 employés ont le droit de voter

17 employés votent en faveur du Syndicat «A»

16 employés votent en faveur du Syndicat «B»

65 employés cochent les cases du Syndicat «A» et du Syndicat «B»

2 employés indiquent qu'ils ne désirent pas être représentés par l'un ou l'autre des syndicats.

[27] According to the employer, in such a situation, regardless of how the so-called "spoiled" ballots are dealt with, there is no doubt that 35% of the employees eligible to vote took part in the vote. The employer nonetheless wonders whether the vote is in fact a clear democratic expression that a majority of the employees wish to be represented by union "A" and, under the circumstances, suggests that a second representation vote be held in order to ascertain the wish of the employees.

[28] The employer reminds the Board of its authority, pursuant to section 29(1) of the *Code*, to order that a vote be held in each case before it, in order to ensure that the employees in a unit wish to be represented by a union and that the employees' wish is clearly expressed. Given the specific circumstances of the present matter, the employer suggests that the Board exercise its authority, pursuant to section 29 of the *Code*, and order a new representation vote.

IV – Analysis and Decision

(1) Interpretation of section 31(1) of the *Code*

[29] As indicated above, the Board and its predecessor, the Canada Labour Relations Board, have never had to determine the point at issue in the present matter. As a result, there is no Board case law on this issue. However, the labour relations boards of certain provinces (Ontario, Alberta, and British Columbia) as well as the National Labour Relations Board in the United States have addressed this issue, and a review of that case law is both instructive and helpful.

[30] There is no doubt that, in the vast majority of cases where the Board orders a representation vote, the manner in which spoiled ballots are dealt with will have no impact on the result of the vote. Although the circumstances of the present matter are unlikely to recur often in cases before the Board, that possibility is real since other tribunals have had to address that very same issue. As well, the present decision will serve to establish the Board's policy on the issue.

[27] Selon l'employeur, dans une telle situation, peu importe la façon de traiter les votes dits «nuls», il n'y a aucun doute que 35 % du nombre d'employés ayant le droit de vote ont participé audit vote. L'employeur se demande cependant si le vote représente effectivement une expression démocratique claire qu'une majorité des employés désire être représentée par le syndicat «A», et propose, dans les circonstances, la tenue d'un deuxième scrutin afin de connaître la volonté des employés.

[28] L'employeur rappelle le pouvoir conféré au Conseil en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*, soit d'ordonner la tenue d'un scrutin dans chaque cas dont le Conseil est saisi pour s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat et pour veiller à ce que le désir des employés soit clairement exprimé. Il propose que le Conseil utilise les pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 29 du *Code* et qu'il ordonne un nouveau scrutin, compte tenu des circonstances particulières du présent dossier.

IV – Analyse et décision

(1) Interprétation du paragraphe 31(1) du *Code*

[29] Tel qu'indiqué plus haut, le Conseil et son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail, ne se sont jamais prononcés sur la question qui se pose dans la présente affaire. Il n'existe donc aucune jurisprudence du Conseil sur ce point. Cependant, les commissions des relations du travail de certaines provinces, soit de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, ainsi que la Commission nationale des relations de travail des États-Unis se sont penchés sur cette question et une révision de cette jurisprudence s'avère à la fois instructive et utile.

[30] Il n'y a aucun doute que dans la très grande majorité des cas où le Conseil ordonne que soit tenu un scrutin de représentation, la façon de traiter le ou les bulletin(s) nul(s) n'aura aucune incidence sur le résultat du scrutin. Il est peu probable que les circonstances de la présente affaire se retrouvent fréquemment devant le Conseil; néanmoins, la possibilité est réelle, puisque d'autres tribunaux ont dû se pencher sur cette même question. De plus, la présente décision aura pour objet de formuler la politique du Conseil sur la question.

ONTARIO

[31] The practice of the Ontario Labour Relations Board (the OLRB) is not to include spoiled ballots in determining majority status (see: *Maidstone Manufacturing Inc.*, [1995] O.L.R.D. No. 18 (request for reconsideration denied on January 25, 1995 and application for judicial review dismissed on March 23, 1995, *Maidstone Manufacturing Inc.*, [1995] OLRB Rep. Mar. 388); *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353*, [1996] O.L.R.D. No. 426; and *Heathwood Homes Limited*, [1999] OLRB Rep. Aug. 614).

[32] The relevant section of Ontario's *Labour Relations Act, 1995*, S.O., 1995, c. 1, Sched. A, reads as follows:

10.(1) The Board shall certify a trade union as the bargaining agent of the employees in a bargaining unit that is determined by the Board to be appropriate for collective bargaining if more than 50 per cent of the **ballots cast** in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union.

(2) The Board shall not certify the trade union as bargaining agent and shall dismiss the application for certification if 50 per cent or less of the ballots cast in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union.

(emphasis added)

[33] This Ontario Labour Relations Board practice of not including spoiled ballots in the total number of ballots cast has been applied since the decision in *Arrow Timber Company Limited*, [1973] OLRB Rep. Jan. 61; and 73 CLLC 14,196 (partial report) (upheld on judicial review by the Ontario Divisional Court). In that decision, the result of a representation vote, which was ordered by the OLRB, was such that, of the 39 ballots placed in the ballot box, 19 were in favour of the union, 17 were against the union, and 2 were considered invalid or spoiled.

[34] In that matter, when the certification application was filed, the relevant section of Ontario's *Labour Relations Act* had just been amended (as of February 15, 1971) to require a majority of employees voting, as opposed to a majority of employees in the unit. That section read as follows:

ONTARIO

[31] La pratique de la Commission des relations de travail de l'Ontario est de ne pas tenir compte des bulletins nuls dans le calcul de l'appui de la majorité. (voir: *Maidstone Manufacturing Inc.*, [1995] O.L.R.D. No. 18 (demande de réexamen rejetée le 25 janvier 1995 et demande de révision judiciaire rejetée le 23 mars 1995, *Maidstone Manufacturing Inc.*, [1995] OLRB Rep. Mar. 388); *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353*, [1996] O.L.R.D. No. 426; et *Heathwood Homes Limited*, [1999] OLRB Rep. Aug. 614).

[32] L'article pertinent de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, L.O. 1995, c. 1, Annexe A se lit ainsi:

10.(1) La Commission accrédite un syndicat comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation qu'elle juge habile à négocier collectivement si plus de 50 pour cent des **votes [ballots cast]** des employés compris dans l'unité de négociation lors du scrutin de représentation sont en faveur du syndicat.

(2) La Commission ne peut accréditer le syndicat comme agent négociateur et rejette la demande d'accréditation si 50 pour cent ou moins des votes [*ballots cast*] des employés compris dans l'unité de négociation lors du scrutin de représentation sont en faveur du syndicat.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[33] Cette pratique de la Commission des relations de travail de l'Ontario de ne pas inclure les bulletins nuls dans le compte du nombre total de votes est appliquée depuis la décision *Arrow Timber Company Limited*, [1973] OLRB Rep. Jan. 61; et 73 CLLC 14,196 (rapport partiel) (maintenue en révision judiciaire par la cour de première instance de l'Ontario). Dans cette décision, le résultat d'un scrutin faisant suite à l'ordonnance d'un scrutin de représentation était tel que parmi les 39 bulletins de vote déposés dans la boîte de scrutin, 19 étaient en faveur du syndicat, 17 contre et 2 bulletins étaient jugés non valides ou nuls.

[34] L'article pertinent de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario lors de la demande d'accréditation dans cette affaire venait d'être modifié (en date du 15 février 1971), de sorte qu'il exigeait la majorité requise des employés faisant l'objet du scrutin, par opposition à la majorité des employés dans l'unité. Cet article se lisait ainsi:

7.(3) If on the taking of a representation vote more than 50 per cent of the **ballots cast** are cast in favour of the trade union, and in other cases, if the Board is satisfied that more than 65 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union, the Board shall certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit.

(page 63; emphasis added)

[35] In reaching the conclusion that a spoiled ballot should not be included in the total number of ballots cast in determining the majority status, the OLRB first reviewed the case law on the processing of spoiled ballots in a general election, stating as follows:

11. Having carefully reviewed the authorities as cited by Counsel in addition to other authorities, it becomes very clear that a spoiled ballot is not to be considered part of the total number of ballots cast. In this regard, the courts have interpreted a ballot cast as a valid ballot that actually reflects a vote or an expression of choice. Consequently, it would follow that a spoiled ballot, which fails to express a vote or choice cannot be considered a ballot cast. (In arriving at this conclusion, we have considered the following authorities: *The Queen v. The Mayor, Aldermen, And Burgesses of Tewkesbury* (1868), 3 Q.B. 629; *In re The Canada Temperance Act* (1885), 9 O.R. 154; *In re Dillon et al and Village of Cardinal* (1905), 10 O.L.R. 371; *In re Swan River Local Option By-Law* (1906), 3 W.L.R. 546; *In re Weston Local Option By-Law* (1907), 9 O.W.R. 250; *In re Cleary and The Township of Nepean* (1907), 14 O.L.R. 392; *In re Brown and Township of Flamborough* (1911), 23 O.L.R. 533; *In re Cumberland Election* (1913), 15 D.L.R. 49; *In re North Huron Election* (1926), 1 D.L.R. 590; 14 Hals. (3rd 3d.) 139.

(page 65)

[36] In the same decision, the OLRB also reviewed the impact of the recent amendments to section 7(3) of Ontario's *Labour Relations Act*, which, following the amendments, provided for a majority of employees voting, as opposed to a majority of employees in the unit. Thus, before the amendments, an employee who chose not to vote was effectively considered to have voted against the union. The OLRB wrote as follows:

12. ... It is evident that the same result would follow where the eligible employee marked his ballot in such a manner that subsequently resulted in a ruling that the ballot utilized was spoiled. In our opinion, the present legislation now has the effect of preventing a "vote" to be counted against the trade union not only where the eligible employee has absented himself from the poll but also in the situation where in

7.(3) Si, dans le cadre d'un scrutin de représentation, le syndicat obtient plus de 50 pour cent des **votes [ballots cast]** et, dans les autres cas, si la Commission est convaincue que plus de 65 pour cent des employés de l'unité de négociation sont membres du syndicat, la Commission doit accrédi-ter le syndicat à titre d'agent négociateur des membres compris dans l'unité de négociation.

(page 63; traduction; c'est nous qui soulignons)

[35] En arrivant à la conclusion qu'un bulletin nul ne devait pas être pris en compte dans le calcul du nombre total de votes pour établir l'appui de la majorité des employés, la Commission des relations de travail de l'Ontario a, dans un premier temps, révisé la jurisprudence portant sur le traitement de bulletins de vote nuls dans le cadre d'une élection générale. La Commission s'exprimait ainsi:

11. Après un examen attentif de la jurisprudence citée par l'avocat ainsi que d'autres précédents, il ne fait plus aucun doute qu'un bulletin nul ne doit pas être pris en compte dans le calcul du nombre total de votes. À cet égard, les tribunaux en sont venus à la conclusion qu'un vote [ballot cast] est un vote valide qui témoigne dans les faits de l'expression d'un choix. En conséquence, un bulletin de vote nul, qui ne représente pas l'expression d'un choix, ne peut pas être considéré comme un vote. (Pour en arriver à cette conclusion, nous avons tenu compte des précédents suivants: *The Queen v. The Mayor, Aldermen, And Burgesses of Tewkesbury* (1868), 3 Q.B. 629; *In re The Canada Temperance Act* (1885), 9 O.R. 154; *In re Dillon et al and Village of Cardinal* (1905), 10 O.L.R. 371; *In re Swan River Local Option By-Law* (1906), 3 W.L.R. 546; *In re Weston Local Option By-Law* (1907), 9 O.W.R. 250; *In re Cleary and The Township of Nepean* (1907), 14 O.L.R. 392; *In re Brown and Township of Flamborough* (1911), 23 O.L.R. 533; *In re Cumberland Election* (1913), 15 D.L.R. 49; *In re North Huron Election* (1926), 1 D.L.R. 590; 14 Hals. (3rd 3d) 139.

(page 65; traduction)

[36] Dans cette même décision, la Commission a également révisé les conséquences des modifications récentes au paragraphe 7(3) de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario qui prévoyait, après les modifications, la majorité des employés faisant l'objet du scrutin, par opposition à la majorité des employés dans l'unité. Donc, avant lesdites modifications, un employé qui choisissait de ne pas voter était effectivement considéré comme ayant voté contre le syndicat. La Commission s'exprimait ainsi:

12. ... Il est évident que le résultat sera le même si l'employé ayant droit de vote marque son bulletin de vote de telle manière qu'il est subséquemment déterminé que le bulletin de vote utilisé a été annulé. Selon nous, le texte législatif actuel est libellé de façon à empêcher qu'un «vote» désavantage le syndicat, non seulement quand l'employé ayant droit de vote s'est abstenu de voter, mais aussi lorsqu'il a annulé son bulletin

attempting to exercise his franchise, his ballot has been ruled spoiled. In the latter case, the situation produces the same result as if the eligible employee had not participated in the vote at all - that is to say, that there has been no expression of vote or choice as contemplated in a cast ballot. Accordingly, we find that the number of ballots cast cannot include spoiled ballots.

(page 65)

[37] Finally, in *Arrow Timber Company Limited*, *supra*, the Ontario Labour Relations Board examined the practice of including spoiled ballots in the total number of ballots cast, for the purpose of the certificate determining the result of the vote, as prepared by the labour relations officer. The OLRB wrote as follows:

13. ... In our opinion, the word "cast" in this context, merely denotes the number of persons presenting themselves at the poll for purposes of the vote. Although the use of such a word may be misleading, we do not find that there exists an established practice in this regard as suggested by counsel for the respondent. Perhaps in the future, these summaries and indeed the form of the Returning Officer's Report, (which is not specifically set out in the Board's Rules of Procedure) should be amended. ...

(pages 65-66)

BRITISH COLUMBIA

[38] The British Columbia Labour Relations Board (the BCLRB) also had the opportunity to address the interpretation of similar provisions in that province's legislation on the processing of spoiled ballots, in *Fiberglas Canada Limited* (1982), 82 CLLC 16,170 (BCLRB) (decision upheld by the reconsideration panel). The relevant section of British Columbia's *Labour Relations Code* (BCLRC) provided as follows:

45.(3) For the purposes of subsection (1), where a representation vote is taken, a majority shall be determined as the majority of the employees in the unit who **cast ballots** and who vote to elect the trade union as bargaining agent for the unit.

(page 698; emphasis added)

[39] The BCLRB summarized the point at issue as follows:

The issue in these proceedings is whether the employees who spoiled their ballots can be said to have "cast ballots". If the spoiled ballots are considered as ballots cast, the Labourers Union received 58 votes of 117 ballots, less than a majority. If

en exerçant son droit de s'exprimer en toute franchise. Dans ce dernier cas, c'est comme s'il n'avait pas participé au scrutin - en d'autres termes, il n'a pas exprimé un choix, ainsi que l'envisage un vote. En conséquence, nous concluons que les bulletins de vote nuls ne peuvent être pris en compte dans le calcul du nombre de votes.

(page 65; traduction)

[37] Finalement, la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Arrow Timber Company Limited*, précitée, a examiné la pratique d'inclure le nombre de votes annulés dans le nombre de votes enregistrés pour les besoins du certificat établissant le résultat du scrutin, tel que préparé par l'agent des relations du travail. La Commission s'exprimait ainsi:

13. ... À notre avis, le terme «*cast*» dans ce contexte, désigne simplement le nombre de personnes qui se présentent au bureau de scrutin pour voter. Si l'utilisation de ce terme peut être trompeuse, il nous est impossible de conclure à l'existence d'une pratique établie à cet égard ainsi que le voudrait l'avocat de l'intimé. Il faudrait peut-être envisager de modifier ces sommaires et, en fait, la forme du rapport du directeur du scrutin (qui n'est pas précisée dans les règles de procédure de la Commission)...

(pages 65-66; traduction)

COLOMBIE-BRITANNIQUE

[38] La Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a également eu l'occasion de se pencher sur l'interprétation des dispositions similaires de la Loi de cette province portant sur le traitement de bulletins nuls dans *Fiberglas Canada Limited* (1982), 82 CLLC 16,170 (BCLRB) (décision maintenue par le banc de révision). Le paragraphe pertinent du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique (BCLRC) prévoyait ce qui suit:

45.(3) Pour l'application du paragraphe (1), lorsqu'est ordonnée la tenue d'un scrutin de représentation, la majorité s'entend de la majorité des employés compris dans l'unité qui **expriment leur voix** [*cast ballots*] et qui votent en faveur du syndicat comme agent négociateur de l'unité.

(page 698; traduction; c'est nous qui soulignons)

[39] La Commission a résumé la question en litige ainsi:

La question à trancher en l'instance est celle de savoir si on peut conclure que les employés qui ont annulé leur bulletin de vote ont «voté». Si les bulletins nuls sont considérés comme des votes, le Labourers Union, a eu 58 votes sur 117, soit moins

they are not ballots cast, the Labourers Union received 58 votes of 115 ballots, a majority.

(page 698)

[40] In adopting the practice of not including spoiled ballots in determining the result of a vote, the BCLRB considered that this approach was consistent with the objectives of British Columbia's *Labour Relations Code*, reasoning as follows:

A representation vote under Subsection 45(3) differs in many respects from a public general election. Perhaps the most important difference is, as the ECWU points out, that in a public general election candidates do not require a majority of votes cast, only a plurality. However, in my view, the law which has developed concerning general public elections provides a sensible starting point.

It is well established that where the intention of the voter cannot be determined from a ballot paper, the ballot paper is of no effect. Such a ballot paper has been variously referred to as "void" (*Woodward v. Sarsons* (1875) L.R. 10 C.P. 733, at 748), "null" (*Hawkins v. Smith* (1884), 8 S.C.R. 676, at 696) and "a nullity" (*Re West Calgary Elections* [1922] 3 W.W.R. 167 (S.C.C.) at 175). While those cases arose in a somewhat different context, they show a commonality of approach. This principle emerges: an individual who does not fill out his ballot paper forfeits his right to a voice in the outcome of the election.

Let us turn to the vote here. First, no significance can be attached to the fact that the report of the Returning Officer indicates that there were 117 "votes polled". That phrase is not found in the *Labour Code*. Rather, it is simply a phrase used on an administrative form. The purpose of the form is to record the results of the vote and the concurring signatures of the scrutineers. See Regulation 31 of the *Labour Code of British Columbia Regulations*.

In any event, the ECWU argues that the two employees "cast ballots". But if that is so, the effect of spoiling a ballot paper in a raid is the same as voting in favour of the incumbent union (for that matter, spoiling a ballot paper in a representation vote where there is no incumbent union would be the same as voting against trade union representation). Why should the two persons who spoiled their ballots have any more impact on the outcome of an election than the 18 persons who took no part in the election at all? As I stated above, the ECWU argues that these two employees were exercising their franchise in that they may have been saying "a pox on both your houses". However, the same can be said of the other 18 abstentions. I find more persuasive the remarks of the United States Circuit Court of

de la majorité des voix. Si ces bulletins ne sont pas des votes, le même syndicat a eu 58 votes sur 115, et il a obtenu la majorité.

(page 698; traduction)

[40] En adoptant l'approche qui consiste à ne pas inclure les votes nuls dans le calcul visant à déterminer le résultat d'un scrutin, la Commission a jugé que cette approche était compatible avec les objectifs du BCLRC. Voici le raisonnement suivi par la Commission:

La tenue d'un scrutin de représentation sous le régime du paragraphe 45(3) diffère à maints égards d'une élection générale publique. La principale différence, pourrait-on dire, ainsi que le fait observer le ECWU, tient au fait que, dans une élection générale publique, c'est la pluralité et non pas la majorité des votes [*votes cast*] qui permet aux candidats d'être élus. Cependant, je crois que le droit qui a été établi en matière d'élections générales publiques constitue un bon fondement.

Il est un fait bien établi qu'un bulletin de vote qui ne permet pas de déterminer l'intention de l'électeur n'est pas un bulletin valide. On a dit de ce bulletin qu'il était «void» [nul] (*Woodward v. Sarsons* (1875) L.R. 10 C.P. 733, à la page 748), «null» [nul] (*Hawkins v. Smith* (1884), 8 S.C.R. 676, à la page 696) et «a nullity» [une nullité] (*Re West Calgary Elections* [1922] 3 W.W.R. 167 (C.S.C.), à la page 175). Si ces décisions ont été rendues dans un contexte différent, elles témoignent néanmoins d'une approche semblable. Il s'en dégage le principe suivant: un particulier qui laisse son bulletin de vote en blanc renonce à son droit d'exprimer sa voix dans le cadre d'une élection.

Venons-en au scrutin qui fait l'objet de l'affaire dont je suis saisi en l'espèce. En premier lieu, on ne peut accorder quelque importance au fait que le directeur du scrutin a indiqué dans son rapport qu'il y avait eu 117 «votes polled» [votes dans le cadre du scrutin]. Cette expression ne se trouve pas dans le *Code du travail*. C'est seulement une expression qui est utilisée sur un formulaire administratif servant à inscrire les résultats du scrutin et sur lequel les représentants au scrutin apposent leur signature. Voir l'article 31 du *Labour Code of British Columbia Regulations*.

Quoi qu'il en soit, le ECWU soutient que les deux employés ont «voté» [*cast ballots*]. Cependant, si c'est le cas, cela veut dire que le fait d'annuler un bulletin de vote dans le cadre d'une campagne de maraudage équivaut à voter en faveur du syndicat en place (à ce propos, le fait d'annuler un bulletin de vote dans le cadre d'un scrutin de représentation où les travailleurs ne sont pas représentés par un syndicat équivaudrait à voter contre la représentation syndicale). Pourquoi les deux personnes qui ont annulé leur bulletin de vote devraient-elles influencer davantage sur le résultat d'une élection que les 18 qui n'y ont pas participé? Ainsi que je l'ai déjà précisé, le ECWU soutient que les deux employés exerçaient leur droit de s'exprimer en toute franchise en faisant

Appeals in approving of the policy of the National Labor Relations Board:

"It is not unreasonable to say that the employee whose vote was marked both for and against the union did not in fact participate in the election. So far as can be ascertained from his ballot, he attended the polls merely to express his indifference to the result. His action contributed no more and no less to the determination of the choice of the majority of the employees than did the action of those eligible employees who did not vote. *Semi-Steel Casting Company* (1947) 12 L.C. 63,651; 160 F 2d 388; Cert. denied 332 US 758."

That is the approach which is consistent with the industrial relations policy of the *Code*. ...

(pages 699-700)

[41] In the United States Circuit Court of Appeals decision, *Semi-Steel Casting Co. v. NLRB*, (1947) 19 L.R.R.M. 2458 (8th Cir. 1947), quoted by the BCLRB, under the heading "Rejected Ballots," that Court analyzes how the fact of allowing spoiled ballots to influence the result of a representation vote could contravene the *Code*'s objectives:

It is apparent, as the Board asserts, that if the choice of a voter can not be definitely and certainly ascertained from his ballot he has in fact expressed no actual choice in the election, his ballot cannot be reasonably classified as either an affirmative or a negative vote, and for these reasons the voter has contributed nothing to the result of the election. The Board's practice in determining the results of an election on the basis of the number of valid votes cast can not be said to prejudice the rights of either party to the election. On the other hand, it seems reasonably designed to secure certainty and finality in elections and to determine the identity of the bargaining representative upon the free choice of the employees actually and clearly expressed at the polls. It is not unreasonable to say that the employee whose vote was marked both for and against the union did not in fact participate in the election. So far as can be ascertained from his ballot, he attended the polls merely to express his indifference to the result. His action contributed no more and no less to the determination of the choice of the majority of the employees than did the action of those eligible employees who did not vote.

(page 2462; emphasis added)

[42] It should be noted that, for many years, the National Labour Relations Board in the United States

savoir, peut-être, qu'aucun des syndicats ne leur convenait. Cependant, on peut dire la même chose des 18 employés qui se sont abstenus de voter. Je trouve plus convaincantes les observations formulées par la Circuit Court of Appeals des États-Unis, qui a approuvé la politique du conseil national des relations de travail :

«Il n'est pas déraisonnable de dire que l'employé qui, sur son bulletin de vote, vote à la fois pour et contre le syndicat n'a pas participé au scrutin dans les faits. En autant que son bulletin de vote le révèle, il s'est seulement présenté au bureau de scrutin pour indiquer que le résultat du scrutin l'indifférait. En agissant de la sorte, il n'a pas plus influé sur le choix de la majorité que les employés ayant droit de vote qui n'ont pas participé au scrutin. (*Semi-Steel Casting Company* (1947) 12 L.C. 63,651; 160 F 2d 388; accréditation refusée 332 US 758.)»

C'est cette approche qui est compatible avec la politique des relations du travail qui constitue le fondement du *Code*...

(pages 699-700; traduction)

[41] Dans la décision de la Circuit Court of Appeals des États-Unis, *Semi-Steel Casting Co. v. NLRB*, (1947) 19 L.R.R.M. 2458 (8th Cir. 1947), citée par la Commission, sous la rubrique «Bulletins rejetés» (*Rejected Ballots*), la Cour analyse de quelle manière le fait de permettre aux bulletins nuls d'influer sur le résultat d'un scrutin de représentation pourrait nuire aux objectifs du *Code*:

De toute évidence, ainsi que l'affirme la Commission, si le choix d'un électeur ne peut pas être établi de manière claire et définitive à l'examen de son bulletin de vote, cet électeur se trouve dans les faits à n'avoir exprimé aucun choix dans le cadre de l'élection; son bulletin de vote ne peut raisonnablement pas être considéré comme un vote affirmatif ou négatif; pour ces motifs, l'électeur ne se trouve pas à avoir influé sur le résultat du scrutin. On ne peut prétendre que la pratique de la Commission, qui consiste à déterminer le résultat d'un scrutin en se fondant sur le nombre de votes valides, met en péril les droits des parties concernées par le scrutin. Par ailleurs, cette pratique semble raisonnablement conçue pour établir de manière claire et définitive l'issue des scrutins et pour déterminer l'identité de l'agent négociateur en se fondant sur le libre choix des employés qui ont clairement exprimé leur voix. Il n'est pas déraisonnable d'affirmer que l'employé qui a voté à la fois pour et contre le syndicat n'a pas participé à l'élection dans les faits. En autant que l'examen du bulletin de vote le révèle, il s'est seulement présenté au bureau de scrutin pour indiquer que le résultat du scrutin l'indifférait. En agissant de la sorte, il n'a pas plus influé sur le choix de la majorité que les employés ayant droit de vote qui ont décidé de ne pas voter.

(page 2462; traduction; c'est nous qui soulignons)

[42] Il est à noter que la Commission nationale des relations de travail des États-Unis a également appliqué

has also applied this policy of excluding spoiled ballots from the total number of ballots cast.

[43] In Robert E. Williams et al., *NLRB Regulation of Election Conduct: A Study of the National Labor Relations Board's Policies and Standards for Setting Aside Representation Elections Based on Postelection Objections* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1974), we find the following passage:

... Pursuant to Board doctrine ... certification of a representative is based on a *majority of valid votes cast, not on the majority of all votes cast* (see, e.g. *Semi-Steel Casting Co. v. NLRB*, 160 F.2d 388, 19 L.R.R.M. 2458 (8th Cir. 1947); *Albion Malleable Iron Co.*, 104 N.L.R.B. 225, 32 L.R.R.M. 1084 (1953)). Thus, in an election in which ten employees participate, if four votes are cast for union representation, three are cast for "no union" and three are void, the union will be certified, although it has not received a majority of all ballots.

(page 406)

[44] The present provision of British Columbia's *Labour Relations Code* reads as follows:

25 (1) When a representation vote is taken, a majority must be determined as the majority of the employees in the unit who cast ballots.

(2) If after a representation vote is taken, the board is satisfied that

(a) the majority of votes favour representation by the trade union, and

(b) the unit is appropriate for collective bargaining,

the board must certify the trade union as the bargaining agent for the unit.

(3) If after a representation vote is taken, the board is

(a) satisfied that the majority of votes are not in favour of the trade union representing the unit as its bargaining agent, or

(b) not satisfied that the unit is appropriate for collective bargaining,

the trade union may not be certified as bargaining agent for the unit.

cette même politique d'exclure les bulletins de vote nuls dans le compte du nombre de votes total depuis plusieurs années.

[43] Dans Robert E. Williams et autres, *NLRB Regulation of Election Conduct: A Study of the National Labor Relations Board's Policies and Standards for Setting Aside Representation Elections Based on Postelection Objections* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1974), on y retrouve le passage suivant:

... En conformité avec la doctrine de la Commission ... l'accréditation d'un représentant est fondée sur la *majorité des votes valides, non pas sur la majorité de tous les votes* (voir, p. ex., *Semi-Steel Casting Co. v. NLRB*, 160 F.2d 388, 19 L.R.R.M. 2458 (8th Cir. 1947); *Albion Malleable Iron Co.*, 104 N.L.R.B. 225, 32 L.R.R.M. 1084 (1953)). Par conséquent, dans le cadre d'un scrutin auquel participent dix employés, si quatre employés se prononcent en faveur de la représentation syndicale, que trois autres indiquent qu'ils ne veulent pas qu'un syndicat les représente et que les trois derniers annulent leur vote, le syndicat sera accrédité à titre de représentant de ces employés, même s'il n'a pas obtenu la majorité de tous les votes.

(page 406; traduction)

[44] La disposition actuelle du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique est libellée comme suit:

25 (1) Lorsque les employés participent à un scrutin de représentation, la majorité doit s'entendre de la majorité des employés compris dans l'unité qui expriment leur voix [*cast ballots*].

(2) Si, à l'issue d'un scrutin de représentation, il est établi à la satisfaction de la Commission que

a) la majorité des votes sont en faveur du syndicat, et

b) l'unité est habile à négocier collectivement,

la Commission doit accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur de cette unité.

(3) Si, à l'issue d'un scrutin de représentation, la Commission est

a) convaincue que la majorité des votes ne sont pas en faveur du syndicat comme agent négociateur ou

b) n'est pas convaincue que l'unité est habile à négocier collectivement,

le syndicat n'est pas accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation.

(traduction)

[45] The amendments to the relevant provisions of British Columbia's *Labour Relations Code* (section 45(3), in force at the time of *Fiberglas Canada Limited*, *supra*; and section 25, now in force) bear no impact on the interpretation adopted for the purposes of the present analysis. Evidence suggests that the BCLRB continues to apply the reasoning that led to its decision in *Fiberglas Canada Limited*, *supra*.

ALBERTA

[46] The Alberta Labour Relations Board (the ALRB) also addressed the same issue in *Airtex Manufacturing Partnership et al.*, [1990] Alta. L.R.B.R. 607. In that decision, the ALRB had to decide whether, pursuant to section 56(1) of Alberta's *Labour Relations Code*, spoiled ballots should be included in ballots cast. That provision reads as follows:

58(1) A representation vote shall be decided on the basis of a majority of the **ballots cast** by employees in the bargaining unit.

(emphasis added)

[47] In a representation vote in which 176 ballots were cast, 88 ballots were in favour of the union, 83 were against the union, and 5 were spoiled. As in the present matter, had the spoiled ballots been included in the number of ballots cast in determining majority support (88/176), the union would not have obtained the required majority. Had the spoiled ballots not been included in the number of ballots cast in determining majority support (88/171), the union would have obtained the required majority.

[48] In that decision, Andrew C.L. Sims, Q.C., then Chairperson of the ALRB, concluded that majority support had to be determined on the basis of valid ballots, excluding spoiled ballots, and that the majority support meant the majority of valid votes or ballots, and not all the ballots placed in the ballot box.

[49] The ALRB based its conclusion on the reasoning set out in decisions rendered by the Ontario Labour Relations Board in *Arrow Timber Company Limited*, *supra*, and by the British Columbia Labour Relations

[45] Les modifications apportées aux dispositions pertinentes du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique au paragraphe 45(3) en vigueur lors de la décision *Fiberglas Canada Limited*, précitée, et à l'article 25 en vigueur aujourd'hui n'ont aucune incidence sur l'interprétation retenue pour les fins de la présente analyse. Tout porte à croire que la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique continue de suivre le même raisonnement que celui qui l'a amenée à rendre sa décision dans *Fiberglas Canada Limited*, précitée.

ALBERTA

[46] La Commission des relations de travail de l'Alberta s'est également penchée sur la même question dans *Airtex Manufacturing Partnership et al.*, [1990] Alta. L.R.B.R. 607. Dans cette décision, la Commission avait à décider si les bulletins nuls devaient être considérés parmi les votes, en vertu du paragraphe 56(1) du *Labour Relations Code* de l'Alberta qui se lit ainsi:

58(1) Le résultat d'un scrutin de représentation est déterminé d'après le **vote** [*ballots cast*] de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[47] Le résultat d'un scrutin de représentation où 176 bulletins de vote avaient été déposés dans la boîte de scrutin, incluait 88 votes en faveur du syndicat, 83 votes contre le syndicat et 5 votes annulés. Tout comme dans l'affaire en l'espèce, si la majorité avait été établie en tenant compte des votes annulés (88/176), le syndicat n'aurait pas obtenu la majorité requise. Si la majorité avait été établie sans tenir compte des bulletins annulés (88/171), le syndicat aurait obtenu la majorité requise.

[48] Dans sa décision, le Président de la Commission des relations de travail de l'Alberta de l'époque, M. Andrew C.L. Sims, c.r., a conclu que le vote de la majorité devait être déterminé en fonction du nombre de bulletins de vote valides, excluant les bulletins de vote nuls, et que le vote de la majorité voulait dire la majorité des votes ou bulletins valides et non tous les bulletins de vote déposés dans la boîte de scrutin.

[49] En arrivant à cette conclusion, la Commission des relations de travail de l'Alberta s'est fondée sur le raisonnement dans les décisions existantes des Commissions des relations de travail de l'Ontario et de

Board in *Fiberglas Canada Limited*, *supra*, and wrote as follows:

The question of what number of ballots are cast depends on when you ask the question. While the ballot box is sealed, presumptively every ballot in the box has been cast. However, when the box is opened, the counting process results in the rejection of certain ballots. These ballots are declared spoiled. They were invalidly cast. They therefore cease to be ballots cast. When the count is over, it is possible to get a new total of the ballots cast by examining the ballots themselves to count up the total number of persons who expressed their opinion on the issue.

(page 613)

[50] That decision was upheld on judicial review by the Alberta Court of Queen's Bench as well as by the Alberta Court of Appeal. In its reasons for decision, the Alberta Court of Appeal wrote the following, in determining whether the Alberta Labour Relations Board's interpretation of section 56(1) was reasonable:

... The Board said that spoiled ballots should not be counted at all, not in the calculation of votes for and against representation, nor in the calculation of what amounts to a majority. This conclusion accepted that the words "ballots cast" means "ballots effectively cast."

In our view the term under review raises a difficult interpretive issue. The Legislature expressly did not require a majority of those eligible to vote on the issue to decide it. Those who chose not to enter the voting booth were thus excluded in deciding what number was a "majority." A consequential issue inevitably arose about exclusion also of those who voted ineffectively or who took a ballot but deliberately spoiled it. To count spoiled ballots in calculating the figure needed for a majority would be to treat all spoiled ballots as negative votes.

Mr. Laird argued that, both by the dictionary and in the context, the word "ballot" plainly means the piece of paper the voter put in the box, whether it was valid or not. He protested eloquently that the Board had added a word to the legislation by requiring that the ballot be "valid." We accept that the literal meaning of ballot is its ordinary meaning, but it is sometimes used in another sense.

The function of interpretation is to find the meaning that reflects the legislative object provided the words employed

la Colombie-Britannique dans *Arrow Timber Company Limited* et *Fiberglas Canada Limited*, précitées, et déclara:

La réponse à la question de savoir combien il y a de votes dépend du moment où cette question est posée. Quand la boîte du scrutin est scellée, on peut supposer que tous les bulletins qui s'y trouvent représentent des votes. Cependant, quand la boîte est ouverte et que les votes sont comptés, il y a nécessairement rejet de certains bulletins. On dit alors que ces bulletins sont annulés. Ils sont considérés comme non valides et cessent alors d'être considérés comme des votes [*ballots cast*]. Lorsque le compte est terminé, il est possible d'arriver à un nouveau total des votes en examinant les bulletins de vote à proprement dit pour établir le nombre total de personnes qui ont exprimé leur opinion sur la question.

(page 613; traduction)

[50] Cette décision a été maintenue en révision judiciaire par la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta et par la Cour d'appel de l'Alberta. Dans ses motifs de décision, en déterminant si l'interprétation du paragraphe 56(1) par la Commission des relations de travail de l'Alberta était une interprétation raisonnable, la Cour d'appel de l'Alberta déclarait:

... La Commission a affirmé que les bulletins annulés ne devraient pas être comptés, qu'ils ne devraient pas être pris en considération pour établir le nombre de voix exprimées sur la question de la représentation syndicale, ni pour déterminer la majorité. En tirant cette conclusion, la Commission se trouvait à confirmer que le terme «vote(s)» [*ballots cast*] s'entendait des «voix réellement exprimées» [*ballots effectively cast*].

Selon nous, le terme en cause soulève une difficile question d'interprétation. Le législateur s'est expressément gardé de préciser qu'il n'était pas nécessaire que la majorité des employés ayant droit de vote se prononce sur la question pour déterminer le résultat du scrutin. Ceux qui ont choisi de ne pas entrer dans l'isoloir ont donc été exclus pour déterminer combien d'employés formaient la «majorité». Une question corrélatrice se pose inévitablement au sujet de l'exclusion de ceux qui ont voté inutilement ou qui ont pris un bulletin, mais qui l'ont délibérément annulé. Tenir compte des bulletins nuls pour déterminer la majorité équivaldrait à traiter tous les bulletins nuls comme des bulletins négatifs.

M. Laird a soutenu que, d'après la définition du dictionnaire et le contexte, le terme «bulletin» [*ballot*] désigne simplement le bout de papier que l'électeur met dans l'urne, qu'il soit valide ou non. Il a soutenu avec éloquence que la Commission avait modifié le libellé de la législation en exigeant que le bulletin soit «valide». Certes, le sens littéral du mot bulletin est le sens qu'on lui attribue habituellement, mais il arrive que le terme revête un autre sens.

Le rôle de l'interprétation est de trouver le sens qui correspond à l'esprit de la législation à la condition que les

can reasonably bear it. This is what the Board sought to do, and we cannot say that its conclusion was unreasonable.

(pages 128; and 12,353; emphasis added)

[51] The Alberta Labour Relations Board continues to apply the interpretation adopted in *Airtex Manufacturing Partnership et al.*, *supra* (see: *Calgary Tower Operations Ltd.*, [2000] Alta. L.R.B.R. 573).

[52] With regard to the manner in which the Board must determine the result of a representation vote, the applicable provisions of the Ontario, Alberta, and British Columbia statutes all resemble section 31(1) of the *Code*. Section 10(1) of Ontario's *Labour Relations Act*, 1995 refers to "more than 50 per cent of the ballots cast in the representation vote by the employees." Section 25(1) of British Columbia's *Labour Relations Code* specifies that "when a representation vote is taken, a majority must be determined as the majority of the employees in the unit who cast ballots," and section 25(2) indicates that "the majority of votes favour representation by the trade union." Both Alberta's *Labour Relations Code* and the *Canada Labour Code* refer to "the majority of ballots cast."

[53] Despite the slight distinctions between the wording used in the Ontario and British Columbia statutes and the relevant section of the *Code*, those provisions are nonetheless quite similar, and the Board considers that the same principle is at issue. Each of these statutes provides that the union must obtain a majority of votes of the employees taking part in the vote.

[54] Interestingly, section 31 of the *Code* (previously sections 128 and 129) was included in the *Code* in 1972 following recommendations issued in the report chaired by H.D. Woods, entitled *Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations* (Ottawa: Privy Council, 1968) (the Woods Report).

[55] The *Industrial Relations and Disputes Investigations Act*, 1948, c. 54, s. 1., the predecessor legislation to the *Code*, provided as follows:

termes utilisés puissent raisonnablement supporter cette interprétation. C'est ce que la Commission s'est efforcée de faire, et nous ne pouvons pas dire que sa conclusion était déraisonnable.

(pages 128; et 12,353; traduction; c'est nous qui soulignons)

[51] L'interprétation établie dans *Airtex Manufacturing Partnership et al.*, précitée, continue d'être appliquée par la Commission des relations de travail de l'Alberta (voir: *Calgary Tower Operations Ltd.*, [2000] Alta. L.R.B.R. 573).

[52] Les dispositions applicables des lois sur les relations de travail de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique sont toutes similaires au paragraphe 31(1) du *Code* en ce qui concerne la manière dont le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation. Le paragraphe 10(1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario parle de «plus de 50 pour cent des votes [ballots cast] des employés». Le paragraphe 25(1) du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique stipule que «la majorité doit s'entendre de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation qui expriment leurs voix [cast ballots]», et le paragraphe 25(2) stipule que «la majorité des votes sont en faveur du syndicat». Dans le *Labour Relations Code* de l'Alberta, tout comme dans le *Code*, on utilise les mots «le vote de la majorité des employés [the majority of ballots cast]».

[53] Malgré les légères distinctions dans les termes utilisés dans les lois de l'Ontario et de la Colombie-Britannique par rapport à l'article pertinent du *Code*, ces dispositions sont tout de même très similaires et le Conseil est d'avis que le principe en cause est le même. Chacune de ces lois prévoit que le syndicat doit obtenir la majorité des votes des employés qui y ont participé.

[54] Il est intéressant de noter que les dispositions de l'article 31 du *Code* (auparavant les articles 128 et 129), ont été incorporées dans le *Code* en 1972 à la suite des recommandations figurant dans *Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail*, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968 (Présidence: H.D. Woods) (le rapport Woods).

[55] Les dispositions de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, 1948, c. 54, art. 1, loi en vigueur avant l'adoption du *Code*, prévoyaient ce qui suit:

9.(1) Where a trade union makes application for certification under this Act as bargaining agent of employees in a unit, the Board shall determine whether the unit in respect of which the application is made is appropriate for collective bargaining and the Board may, before certification, if it deems it appropriate to do so, include additional employees in, or exclude employees from, the unit, and shall take such steps as it deems appropriate to determine the wishes of the employees in the unit as to the selection of a bargaining agent to act on their behalf.

(2) When, pursuant to an application for certification under this Act by a trade union, the Board has determined that a unit of employees is appropriate for collective bargaining

(a) if the Board is satisfied that the majority of the employees in the unit are members in good standing of the trade union, or

(b) if, as a result of a vote of the employees in the unit, the Board is satisfied that a majority of them have selected the trade union to be a bargaining agent on their behalf,

the Board may certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the unit.

(emphasis added)

[56] The purpose of those recommendations contained in the Woods Report was to ensure that the majority was based, not on the number of eligible voters, but on the number of voters. Those recommendations were incorporated into the amendments made to the *Code*. That is why section 31 of the *Code* contains the words "voting" and "have voted."

[57] On the basis of the Ontario, Alberta, and British Columbia case law, the Board is satisfied that a spoiled ballot should not be included in the total number of ballots cast. This reasoning is fully consistent with the objectives of the *Code*.

[58] As noted by the labour relations boards that have ruled on this issue, in a representation vote, unlike a general election, there is a precise number of ballots, which is the denominator used to determine majority support. The number of ballots cast for one union or the other, or for neither of the unions, is the numerator. The total number of ballots cast is the denominator. The employees of the unit concerned by the representation vote who choose not to vote lose their opportunity to influence the result of the vote. Similarly, by its very nature, a spoiled ballot cannot be included in the numerator as a vote for either or no union, since the employee concerned by the vote has not expressed a specific intention. If the spoiled ballot is included in the denominator in counting the ballots

9.(1) Lorsqu'un syndicat ouvrier demande d'être accrédité, en vertu de la présente loi, comme agent négociateur d'employés d'une unité, le Conseil doit décider si l'unité à l'égard de laquelle la demande est faite se trouve habile à négocier collectivement. Le Conseil peut, avant l'accréditation, s'il le juge à propos, inclure d'autres employés dans l'unité ou exclure des employés de cette dernière, et il doit prendre les mesures qu'il estime appropriées pour déterminer les désirs des employés dans l'unité quant au choix d'un agent négociateur pour agir en leur nom.

(2) Lorsque, conformément à une demande d'accréditation prévue dans la présente loi et faite par un syndicat ouvrier, le Conseil a décidé qu'une unité d'employés est habile à négocier collectivement

(a) si le Conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité sont membres en règle du syndicat ouvrier, ou

(b) si, par la suite d'un vote des employés de l'unité, le Conseil est convaincu qu'une majorité d'entre eux a choisi le syndicat ouvrier comme agent négociateur en leur nom,

le Conseil peut accréditer le syndicat ouvrier comme agent négociateur des employés de l'unité.

(c'est nous qui soulignons)

[56] Les recommandations en question dans le rapport Woods visaient à ce que la majorité soit fondée non pas sur le nombre de votants admissibles, mais sur le nombre des votants. Ces recommandations ont été incorporées dans les modifications apportées au *Code*. C'est pourquoi on retrouve à l'article 31 du *Code* les termes «qui y ont participé» et «ayant participé».

[57] Le Conseil est persuadé, en s'appuyant sur la jurisprudence de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, qu'un bulletin de vote nul ne devrait pas être compté dans le nombre total de votes. Ce raisonnement est tout à fait conforme aux objectifs du *Code*.

[58] Tel que souligné par les commissions du travail qui se sont déjà prononcées sur la question, contrairement à une élection générale, dans le cadre d'un scrutin de représentation, il existe un nombre défini de votes qui constitue le dénominateur sur lequel le vote de la majorité est déterminé. Le nombre de votes pour un syndicat ou l'autre, ou pour aucun syndicat, constitue le numérateur. Le nombre total de votes constitue le dénominateur. Les employés de l'unité faisant l'objet du scrutin qui choisissent de ne pas voter perdent leur chance d'influencer le résultat du vote. De même, un vote nul, par sa nature même, ne peut être inclus dans le numérateur comme un vote pour l'un ou l'autre des syndicats, ou pour aucun syndicat, étant donné qu'une intention précise n'est pas

cast, it will affect the result of the vote even though no specific intention was expressed. In fact, that ballot becomes a vote against the union and would thus not really be considered a spoiled ballot, given it would still have an impact on the final result of the vote.

[59] As well, as noted by the National Labour Relations Board in the United States, there are practical reasons for not including spoiled ballots in the total number of ballots cast in determining majority support. Including spoiled ballots not only allows one or more employees who have not expressed specific intentions to influence the result of the vote, but also prolongs the proceedings by requiring that a second representation vote, or more, be held. This would allow one or several employees who spoiled their ballots to influence the result of the vote, without having chosen among the options offered. These principles are the same, regardless of whether the vote is held in an open field situation, that is, when no union is in place, in a raid situation, or whether the voters have to choose among several unions. Although the circumstances of the present matter are unlikely to recur often, the fact that it can recur again fully justifies the Board's approach in this decision.

[60] Similarly, if spoiled ballots are not included in determining majority support, they should not be included in the 35% minimum requirement set out under section 31(2), in order to ensure a certain degree of procedural consistency. Although the certificate of the result of voting prepared by the labour relations officer indicates 48 beside "Nombre de votes enregistrés/Number of votes cast," and again beside "Participation" (that is, 48/60 in determining the 35% minimum required), this does not affect the Board's authority to determine the result of the vote pursuant to section 31(1) of the *Code*. As pointed out by the Ontario Labour Relations Board in *Arrow Timber Company Limited*, *supra*, and by the British Columbia Labour Relations Board in *Fiberglas Canada Limited*, *supra*, this certificate is a form used by a labour relations officer solely for administrative purposes, and the Board's interpretation is not bound by any

exprimée par l'employé faisant l'objet du scrutin. Si le vote annulé est inclus dans le dénominateur pour les fins du compte, ce vote aura un effet sur le résultat du scrutin malgré le fait qu'aucune intention précise n'a été exprimée. Ce vote, en réalité, devient un vote contre le syndicat et ne serait donc pas vraiment considéré comme un vote annulé, puisqu'il aurait toujours un effet sur le résultat final.

[59] De plus, tel que souligné par la Commission nationale des relations de travail des États-Unis, il existe des motifs fondés sur des critères pratiques pour ne pas tenir compte des votes nuls dans le nombre total des votes pour établir la majorité. Non seulement le compte des votes nuls permet à un ou plusieurs employé(s) qui n'a ou n'ont pas exprimé d'intention précise d'influencer le résultat du scrutin, mais une telle pratique pourrait avoir l'effet de prolonger le résultat des procédures en obligeant la tenue d'un deuxième scrutin ou plus. Ceci permettrait à un ou plusieurs employés qui annulent leur vote de pouvoir influencer le résultat du scrutin sans avoir choisi parmi les options présentées. Ces critères sont les mêmes, qu'il s'agisse d'un vote en champ libre, c'est-à-dire, quand il n'y a pas déjà représentation ou qu'il s'agisse d'un maraudage ou d'un choix entre plusieurs syndicats. Malgré qu'il soit peu probable que la situation actuelle se présente souvent, la possibilité qu'elle se produise de nouveau justifie entièrement l'approche adoptée par le Conseil dans la présente décision.

[60] Dans la mesure où les votes annulés ne sont pas pris en compte pour établir la majorité, de même, ils ne devraient pas être inclus dans le 35 % requis au paragraphe 31(2) et ce, afin de maintenir une certaine uniformité dans la procédure adoptée. Malgré que le certificat établissant le résultat, préparé par l'agent des relations du travail, indique le nombre 48 sur la ligne «Nombre de votes enregistrés/Number of votes cast», et que ce même nombre apparaît à la ligne «Participation», soit 48/60, pour établir le minimum requis de 35 %, ceci n'enlève rien au pouvoir du Conseil de déterminer le résultat du scrutin en vertu du paragraphe 31(1) du *Code*. Tel que souligné dans la décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario, *Arrow Timber Company Limited*, précitée, et dans la décision de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique, *Fiberglas Canada Limited*, précitée, il s'agit d'une formule utilisée par

suggested interpretation of that form, given the *Code* does not define the expression “ballots cast.”

[61] Therefore, the Board is of the view that an employee who places a spoiled ballot in the ballot box should not be considered to have voted or to have taken part in the vote, within the meaning of section 31 of the *Code*. Consequently, a spoiled ballot is not included in the total number of ballots cast.

(2) The Board’s discretion to order a second representation vote

[62] The employee whose ballot was spoiled did not express a clear opinion or intention on the possible options. There is no doubt that the ballot is invalid, that is, spoiled. The parties do not challenge that fact; in addition, all the allegations made by the Teamsters against the CNTU with respect to the spoiled ballot have been withdrawn.

[63] Nor is there any doubt that, pursuant to section 29(1) of the *Code*, the Board has the discretion to order a representation vote, including a second vote, if the Board considers it necessary, to ensure that the employees in a unit wish to be represented by one of the unions involved. The Board may exercise this discretion in any circumstances where it considers it is appropriate and necessary to do so.

[64] In the present matter, although the employees demonstrated considerable support for both the unions involved, the CNTU nonetheless obtained five more votes than the Teamsters (24 votes, as compared with 19). The interpretation of section 31 of the *Code*, which outlines that a spoiled ballot should not be included in the total number of ballots cast, should not be altered simply because there is little difference between the results obtained by the two unions. The Board considers that the CNTU has obtained the majority status and that a second vote is not necessary.

V – Conclusion

[65] The Board is of the opinion that the CNTU is a union within the meaning of the *Code*, and that the

l’agent des relations du travail pour des fins administratives seulement, et toute interprétation possible de cette formule ne lie pas le Conseil dans son interprétation, étant donné que le mot vote(s) (*ballots cast*) n’est pas défini dans le *Code*.

[61] Le Conseil est donc d’avis qu’un employé qui dépose un bulletin de vote nul dans la boîte de scrutin ne devrait pas être considéré comme avoir voté ou avoir participé au vote, tel que l’entend l’article 31 du *Code*. En conséquence, un bulletin nul n’est pas considéré dans le calcul du nombre total de votes.

(2) Discretion du Conseil d’ordonner un deuxième scrutin de représentation

[62] L’employé dont le vote a été annulé n’a pas exprimé son opinion ou son intention claire sur les options possibles. Il n’y a aucun doute que le vote en question n’est pas valide, c’est-à-dire, que ce vote est nul. Ce fait n’est pas contesté par les parties; de plus, toutes les allégations portées par les Teamsters contre la CSN, relativement au bulletin de vote nul ont été retirées.

[63] Il n’y a aucun doute également que le Conseil a le pouvoir discrétionnaire, en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*, d’ordonner la tenue d’un scrutin de représentation incluant un deuxième scrutin, si le Conseil le juge nécessaire, afin de s’assurer que les employés d’une unité désirent être représentés par l’un ou l’autre des syndicats impliqués. Cette discrétion du Conseil peut être exercée dans toutes circonstances où le Conseil le juge approprié et nécessaire.

[64] Dans l’affaire en l’espèce, malgré le fait que les employés aient démontré un appui considérable pour les deux syndicats impliqués, la CSN a tout de même obtenu cinq votes de plus que les Teamsters (24 contre 19). L’interprétation de l’article 31 du *Code*, selon laquelle un bulletin de vote nul ne doit pas être considéré dans le nombre total de votes, ne devrait pas être modifiée uniquement du fait que le résultat ne diffère que de peu entre les deux syndicats. Le Conseil est d’avis que la CSN a obtenu le vote de la majorité des employés et qu’un deuxième tour de scrutin n’est pas nécessaire.

V – Conclusion

[65] Le Conseil est d’avis que la CSN est un syndicat au sens où l’entend le *Code*, que l’unité proposée est

proposed unit is appropriate for collective bargaining, and is satisfied that, following the September 24, 2001 representation vote, the CNTU obtained the majority status of the employees in the unit. The certification order, in both official languages, is attached to this decision.

[66] Whereas the Board found that the activities of Maybois and Boisvert constitute a single business, and whereas the Board has granted the CNTU's certification application in file 21588-C, there is no further need to deal with the certification applications in the two parallel matters filed by the CNTU (files 21578-C and 21587-C). These files are therefore closed.

[67] Given the outcome of file 21588-C, the certification application in file 21629-C is dismissed.

[68] In light of the agreement between the CNTU and the Teamsters that the three complaints related to the certification applications (files 22043-C, 22071-C and 22135-C) would be withdrawn once the result of the representation vote was known, the Board considers that these files are also closed.

[69] With respect to the two unfair labour practice complaints filed by Mssrs. Lemay and Chavigny (files 22070-C and 22221-C) and the complaint in file 22245-C, unless submissions indicating that the CNTU still wishes to pursue either of these matters are received by February 25, 2002, these files will also be closed.

CASES CITED

Airtex Manufacturing Partnership et al., [1990] Alta. L.R.B.R. 607

Arrow Timber Company Limited, [1973] OLRB Rep. Jan. 61; and 73 CLLC 14,196 (partial report)

Calgary Tower Operations Ltd., [2000] Alta. L.R.B.R. 573

Fiberglas Canada Limited (1982), 82 CLLC 16,170 (BCLRB)

Heathwood Homes Limited, [1999] OLRB Rep. Aug. 614

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353, [1996] O.L.R.D. No. 426

habile à négocier collectivement et est convaincu que lors du scrutin de représentation tenu le 24 septembre 2001, la CSN a obtenu le vote de la majorité des employés dans l'unité. L'ordonnance d'accréditation est jointe à la présente décision dans les deux langues officielles.

[66] Attendu que le Conseil a conclu que les activités de Maybois et celles de Boisvert constituent une seule et même entreprise et que le Conseil accueille la demande d'accréditation de la CSN dans le dossier 21588-C, il n'est plus nécessaire de traiter les demandes d'accréditation dans les deux dossiers parallèles présentés par la CSN (dossiers 21578-C et 21587-C). Ces dossiers sont donc fermés.

[67] Étant donné le résultat dans le dossier 21588-C, la demande d'accréditation dans le dossier 21629-C est donc rejetée.

[68] Compte tenu de l'entente entre la CSN et les Teamsters selon laquelle les trois plaintes liées aux demandes d'accréditation (dossiers 22043-C, 22071-C et 22135-C) seraient retirées lorsque le résultat du scrutin de représentation serait connu, le Conseil considère que ces dossiers sont également fermés.

[69] En ce qui concerne les deux plaintes de pratique déloyale de travail déposées par MM. Lemay et Chavigny (dossiers 22070-C et 22221-C) ainsi que la plainte dans le dossier 22245-C, à moins de recevoir des observations d'ici le 25 février 2002, indiquant que la CSN désire toujours donner suite à l'un ou l'autre de ces dossiers, lesdits dossiers seront également fermés.

AFFAIRES CITÉES

Airtex Manufacturing Partnership et al., [1990] Alta. L.R.B.R. 607

Arrow Timber Company Limited, [1973] OLRB Rep. Jan. 61; et 73 CLLC 14,196 (rapport partiel)

Calgary Tower Operations Ltd., [2000] Alta. L.R.B.R. 573

Fiberglas Canada Limited (1982), 82 CLLC 16,170 (BCLRB)

Heathwood Homes Limited, [1999] OLRB Rep. Aug. 614

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353, [1996] O.L.R.D. No. 426

Maidstone Manufacturing Inc., [1995] OLRB
Rep. Mar. 388

Maidstone Manufacturing Inc., [1995] O.L.R.D.
No. 18

Semi-Steel Casting Co. v. NLRB (1947), 19 L.R.R.M.
2458 (8th Cir. 1947)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s.s. 24; 29(1); 31(1);
31(2)

Maidstone Manufacturing Inc., [1995] OLRB
Rep. Mar. 388

Maidstone Manufacturing Inc., [1995] O.L.R.D.
No. 18

Semi-Steel Casting Co. v. NLRB (1947), 19 L.R.R.M.
2458 (8th Cir. 1947)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 24; 29(1);
31(1); 31(2)

CAI
L100
-102

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component, *applicant,*
and

Air Canada; 853350 Alberta Ltd; Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component; and Canadian Union of Public Employees, *respondents,*
and

Air Canada Pilots Association, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990, International Association of Machinists and Aerospace Workers, International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, International Association of Machinists and Aerospace Workers, Locals 1763, 2309, 2754, 2223, 1681, 764 and 2749, Air Line Pilots Association, Canadian Air Line Dispatchers Association, Kristanne Chandler et al., *interested parties.*

CITED AS: Air Canada et al.

Board File: 21175-C

Decision no. 158
January 29, 2002

Merger – Single employer – Appropriate bargaining unit – Expiration of agreement – Seniority dispute – Duty of fair representation – After declaration of a single employer, and determination of a single consolidated bargaining unit for all cabin personnel,

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien, *requérant,*
et

Air Canada; 853350 Alberta Ltd; Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada; et Syndicat canadien de la fonction publique, *intimés,*
et

Association des pilotes d'Air Canada, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, sections locales 1763, 2309, 2754, 2223, 1681, 764 et 2749, Association des pilotes des lignes aériennes, Association canadienne des régulateurs de vols, Kristanne Chandler et autres, *parties intéressées.*

CITÉ: Air Canada et autre

Dossier du Conseil: 21175-C

Décision n° 158
le 29 janvier 2002

Fusion – Employeur unique – Unité de négociation habile à négocier collectivement – Expiration de la convention collective – Différend relatif à l'ancienneté – Devoir de représentation juste – Après une déclaration d'employeur unique et l'établissement

parties agreed to arbitration to settle integrated seniority list – Arbitration between former CUPE bargaining agent for Air Canada and former CUPE bargaining agent for Canadian Airlines International Ltd. (CAIL) – Collective agreements to conclude October 2001 and June 2004, respectively – Before arbitration completed and merged seniority resolved, consolidated bargaining unit was certified and elected representatives and established negotiating committee – As it was the intent of the agreement providing for arbitration to avoid a situation of conflict of interest, by allowing the representatives of the former merging groups to assert the separate interests of those groups until their interests could be merged, the integrity of the agreement must be preserved if at all possible – Seniority arbitration should be permitted to run its course, with allowances for independent and effective counsel representing each of the former groups.

Until the merger of the predecessor collective agreements is done consensually, or until a new agreement supersedes the old, the former CAIL representatives should be appropriately and regularly involved in the administration and enforcement of the agreement applicable to them, which on its present terms will not expire until June 2004 – Determination of how such consultations are to be carried out in practice must now be the responsibility of the newly certified bargaining agent – Free and proper elections resulted in 8 of 10 executive positions occupied by members of the former Air Canada, the remaining 2 occupied by members of the former CAIL – Request of the Board to supplement the representation of the CAIL group denied – Board must exercise great caution in interfering with the democratic internal processes of the union and should do so only where there is evidence that the majority is utilizing its power to discriminate or otherwise arbitrarily deprive minority employees of their previous collective agreement rights and privileges or to inappropriately exclude them from participation in the union's internal processes – The provision of instructions to the bargaining committee undertaking such negotiations under the relevant union constitution and by-laws becomes the prerogative of the duly elected or otherwise appointed representatives of

d'une unité de négociation fusionnée unique regroupant tout le personnel de cabine, les parties ont convenu de renvoyer la question de l'intégration des listes d'ancienneté à l'arbitrage – Procédure d'arbitrage mettant en cause le SCFP, agent négociateur antérieur d'Air Canada et le SCFP, agent négociateur antérieur des Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI) – Les conventions collectives devaient arriver à échéance en octobre 2001 et en juin 2004 respectivement – Avant que l'arbitre ait rendu sa décision et réglé la question de l'intégration des listes d'ancienneté, l'unité de négociation fusionnée a été accréditée à titre d'agent négociateur, a élu des représentants et a mis sur pied un comité de négociation – Vu que l'entente de recours à l'arbitrage avait pour but d'éviter tout conflit d'intérêts en permettant aux représentants des groupes fusionnés de faire valoir les droits distincts de chacun jusqu'à ce que la fusion soit consacrée, il faut s'efforcer d'en préserver l'intégrité dans la mesure du possible – Il faut laisser la procédure d'arbitrage de l'intégration des listes d'ancienneté suivre son cours, tout en assurant une réserve pour payer les honoraires des conseillers juridiques indépendants qui offriront leurs services à chacun des anciens groupes d'employés.

D'ici à ce que les parties en viennent à un consensus sur le groupement des conventions collectives antérieures, ou négocient une nouvelle convention collective pour les remplacer, les représentants des employés de LACI devraient participer à bon droit et de façon courante à l'administration et à l'application de la convention collective qui s'applique à ce groupe jusqu'en juin 2004 – C'est au nouvel agent négociateur accrédité qu'incombe désormais la responsabilité de déterminer les modalités de cette participation dans les faits – La tenue d'un scrutin libre et équitable s'est soldée par l'élection de 8 des 10 dirigeants qui étaient dans les faits des membres de l'ancien élément Air Canada; les 2 autres dirigeants élus étaient des membres de l'élément LACI – La demande adressée au Conseil en vue d'accroître la représentation du groupe d'employés de LACI a été rejetée – Le Conseil doit se garder d'intervenir dans les processus internes du syndicat qui ont été décidés démocratiquement, à moins qu'on lui fournisse la preuve que la majorité utilise ses pouvoirs pour établir des distinctions injustes à l'égard de la minorité ou pour la dépouiller arbitrairement des droits et privilèges que lui accordait son ancienne convention collective, ou encore, pour les exclure sans raison des processus internes du syndicat – C'est aux représentants dûment élus ou désignés de l'unité de

the certified bargaining unit – Failure to fulfil its obligations will leave the merged unit subject to duty of fair representation complaints (s. 37) – Movement by the new unified component to consolidate the financial and administrative management of the two formerly separate components should be viewed as an inevitable consequence of the merger process underway.

négociation accréditée qu'il appartient de donner des instructions au comité de négociation, qui entreprend des négociations en vertu des statuts et des règlements pertinents du syndicat – Tout manquement à ce devoir pourrait entraîner le dépôt de plaintes par les membres de l'unité fusionnée concernant le manquement au devoir de représentation juste (art. 37) – Les démarches entreprises par le nouveau groupe fusionné pour intégrer la gestion financière et administrative des deux éléments antérieurs doivent être considérés comme une conséquence inévitable du processus de fusion en cours.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on December 13, 2001, at Toronto.

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a été tenue le 13 décembre 2001 à Toronto.

Appearances

Mr. James K. A. Hayes, for the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component;

Mr. Michael A. Church, for the Canadian Union of Public Employees, Airline Division;

Ms. Beth Symes, for the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component;

Ms. Maryse Tremblay and Mr. Brian W. Burkett, for Air Canada.

Ont comparu

M^e James K. A. Hayes, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien;

M^e Michael A. Church, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien;

M^e Beth Symes, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada;

M^{es} Maryse Tremblay et Brian W. Burkett, pour Air Canada.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] The current matter stems from a process which has seen the merger of two of Canada's major airlines, Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. (hereinafter CAIL). Following an application, the Board, on August 3, 2000, declared in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, that the two airlines, Air Canada and CAIL were a single employer within the meaning with the *Canada Labour Code* (the *Code*). The merged entity including the two formerly separate airlines has continued business under the name of Air Canada.

[1] L'affaire en l'instance résulte d'une procédure qui a donné à la fusion de deux des principaux transporteurs aériens au Canada, soit Air Canada, et Lignes aériennes Canadien International ltée (ci-après appelée LACI). Le 3 août 2000, en réponse à une demande qui lui avait été présentée, le Conseil a statué, dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, que les deux transporteurs aériens, à savoir Air Canada et LACI, constituaient un employeur unique aux fins du *Code canadien du travail* (le *Code*). L'entité résultant de la fusion des deux transporteurs distincts a continué d'exploiter son entreprise sous la raison sociale Air Canada.

[2] Following the declaration of single employer, the process of restructuring the relevant bargaining units pursuant to section 18.1 of the *Code* commenced.

[2] À la suite de la déclaration d'employeur unique, les parties concernées se sont attelées à la tâche de restructurer les unités de négociation pertinentes aux

Eventually, on August 3, 2001, the Board decided, for reasons set out at that time, to certify the Canadian Union of Public Employees (CUPE) as bargaining agent for a single consolidated bargaining unit comprised of employees from each of the formerly separately certified bargaining units within the former Air Canada and the former CAIL (*Air Canada et al.*, August, 3, 2001 (CIRB LD 490)).

[3] The said bargaining agent, CUPE, which had been the certified bargaining agent for each of the two separate predecessor units, was on August 3, 2001, therefore, certified for a new single bargaining unit of "all cabin personnel employed by Air Canada."

[4] In *Air Canada et al.* (CIRB LD 490), *supra*, the Board recognized that the issuance of the consolidated and merged certification order raised certain issues concerning the structure, process and timing of bargaining for a new collective agreement between the employer, the new Air Canada, and the certified bargaining agent. The bargaining to ensue was particularly problematic because, while the collective agreement affecting the former Air Canada group of employees encompassed by the consolidated certification was due to expire on October 31, 2001, and notice to commence collective bargaining had been served on the employer on July 4, 2001, the collective agreement applicable to the former CAIL employees was not due to expire until June 2004. While CUPE had been the certified bargaining agent for both the former Air Canada and the former CAIL bargaining units, the units had been administratively separated with a separate CUPE Air Canada Component and a CUPE CAIL Component. CUPE had had separate collective agreements with each of the two predecessor employers.

[5] After hearing the parties at the case conference held on August 30, 2001 to discuss *inter alia* the structure, process and timing of bargaining in the circumstances, the Board advised the parties that notice to commence collective bargaining could be served subsequent to the expiry of the agreement affecting the Air Canada Component employees, on or after October 31, 2001, in order to permit the bargaining of a single new collective agreement for the consolidated bargaining unit. Since the agreement applicable to the Air Canada

termes de l'article 18.1 du *Code*. C'est ainsi que, le 3 août 2001, le Conseil s'est prononcé, pour les motifs qu'il a exposés à l'époque, en faveur de l'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) à titre de seul agent négociateur d'une unité de négociation fusionnée composée des employés compris dans chacune des unités de négociation accréditées à titre particulier à Air Canada et à LACI avant la fusion des deux entreprises (*Air Canada et autre*, 3 août 2001 (CCRI LD 490)).

[3] L'agent négociateur en cause, le SCFP, qui était l'agent négociateur accrédité de chacune des deux unités distinctes a donc été accrédité, le 3 août 2001, pour représenter une unité de négociation composée de «tout le personnel de cabine travaillant pour Air Canada».

[4] Dans l'affaire *Air Canada et autre* (CCRI LD 490), précitée, le Conseil a admis que l'ordonnance d'accréditation des unités regroupées soulevait certaines questions concernant la structure, la procédure et le calendrier de négociation d'une nouvelle convention collective entre le nouvel employeur, Air Canada, et l'agent négociateur accrédité. Les négociations en cause posaient un problème particulier parce que, même si la convention collective applicable à l'ancien groupe d'employés d'Air Canada visé par l'ordonnance d'accréditation venait à expiration le 31 octobre 2001, et que l'agent négociateur avait transmis l'avis de négociation à l'employeur le 4 juillet 2001, la convention collective applicable aux anciens employés de LACI ne devait expirer qu'en juin 2004. En dépit du fait que le SCFP était l'agent négociateur accrédité qui représentait les employés d'Air Canada et de LACI avant la fusion, chaque unité, l'une appelée l'élément Air Canada du SCFP et l'autre, l'élément Lignes aériennes Canadien du SCFP, était administrée séparément. Le SCFP avait négocié des conventions collectives distinctes avec chacun des deux employeurs antérieurs.

[5] Après avoir entendu les parties à l'occasion de la conférence préparatoire organisée le 30 août 2001 pour discuter, entre autres choses, de la structure, de la procédure et du calendrier de négociation applicable, le Conseil a informé les parties que l'avis de négociation pouvait être signifié à l'expiration de la convention collective applicable aux employés de l'élément Air Canada, le 31 octobre 2001, ou après, afin que soit négociée une seule convention collective pour l'unité de négociation fusionnée. Le Conseil a également

Component was due to expire on October 31, 2001 the Board also indicated that "the collective agreement applicable to the Canadian Airlines groups now integrated into the larger bargaining unit ... will remain in effect until its expiry or until it is superseded by the provisions of the new consolidated collective agreement to be negotiated subsequent to October 31, 2001."

[6] In addition to the need to conclude a single collective agreement, a key factor in merging the two bargaining units into a single bargaining unit in the circumstances is the need to appropriately integrate the pre-merged seniority lists of the merging unions. As previously discussed in *Air Canada et al.* (CIRB LD 490), *supra*, an agreement directed to allowing a seniority merger was concluded on December 18/19, 2000 and subsequently forwarded to the Board on February 12, 2001. The December 18/19, 2000 agreement expressly indicated that it was intended to be an agreement pursuant to subsection 18.1(2) of the *Code*. The employer, Air Canada and the certified bargaining agent for both components, the Canadian Union of Public Employees (CUPE), were party to that agreement as well as the two formerly separate components themselves. As was noted in *Air Canada et al.* (CIRB LD 490), *supra*, although it was evidently contemplated that the seniority integration process initiated by the December 18/19, 2000 agreement would be completed around the middle of the year 2001, the process was still pending as of the certification of the consolidated bargaining unit on August 3, 2001, and the subsequent meeting of the Board with the parties on August 30, 2001. For the purpose of the seniority integration process, the Board had noted in *Air Canada et al.* (CIRB LD 490), *supra*, that:

The Components continue to act in the representative capacity described by the Board in [*Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120]. As such they will be allowed to assert appropriate collective agreement interests and perspectives. This will continue to be of importance to allow seniority rights issues to be effectively resolved. The right of these components to intervene to represent certain employees should not be taken as "full autonomy." The issues remaining to be determined are to an extent internal to the certified bargaining agent, CUPE, which must take the ultimate responsibility for their timely and effective resolution. It cannot be the case that the continuation of such internal processes will provide the basis for an indefinite delay in addressing and dealing with pressing issues consequent upon the merger in progress. This is the present situation.

précisé que «la convention collective applicable aux groupes d'employés des Lignes aériennes Canadien qui v[enaient] d'être inclus dans l'unité de négociation fusionnée ... demeur[ait] en vigueur jusqu'à la date d'expiration prévue ou jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par la nouvelle convention collective unique qui ser[ait] conclue après le 31 octobre 2001.» (traduction)

[6] À la nécessité de négocier une convention collective unique s'en ajoute une autre qui revêt une importance primordiale dans le contexte de la fusion de deux unités de négociation distinctes, soit l'intégration judicieuse des listes d'ancienneté des unités en cause. Ainsi qu'il est précisé dans l'affaire *Air Canada et autre* (CCRI LD 490), précitée, une entente portant sur la fusion des listes d'ancienneté a été conclue les 18 et 19 décembre 2000 et communiquée ultérieurement au Conseil le 12 février 2001. Cette entente indiquait expressément qu'elle était fondée sur le paragraphe 18.1(2) du *Code*. L'employeur, Air Canada, et l'agent négociateur accrédité des deux éléments, à savoir le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), étaient parties à l'entente avec l'élément Air Canada et l'élément LACI. Ainsi qu'il est précisé dans l'affaire *Air Canada et autre* (CCRI LD 490), précitée, même si les parties s'attendaient clairement à ce que l'intégration des listes d'ancienneté résultant de l'entente intervenue les 18 et 19 décembre 2000 soit terminée à la fin de la première moitié de l'année 2001, la procédure était encore en cours quand le Conseil a rendu l'ordonnance d'accréditation de l'unité de négociation fusionnée le 3 août 2001 et a rencontré les parties le 30 août 2001. Au sujet de la procédure d'intégration des listes d'ancienneté, le Conseil a fait observer ce qui suit dans l'affaire *Air Canada et autre* (CCRI LD 490), précitée:

Les éléments continuent de représenter leurs membres suivant les paramètres établis par le Conseil dans [*Air Canada et autre*, [2001] CCRI n°120]. À ce titre, ils sont autorisés à faire valoir les droits et les points de vue découlant de la convention collective. Il importe qu'ils continuent d'assumer ces responsabilités afin que les questions d'ancienneté puissent être réglées de façon satisfaisante. Les éléments ne doivent pas conclure qu'en leur accordant le droit d'intervenir au nom de certains employés le Conseil leur confère «pleine latitude» pour agir. Une partie des questions qu'il reste à régler sont du seul ressort de l'agent négociateur accrédité, le SCFP, à qui il incombe en définitive de trouver des solutions efficaces dans les plus brefs délais. Ces processus internes ne sauraient servir de prétexte pour retarder indéfiniment l'examen et le règlement des questions pressantes découlant de la fusion et des progrès réalisés. Telle est donc la situation actuelle.

Interpreted in context, the Agreement of December 18, 2000 provides some indication of what would be a reasonable time for the determination of bargaining units and related questions. Were the parties agreed on the matters in issue these would have long ago been resolved. Considering the agreement of the parties, the determination of the merged bargaining unit is now resolved in the manner set out in the Board's certification of this date. However, issues of seniority remain outstanding and there are other matters to be resolved. The intent of section 18.1 of the *Code* is that, if possible, this should be done by negotiations and agreement.

(pages 14-15)

[7] It is useful to first make a general comment on the status of the agreement of December 18/19, 2000. As noted, the agreement was primarily directed at allowing the preparation of an integrated seniority list to allow the consolidation and integration of the pre-merged bargaining units although it also considered the process to conclude a single integrated collective agreement. It is useful to consider the preamble of that agreement:

WHEREAS:

CAIL Component filed an application with the Canada Industrial Relations Board ("CIRB") CIRB File No. 21175-C ("the application") under Sections 35 and 18.1 of the *Canada Labour Code* ("the Code") seeking a declaration that Air Canada, Canadian Airlines International Limited ("CAIL") and 853350 Alberta Ltd. are a single employer;

On August 3, 2000 the CIRB issued Decision No. 78 in which it exercised its discretion and declared Air Canada, CAIL and 853350 Alberta Ltd. to be a single employer;

Pursuant to Subsection 18.1 (2) (a) of the *Code*, the CIRB requested that the parties seek agreement with respect to the determination of the bargaining unit and other consequential questions arising from the application and declaration;

The parties hereto have agreed to settle the seniority integration issue through a mutually agreed upon arbitration process, and, to resolve certain other issues on the following terms.

Replacée dans son contexte, l'entente du 18 décembre 2000 donne une idée du genre de délai qui pourrait raisonnablement être accordé pour régler la question de la détermination des unités de négociation et les questions corrélatives. Si les parties s'étaient entendues sur les questions en litige, celles-ci seraient réglées depuis longtemps. Compte tenu de l'entente intervenue entre les parties, la question de la détermination de l'unité de négociation fusionnée est désormais réglée de la manière décrite dans l'ordonnance d'accréditation rendue en date d'aujourd'hui. Cependant, il reste encore un certain nombre de questions à régler, dont celles se rapportant à l'ancienneté. Aux termes de l'article 18.1 du *Code*, la formule privilégiée pour atteindre cet objectif est la négociation et la conclusion d'ententes.

(pages 14-15; traduction)

[7] Il convient de formuler d'abord une observation générale au sujet de l'entente des 18 et 19 décembre 2000. Ainsi qu'il a été précisé, l'entente décrivait principalement la marche à suivre pour établir une liste d'ancienneté unique aux fins du regroupement des unités de négociation qui existaient avant la fusion, mais elle donnait aussi des précisions sur la procédure envisagée pour conclure une nouvelle convention collective. Il convient de reproduire l'avant-propos de cette entente:

ATTENDU QUE:

L'élément LACI a présenté au Conseil canadien des relations industrielles («CCRJ»), dossier du CCRI n° 21175-C, une demande («la demande») fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code canadien du travail* («le Code») afin qu'il soit déclaré qu'Air Canada, Lignes aériennes Canadien International ltée («LACI») et 853350 Alberta Ltd. constituent un employeur unique;

Le 3 août 2000, le CCRI a rendu la décision n° 78, dans laquelle il exerçait son pouvoir discrétionnaire et déclarait qu'Air Canada, LACI et 853350 Alberta Ltd. constituaient un employeur unique;

Conformément à l'alinéa 18.1(2)a) du *Code*, le CCRI a demandé aux parties de s'entendre sur la détermination de l'unité de négociation et les questions corrélatives découlant de la demande et de la déclaration;

Les parties aux présentes ont convenu de renvoyer la question de l'intégration des listes d'ancienneté à l'arbitrage, et de régler certaines questions en conformité avec les modalités exposées ci-après.

(traduction)

[8] The provisions of that agreement indicated:

1. There will be integrated seniority lists for Air Canada and CAIL Cabin Personnel to be determined by the following

[8] Les modalités de cette entente étaient les suivantes:

1. Les listes d'ancienneté du personnel de cabine d'Air Canada et de LACI seront intégrées en conformité avec les modalités

process which process constitutes an agreement reached pursuant to Subsection 18.1(2) of the *Code*.

(A) The integration of the seniority lists shall be determined by a sole arbitrator, Kevin Burkett.

(B) The parties to the arbitration shall be the Air Canada Component and the CAIL Component.

(C) The arbitrator shall determine whether other persons may intervene in these proceedings and, if so, on what basis.

(D) Air Canada will take no position on the merits of the seniority issue. However, Air Canada may participate in the arbitration to the extent that the arbitrator considers appropriate.

(E) Air Canada shall provide both Components in a timely fashion with any available material which is arguably relevant to the issues arising in the arbitration. Any disputes in this regard will be referred to the arbitrator.

(F) Either Component may seek technical assistance from CUPE.

(G) Without limiting the generality of any other commitment, and for greater specificity only, Air Canada Component and CAIL Component will have the right to represent their respective groups throughout the arbitration process, before the CIRB, and before the Courts with respect to any proceedings reasonably related to seniority integration, regardless of whether bargaining rights are obtained and asserted with respect to a unified bargaining unit by CUPE and/or the Airline Division or any other party.

(H) The cost of the arbitration (arbitrator's fees and disbursements) will be paid for by Air Canada. The Components will bear their own costs.

(I) The scheduling of the arbitration and the manner in which it will be conducted will be determined by the arbitrator having regard to the submissions and further agreements, if any, of the parties and subject to the Board's responsibilities under section 18.1 of the *Code*.

(J) The Components are free to make whatever submissions they wish as to what the principles required for a fair and equitable seniority integration should be. CAIL Component will submit to the arbitrator, *inter alia*, that the policies of the Airline Division in place as of January 3, 2000 are fair and equitable and should govern. Air Canada Component does not agree with such a submission and will make its own complete submissions to the arbitrator as to what the principles should be.

(K) The arbitrator will have the necessary powers to determine the matters in a fair and expeditious manner including the powers conferred upon the CIRB by Subsections 15.1(1), 16(a), 16(a.1), 16(a.2), 16(b), 16(c), 16(f), 16(f.1), 16(g), 16(l), 16(m), 16(n) of the *Code*.

(L) Without limiting the generality of the previous paragraph, the parties specifically agree that the arbitrator may meet and consult with representatives of the Components in an informal

énoncées ci-après, lesquelles constituent une entente conclue en application du paragraphe 18.1(2) du *Code*.

(A) L'intégration des listes d'ancienneté est déterminée par un arbitre siégeant seul, Kevin Burkett.

(B) Les parties à l'arbitrage sont l'élément Air Canada et l'élément LACI.

(C) L'arbitre détermine si d'autres personnes peuvent intervenir dans le cadre de la procédure et, le cas échéant, sur quel fondement.

(D) Air Canada s'abstient de se prononcer sur le bien-fondé de la question d'ancienneté. Cependant, Air Canada est autorisée à participer à la procédure d'arbitrage dans la mesure où l'arbitre donne son accord.

(E) Air Canada fournit aux deux éléments, en temps opportun, les documents disponibles qui se rapportent manifestement aux questions à trancher dans le cadre de la procédure d'arbitrage. Tout différend à cet égard est soumis à l'arbitre.

(F) L'un ou l'autre des éléments peut demander l'aide technique du SCFP.

(G) Sans limiter la généralité de tout autre engagement, et aux fins uniquement de fournir des précisions supplémentaires, l'élément Air Canada et l'élément LACI ont le droit de représenter leurs groupes respectifs devant l'arbitre, le CCRI et les tribunaux relativement à tout recours se rapportant raisonnablement à l'intégration des listes d'ancienneté, peu importe que le SCFP et/ou la division du transport aérien ou toute autre partie acquière des droits de négociation et exerce ceux-ci relativement à une unité de négociation regroupée.

(H) Air Canada assume le coût de la procédure d'arbitrage (honoraires et dépenses de l'arbitre). Les éléments assument leurs propres frais.

(I) Le calendrier d'arbitrage et le déroulement de la procédure sont déterminés par l'arbitre en s'appuyant sur les observations et autres arguments présentés par les parties, le cas échéant, et sous réserve des responsabilités qui incombent au Conseil en vertu de l'article 18.1 du *Code*.

(J) Les éléments peuvent soumettre les observations voulues quant aux principes qui devraient régir l'intégration juste et équitable des listes d'ancienneté. L'élément LACI fera notamment valoir à l'arbitre que les politiques de la division du transport aérien qui étaient en place au 3 janvier 2000 sont justes et équitables et qu'elles devraient prévaloir. L'élément Air Canada ne partage pas ce point de vue et présentera ses propres observations à l'arbitre sur la question.

(K) L'arbitre est investi des pouvoirs nécessaires pour trancher les questions de manière juste dans les meilleurs délais, y compris les pouvoirs conférés au CCRI par le paragraphe 15.1(1), les alinéas 16a), 16a.1), 16a.2), 16b), 16c), 16f), 16f.1), 16g), 16l), 16m) et 16n) du *Code*.

(L) Sans limiter la généralité du paragraphe qui précède, les parties conviennent expressément que l'arbitre est autorisé à rencontrer et à consulter les représentants des éléments à titre

manner, either separately or together, with respect to the factual bases of the positions advanced to him, or to assist him in determining or mediating either the arbitration process to be adopted or any issues which remain outstanding. The parties expressly agree that, by so doing, the arbitrator's jurisdiction to hear the matter shall not be impaired and that he shall remain empowered to hear and determine any matter that is otherwise properly before him. The Components undertake to conduct the arbitration in an expeditious manner using the format customarily used in interest arbitrations, subject always to more specific direction from the arbitrator.

(M) The arbitrator shall not make an award that alters the relative seniority rankings among employees on the Cabin Personnel seniority list of either Component.

(N) Air Canada has targeted March 31, 2001 as the date it wishes to complete the integration of the airlines. The seniority issue is one matter within this integration and the parties, subject to unexpected contingencies, will attempt to complete the arbitration in a timely fashion.

(O) The arbitrator shall include in his award a provision retaining jurisdiction until all provisions of the award have been satisfied for the limited purpose of resolving disputes which may arise between the Components with regard to the meaning or interpretation of the award.

(P) Except as provided below, the decision(s) of the arbitrator shall be final and binding on Air Canada Component, CAIL Component, CUPE, the Airline Division, Air Canada, and the Cabin Personnel of Air Canada and CAIL.

(Q) The decision(s) of the arbitrator shall be incorporated into CIRB order(s) issued under Subsection 18.1 (2) of the *Code*, in order to implement this agreement of the parties. The parties shall request that the CIRB accept and adopt the decision(s) of the arbitrator. Such orders will be final orders of the CIRB, subject only to judicial review under the *Federal Court Act*.

(R) The implementation of the award of integrated seniority lists shall come into effect upon the latter of the issuance of a single Air Operating Certificate, and, the final decision of the arbitrator confirming the ordering of the seniority lists.

2. The bargaining agent will be the Canadian Union of Public Employees. The parties agree and confirm that representation of Cabin Personnel will be conducted as follows:

(A) Air Canada Component and CAIL Component will have the right to negotiate, administer, and enforce their collective agreements for all purposes and without limitation until the latter of the implementation of the award of a single integrated seniority list, and, the implementation of a single collective agreement affecting all Cabin Personnel of Air Canada, and,

officieux, ensemble ou séparément, pour établir les faits invoqués à l'appui de leurs positions, pour déterminer la procédure d'arbitrage à adopter ou trancher toute question qui demeure en litige, ou encore pour faire office de médiateur à cet égard. Les parties conviennent expressément qu'en procédant de la sorte, l'arbitre demeure compétent pour instruire l'affaire et habilité à trancher toute question qui lui est autrement soumise dans la forme voulue. Les éléments s'engagent à faire diligence pour mener la procédure d'arbitrage à terme en utilisant la formule qui est généralement employée dans le cadre de l'arbitrage de différends, sous réserve, toujours, des directives plus particulières que l'arbitre pourrait donner.

(M) L'arbitre s'abstient de rendre une décision qui modifie l'ordre d'ancienneté relative des employés inscrits sur la liste d'ancienneté du personnel de cabine représenté par l'un ou l'autre élément.

(N) Air Canada souhaite que l'intégration complète des transporteurs aériens soit terminée le 31 mars 2001. L'ancienneté figure au nombre des questions à régler dans le cadre de cette intégration et les parties s'emploieront à mener la procédure d'arbitrage à terme dans les meilleurs délais, sous réserve toutefois des imprévus qui pourraient surgir.

(O) En rendant sa décision, l'arbitre prévoit de demeurer saisi de l'affaire jusqu'à ce que toutes les conditions énoncées aient été accomplies, à la seule fin de régler les différends qui pourraient surgir entre les éléments au sujet de la signification ou de l'interprétation de la décision.

(P) Sous réserve des conditions indiquées ci-après, la ou les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et l'élément Air Canada, l'élément LACI, le SCFP, division du transport aérien, le personnel de cabine d'Air Canada et de LACI ne peuvent s'y soustraire.

(Q) La ou les décisions de l'arbitre sont incluses dans l'ordonnance ou les ordonnances rendues par le CCRI en application du paragraphe 18.1(2) du *Code*, aux fins de mettre à exécution la présente entente entre les parties. Celles-ci demandent au CCRI d'adopter et de faire siennes la ou les décisions de l'arbitre. Ces ordonnances constitueront des ordonnances finales du CCRI et pourront uniquement faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur la Cour fédérale*.

(R) La décision relative à l'intégration des listes d'ancienneté entre en vigueur soit à la date de délivrance d'un certificat d'accréditation unique pour les opérations aériennes ou celle de la décision finale de l'arbitre confirmant l'établissement d'une liste d'ancienneté, la dernière de ces éventualités étant retenue.

2. L'agent négociateur est le Syndicat canadien de la fonction publique. Les parties conviennent et confirment que la représentation du personnel de cabine sera assurée de la manière suivante:

(A) L'élément Air Canada et l'élément LACI ont le droit de négocier, administrer et appliquer leurs conventions collectives à tous égards et sans aucune restriction jusqu'à la date de mise en œuvre de la décision établissant une liste d'ancienneté unique ou la date d'entrée en vigueur d'une convention collective applicable à tout le personnel de cabine

the satisfaction of the condition set out in paragraph 3(B) below:

(B) After the condition set out in subparagraph 3(A) has been satisfied, after any internal CUPE constitutional requirements for the merger of the two Components and locals have been satisfied, and after new elections have been held within the merged Component, the newly merged Air Canada Component will have the right to negotiate, administer, and enforce the collective agreement with Air Canada.

3. Air Canada Component will withdraw its pending application for judicial review with respect to CIRB File No. 21175-C without costs forthwith after execution of this Agreement.

[sic]

[9] The primary goal of the agreement, then, was the provision of a seniority integration process and a recognition that the two components should continue to represent those affected by the respective collective agreement until a newly negotiated single agreement could replace them. The agreement contemplated that even though CUPE constitutional requirements including the holding of elections within the merged component might have been met, the CAIL Component would retain the right to negotiate, administer and enforce the relevant collective agreement for all purposes. This provision must, however, be interpreted in the circumstances as they have developed including the overall responsibilities of the certified agent. Attention must be directed to the purposes of the agreement. It cannot be that this agreement will indefinitely supersede the legal certification of a single unified bargaining unit by the Board with its attendant legal consequences for the lawfully certified agent, particularly in the situation where the period of time which has elapsed has significantly exceeded the expectations of those who signed the agreement. The processes of the *Code* cannot be indefinitely forestalled by agreement of the parties, even an agreement under section 18.1 of the *Code*. The intent of section 18.1(3) is that issues should be resolved within a "reasonable" period. In such circumstances, accommodations and arrangements to adjust the intent and effect of the agreement to the passage of time, and to allow the processes contemplated by the *Code* to take place, must be made. It is also of importance, when a merger has resulted in the combination of formerly separate bargaining units into a single new certified bargaining agent, that the newly created bargaining agent proceed to undertake such responsibilities as allow it to appropriately meet its obligations under the *Code* as

d'Air Canada, ou celle de la réalisation des conditions énoncées à l'alinéa 3(B) qui suit, la dernière de ces éventualités étant retenue.

(B) Après que la condition énoncée à l'alinéa 3(A) a été réalisée, qu'il a été satisfait à toutes les exigences énoncées dans les statuts internes du SCFP relativement à la fusion des deux éléments et sections locales, et après la tenue d'élections parmi les membres des éléments regroupés, le nouvel élément fusionné Air Canada aura le droit de négocier, administrer et appliquer la convention collective conclue avec Air Canada.

3. L'élément Air Canada accepte de retirer sa demande de contrôle judiciaire de la décision rendue dans le dossier du CCRI n° 21175-C, sans exiger le remboursement de ses frais, immédiatement après la signature de la présente entente.

(traduction)

[9] L'entente avait donc principalement pour but de définir la procédure d'intégration des listes d'ancienneté et de reconnaître que les deux éléments devaient continuer à représenter les employés régis par leur convention collective respective jusqu'à ce que soit négociée une nouvelle convention collective unique. L'entente prévoyait que, même s'il avait été satisfait aux conditions énoncées dans les statuts du SCFP, dont la tenue d'élections parmi les membres de l'élément fusionné, l'élément LACI conservait le droit de négocier, d'administrer et d'appliquer la convention collective pertinente à tous égards. Pour appliquer cette clause, il est toutefois nécessaire de tenir compte de l'évolution de la situation ainsi que des responsabilités générales de l'agent négociateur en se reportant pour ce faire aux objets de l'entente. Celle-ci ne saurait se substituer indéfiniment à l'accréditation, par le Conseil, d'une unité de négociation unique en vertu de la loi avec les implications juridiques qui en résultent pour l'agent négociateur légalement accrédité, surtout lorsque le délai écoulé dépasse largement celui que les signataires de l'entente s'étaient fixés. Les procédures envisagées dans le *Code* ne peuvent pas être reportées *sine die* par voie d'entente entre les parties, quand bien même cette entente est fondée sur l'article 18.1 du *Code*. Le paragraphe 18.1(3) vise à ce que les questions soient réglées dans un délai «raisonnable». Dans de telles circonstances, il convient de faire le nécessaire pour adapter l'objet et l'effet de l'entente à la nouvelle situation, et de prendre les moyens voulus pour que les procédures envisagées par le *Code* se déroulent comme prévu. Lorsque la fusion d'entreprises donne lieu à la fusion d'unités de négociation distinctes et à l'accréditation d'un nouvel agent négociateur, il importe que ce nouveau représentant assume les responsabilités qui

soon as this is reasonably possible in all the circumstances.

[10] At the time when the December 18/19 agreement was initially concluded, it was anticipated that the seniority process would be promptly completed. The agreement itself identifies the date of March 31, 2001, now long past, as the date by which for operational reasons the employer wished to integrate the affected employees. The integration did not happen by that date and partly as a consequence of that delay the employer requested the Board's intervention to expedite the process of certification of a consolidated bargaining unit in the interest of operational integration, in order to expedite the negotiation of a single consolidated collective agreement, and in order to assist the employer to address together with its employees challenging external and competitive circumstances which had arisen. In that context, certification of the unified, integrated, bargaining unit was appropriate. However, the certification of the consolidated unit preceded, rather than followed the seniority integration process and the negotiation of a new unified collective agreement. The satisfaction of the constitutional requirements of the certified bargaining agent and the election of new representatives of the combined unit have also preceded the seniority integration and collective agreement negotiation process. The newly elected representatives of the consolidated bargaining unit have consequent responsibilities and must, under the *Code*, be expected to meet them. The agreement of December 18/19, 2000 must be reasonably interpreted and applied in the circumstances that have developed. An appropriate level of responsibility and authority must now evolve to those newly elected. However, it is necessary for the newly chosen representatives of the merged unit to assume their responsibilities in a manner, so far as possible, consistent with the existing written undertakings. The agreement of December 18/19 was concluded in order to avoid a situation of conflict of interest which might develop in the seniority integration and collective agreement negotiation processes. It was the intent of the agreement to minimize the potential for such conflict by allowing the representatives of the former merging groups to assert the separate interests of those groups until their interests could be merged through the

lui permettront de s'acquitter judicieusement des obligations auxquelles il est tenu en vertu du *Code*, dès qu'il lui est raisonnablement possible de le faire, compte tenu de l'ensemble des circonstances.

[10] Dans l'entente conclue les 18 et 19 décembre, les parties prévoyaient que l'intégration des listes d'ancienneté allait se faire rapidement. Le texte même de l'entente indique que l'employeur souhaite, pour des motifs opérationnels, que l'intégration des listes d'ancienneté des employés concernés soit terminée le 31 mars 2001, une date qui est déjà bien loin derrière nous. En raison notamment du non-respect de l'échéance fixée, l'employeur a sollicité l'intervention du Conseil afin d'accélérer la procédure d'accréditation d'une unité de négociation unique afin de lui permettre d'intégrer les activités des deux entreprises fusionnées, d'entreprendre rapidement la négociation d'une convention collective unique et de s'atteler avec ses employés à la tâche, difficile mais stimulante, de trouver des solutions aux problèmes externes de concurrence. Dans ce contexte, le Conseil était tout à fait fondé d'accréditer l'unité de négociation regroupée. Cependant, l'ordonnance d'accréditation a été rendue avant l'intégration des listes d'ancienneté et la négociation d'une nouvelle convention collective, plutôt qu'après. Il en a été de même de l'exécution des conditions prévues dans les statuts de l'agent négociateur accrédité et de l'élection des nouveaux représentants de l'unité fusionnée. Ces derniers ont été investis de certaines responsabilités et ils doivent s'en acquitter en vertu du *Code*. L'entente des 18 et 19 décembre 2000 doit être interprétée et appliquée de manière raisonnable en tenant compte de l'évolution de la situation. Il est désormais nécessaire que les nouveaux représentants élus de l'unité fusionnée assument leurs responsabilités, conformément, dans la mesure du possible, aux engagements qui ont été pris par écrit. L'entente des 18 et 19 décembre visait à éviter que l'intégration des listes d'ancienneté et la négociation de la convention collective n'engendrent de conflit d'intérêts. En permettant aux représentants des groupes fusionnés de faire valoir les droits distincts de chacun jusqu'à ce que la fusion soit consacrée par une tierce partie indépendante ou autrement, on limitait les risques de voir apparaître de tels conflits. C'était une procédure raisonnable dans les circonstances et c'est pourquoi il faut s'efforcer d'en préserver l'intégrité. En conséquence, il est nécessaire d'examiner attentivement

intervention of a neutral third party or otherwise. In the circumstances this was a reasonable process to undertake and its integrity must be preserved if at all possible. Hence, the role of the integrated bargaining unit representatives in the circumstances must be given careful consideration.

[11] The representatives of the integrated bargaining unit should act in accordance with the responsibilities of a certified bargaining agent and at the same time take due account of the previous written undertakings and of the perspectives and input of the former CAIL representatives. To avoid the potential for conflict of interest inherent in the circumstances, the seniority arbitration should run its course. A primary concern of the agreement of December 18/19, 2000 was to ensure that the conflicting interests of the two former components should be represented in the process directed to developing an integrated seniority list for the consolidated bargaining unit. Although the process has not proceeded as rapidly as anticipated, all parties have taken the view that it is best to leave the resolution of seniority issues to the process now underway. In respect of the seniority issues which were central to the December 18/19 agreement, the participation of the representatives of the former CAIL Component should, in the circumstances, be carried out in exactly the manner contemplated by the agreement until the seniority determination process is complete.

[12] The terms and objectives of the December 18/19, 2000 agreement respecting the collective agreement process should also be observed so far as possible. However, in view of the period of time which has elapsed since the agreement of December 18/19, 2000, in respect of the collective agreement process, that agreement must be interpreted and applied in a flexible way, which allows an appropriate adjustment to the changing circumstances.

[13] The collective agreement rights of the two components, which form the basis of their signatures to the agreement, were delegated to the components by the certified bargaining agent. While, here as well, issues of conflicting interests arise, the provisions of the December 18/19, 2000 agreement should be interpreted as being subject to the rights of the certified bargaining agent to remove its delegation in appropriate circumstances. The interests of the representatives of the former CAIL Component and of the former Air Canada Component must recognize and be subject to the rights of the newly certified bargaining agent from

le rôle des représentants de l'unité de négociation fusionnée.

[11] Les représentants de l'unité de négociation fusionnée devraient assumer leurs responsabilités d'agent négociateur accrédité en tenant compte par ailleurs des engagements écrits qui existent déjà, ainsi que des optiques et des vues des représentants de LACI. Pour éviter tout conflit d'intérêts possible dans ces conditions, il faudrait laisser la procédure d'arbitrage des listes d'ancienneté suivre son cours. L'entente des 18 et 19 décembre 2000 visait principalement à ce qu'il soit tenu compte des intérêts divergents des deux éléments antérieurs aux fins de l'établissement d'une liste d'ancienneté unique applicable à l'unité de négociation regroupée. Si le processus a pris plus de temps que prévu, les parties s'entendent toutefois pour dire qu'il est préférable de ne rien changer à la procédure établie pour régler les questions d'ancienneté. À propos des questions d'ancienneté qui sont à l'origine de l'entente conclue les 18 et 19 décembre, le rôle des représentants de l'élément LACI devrait correspondre en tous points à celui qui leur est attribué dans l'entente, jusqu'à ce que soit terminée la procédure de calcul de l'ancienneté.

[12] Les parties doivent également respecter les modalités et les objectifs de l'entente des 18 et 19 décembre 2000, qui s'appliquent à la négociation de la convention collective. Cependant, en raison du délai qui s'est écoulé depuis la signature du document, il faut interpréter et appliquer l'entente avec souplesse, en l'adaptant aux nouvelles circonstances.

[13] Les droits découlant de la convention collective des deux éléments concernés, qui sont à l'origine de la signature de l'entente, leur ont été délégués par l'agent négociateur. Même si cette délégation suscite elle aussi des problèmes de conflit d'intérêts, les modalités de l'entente des 18 et 19 décembre 2000 doivent être interprétées sous réserve des droits de l'agent négociateur accrédité de retirer cette délégation dans les circonstances pertinentes. Il doit être reconnu que les intérêts des représentants de l'ancien élément LACI de même que de l'ancien élément Air Canada sont assujettis aux droits du nouvel agent négociateur

which they derive, and there must be an effort to allow a transition to occur which will see the newly certified bargaining agent appropriately and within a reasonable period of time, assume full responsibility for the negotiation, administration and enforcement of the new collective agreement. In fact, as the Board has previously noted, it is the certified bargaining unit which in all circumstances must retain the ultimate right to negotiate, administer and enforce collective agreements, although certain of the rights and responsibilities of certified agents may be delegated by agreement to local representatives. The fundamental responsibilities of certified bargaining agents under the *Code*, however, cannot be delegated indefeasibly and, in the present circumstances, the collective agreement interests of the former CAIL Component should be taken to be subject to the rights of the certified bargaining agent in order to allow that certified agent to move on as necessary to a new merged bargaining unit and merged collective agreement in accordance with its constitution and other applicable standards. This, generally speaking, is what it has done. While some mechanism or process to continue to allow the CAIL Component to assert collective agreement interests is reasonable in the circumstances, the new component and its representatives should be seen as primarily responsible for the negotiation of the new collective agreement to be applicable to the consolidated bargaining unit and for the development of an appropriate mechanism to allow the necessary input.

[14] The existence of a newly certified bargaining agent responsible to both the members of the former Air Canada Component and those of the former CAIL Component must also be recognized with respect to the administration and enforcement of the existing CAIL collective agreement. While the spirit of the agreement of December 18/19, 2000 should be given effect in the context of the need to appropriately and carefully transfer responsibility for the administration and enforcement of the former CAIL agreement to the new bargaining unit representatives, it should be recognized that even prior to the creation of the new bargaining unit the role of the components was subject to the overriding authority of the certified bargaining agent. The purpose of the December 18/19, 2000 agreement of allowing the divergent interests of the CAIL group

accrédité dont ils résultent, et il faut s'employer à ménager à ce nouvel agent négociateur une période de transition pour qu'il en vienne à assumer, à juste titre et dans un délai raisonnable, l'entière responsabilité de la négociation, de l'administration et de l'application de la nouvelle convention collective. En fait, ainsi que le Conseil l'a fait observer précédemment, c'est l'agent négociateur accrédité qui doit, en toutes circonstances, conserver en bout de ligne le droit de négocier, d'administrer et d'appliquer les conventions collectives, quoiqu'il puisse déléguer une partie de ses droits et responsabilités aux représentants locaux en vertu de certaines ententes. Cependant, les responsabilités fondamentales que le *Code* attribue aux agents négociateurs accrédités ne peuvent être déléguées de manière irrévocable et, dans la situation actuelle, il doit être reconnu que les intérêts, découlant de la convention collective, de l'ancien élément LACI sont assujettis aux droits de l'agent négociateur accrédité de manière à lui permettre de prendre les dispositions nécessaires pour présider aux destinées d'une nouvelle unité de négociation unifiée et de fusionner les conventions collectives, en conformité avec ses statuts et les autres normes applicables. De manière générale, c'est ainsi que l'agent négociateur a procédé. S'il est raisonnable, dans les circonstances, de convenir d'une formule pour permettre à l'élément LACI de continuer à faire valoir les intérêts, découlant de la convention collective, des employés qu'il représente, il faut admettre que c'est au nouvel élément Air Canada et à ses représentants qu'incombe principalement la responsabilité de négocier la convention collective qui s'appliquera à la nouvelle unité fusionnée et de concevoir une formule appropriée pour recueillir les vues des intéressés.

[14] Il est aussi nécessaire de reconnaître que le nouvel agent négociateur accrédité est habilité à représenter les membres de l'élément Air Canada antérieur et ceux de l'ancien élément LACI aux fins de l'administration et de l'application de la convention collective actuelle de l'élément LACI. S'il convient de donner effet à la finalité de l'entente conclue les 18 et 19 décembre pour transférer comme il se doit la responsabilité de l'administration et de l'application de la convention collective de l'élément LACI antérieur en procédant de manière organisée, on doit admettre qu'avant même la création de la nouvelle unité de négociation les éléments étaient assujettis à l'autorité souveraine de l'agent négociateur accrédité. Dans la mesure du possible, il importe de respecter l'objet de l'entente des 18 et 19 décembre 2000, qui est de faire en sorte

as represented in their separate collective agent to be asserted, should be honored so far as this is possible. Until the merger of the predecessor collective agreements is done consensually, or until a new agreement supersedes the old, the former CAIL representatives should be appropriately and regularly involved in the administration and enforcement of the agreement applicable to them, which on its present terms will not expire until June 2004. However, the determination of how such consultation and involvement are to be carried out in practice must now be the responsibility of the newly certified bargaining agent.

[15] This consideration of background and related considerations leads to the present concerns. At the August 30, 2001 case conference meeting, CUPE, the bargaining agent, indicated that in consequence of the Board's decision to allow negotiations for a new collective agreement to commence on or after October 31, 2001, it would immediately commence and undertake a process in accordance with its constitution and other applicable rules, including the by-laws of CUPE's Airline Division, to undertake integrated elections and other necessary steps to identify the leadership for a new consolidated bargaining unit and to prepare for the pending negotiations. The Board indicated that it would await the completion of the process in order to allow such matters to be determined in accordance with the CUPE constitution and the relevant internal processes of the certified bargaining agent. As noted, this process has now been undertaken and completed, although there have been certain developments in the interim.

[16] Notably, the Board received letters from the CAIL Component, dated September 26 and October 19, 2001, raising certain issues concerning the continued representation of that group of employees within the broader group. The essence of these concerns was that, as a result of the developing circumstances, the representational interests of the former CAIL group within the broader group might be neglected or overridden. One concern raised in the October 19 letter was that the required financial resources to allow such representational interests to be asserted, and in particular the resources required to ensure effective and independent legal representation, might not be forthcoming. The letter of October 19, 2001 had also raised concerns about the possibility that given the

que les intérêts divergents du groupe d'employés de LACI qui sont régis par leur propre convention collective soient pris en considération. D'ici à ce que les parties en viennent à un consensus sur le groupement des conventions collectives antérieures, ou négocient une nouvelle convention collective pour les remplacer, les représentants des employés de LACI devraient participer à bon droit et de façon courante à l'administration et à l'application de la convention collective qui s'applique à ce groupe jusqu'en juin 2004. Cependant, c'est au nouvel agent négociateur accrédité qu'incombe désormais la responsabilité de déterminer les modalités de cette participation dans les faits.

[15] Cet examen du contexte et des problèmes connexes nous conduit aux questions soulevées en l'espèce. À l'occasion de la conférence préparatoire tenue le 30 août 2001, l'agent négociateur, le SCFP, a indiqué que, par suite de la décision du Conseil d'autoriser les parties à entamer la négociation d'une nouvelle convention collective le 31 octobre 2001, il allait prendre immédiatement les mesures nécessaires pour tenir un scrutin parmi les employés de la nouvelle unité de négociation fusionnée et en désigner les dirigeants en plus de faire les préparatifs nécessaires en vue des négociations annoncées, en conformité avec ses statuts et les autres règlements applicables, dont le règlement de la division du transport aérien du SCFP. Le Conseil a indiqué qu'il attendrait la fin de la procédure afin que les affaires puissent être réglées en conformité avec les statuts du SCFP et les procédures internes pertinentes de l'agent négociateur accrédité. Ainsi qu'il a été mentionné, cette procédure est désormais terminée, quoique la situation ait évolué dans l'intervalle.

[16] Plus précisément, le Conseil a reçu des lettres, datées du 26 septembre et du 19 octobre 2001, dans lesquelles l'élément LACI faisait état de certaines préoccupations concernant la représentation de ce groupe d'employés dans la nouvelle unité. On craignait essentiellement que, du fait de l'évolution de la situation, les intérêts des membres de l'élément LACI soient négligés ou ne soient pas pris en considération. Dans la lettre datée du 19 octobre, l'élément LACI disait craindre d'être privé des ressources financières requises pour faire valoir les intérêts de ses membres, et en particulier, pour retenir les services de conseillers juridiques indépendants. On indique aussi qu'en raison de la composition de la nouvelle unité de négociation fusionnée, il est fort possible que le bureau

demographics of the combined group, it appeared most likely that the executive of the new combined bargaining unit might well be dominated by former Air Canada Component members.

[17] Subsequent to the first two letters, the Board convened a teleconference on October 24, 2001 to consider the issues that had been raised together with the parties, in particular to address concerns respecting the representational interests including the composition of the negotiation committee, which would conduct the collective bargaining for the successor single collective agreement, the continuation of a mechanism to allow independent representation of the CAIL cabin personnel group through the seniority integration process, and the continuation of support for an independent perspective on behalf of the CAIL cabin personnel during the transitional period to allow effective resolution of grievances, arbitrations and other issues affecting employees formerly represented by the CAIL Component.

[18] After hearing the parties on October 24, the Board, at their suggestion, left them to resolve the matters in issue through discussion. An interval followed during which the process to conduct elections to select the officers for the new component commenced. However, on November 6, 2001 a further letter was forwarded to the Board on behalf of the CUPE/CAIL Component. That letter suggested that the situation in respect of which concern had been earlier expressed in the letters of September 26 and October 19 was in fact not improving. The letter of November 6 indicated that further Board attention would be required to ensure that, as a consequence of the circumstances developing, the representational interests of the former CAIL group were not neglected.

[19] The Board then convened a further hearing at which oral submissions on the matters in issue were considered, on December 13, 2001. On that date, it was indicated to the Board that while free and proper elections had been held for the new bargaining unit, the result had been that, at the completion of the election process on November 24, 2001, of the ten elected union executive positions representing the new Air Canada cabin personnel Component, eight were in fact members of the former Air Canada Component and only two were individuals who had been included in the former CAIL Component. As a consequence, it was suggested that the CAIL group present felt under represented in the bargaining process now underway

soit constitué en majorité de membres de l'ancien élément Air Canada.

[17] Après réception de ces deux premières lettres, le Conseil a tenu une téléconférence le 24 octobre 2001 pour discuter des questions soulevées avec les parties, en particulier les craintes formulées relativement à la représentation des employés, y compris la composition du comité qui aura pour mandat de négocier la nouvelle convention collective, la représentation particulière du personnel de cabine de LACI durant la procédure d'intégration des listes d'ancienneté, et le recours à des conseillers juridiques indépendants durant la période de transition pour représenter les employés à l'arbitrage et pour régler de manière efficace les griefs et les autres questions qui touchent les employés concernés.

[18] À l'issue de la téléconférence du 24 octobre, le Conseil a accepté d'acquiescer à la demande des parties et de les laisser discuter entre elles des moyens à prendre pour régler les questions en litige. Dans les jours qui ont suivi, le syndicat a entrepris des démarches pour tenir des élections en vue de choisir les dirigeants du nouvel élément. Cependant, le 6 novembre 2001, le Conseil a reçu une autre lettre, dans laquelle l'élément LACI du SCFP indiquait que la situation dont il faisait état dans ses lettres datées du 26 septembre et du 19 octobre ne s'améliorait toujours pas dans les faits. Il demandait au Conseil d'intervenir à nouveau pour faire en sorte que les intérêts du groupe d'employés de LACI soient pris en considération dans le nouveau contexte.

[19] Le Conseil a alors ordonné la tenue d'une nouvelle audience le 13 décembre 2001 pour permettre aux parties de formuler des observations sur les questions en litige. On y a déclaré que, malgré le fait que le syndicat ait tenu un scrutin libre et équitable parmi les membres de la nouvelle unité de négociation, il en est résulté à la fin du processus le 24 novembre 2001 que huit des dix dirigeants élus du nouvel élément du personnel de cabine d'Air Canada étaient dans les faits des membres de l'ancien élément Air Canada et deux seulement des membres de l'élément LACI. En conséquence, les employés de LACI estimaient qu'ils n'étaient pas suffisamment représentés aux fins des négociations en cours et demandaient en fait au Conseil

and were in fact requesting some action by the Board to supplement their representation in order to ensure that their concerns were properly brought forward in negotiations.

[20] During the hearing of December 13, 2001, the submissions of counsel for the CAIL Component indicated that the issues relating to the financial support for independent counsel to allow the CAIL Component to participate in the continued seniority issues and other issues related to the integration of bargaining units, had been resolved. However, it was alleged that communication respecting the negotiation process and the level of participation accorded to CAIL representatives in the bargaining process appeared to fall short of what was viewed by the CAIL Component as desirable and consistent with the agreement of December 18/19, 2000. Concerns were also expressed about the progress of administrative measures directed to the consolidation of the separate components. The consolidation of the formerly separate administrative and financial aspects of the operations of the formerly separate components had commenced following the integrated elections.

[21] Counsel for the national union, speaking to the matters in issue, indicated first that in the submission of the certified bargaining agent, CUPE national, the Board did not have jurisdiction in the matter, and secondly, that the matter was being adequately looked after by the internal processes of the union, in accordance with the union's constitution. It was submitted that the constitution of the bargaining committee was a free choice of the duly elected representatives of the relevant employees and should not be interfered with. It was also submitted that the communication with the CAIL Component group had in fact been adequate and that a series of meetings had failed to allow agreement to be arrived at respecting the participation of former CAIL Component representatives on the bargaining committee and other related and relevant issues.

[22] Upon consideration of the submissions of the parties and the information provided to the Board, it does appear to be beyond dispute that proper and fair elections have been held under the auspices of the certified bargaining agent and that a new slate of representatives for the consolidated bargaining unit has been duly and properly chosen. The Board understands that the fact that this slate includes only two members of the former CAIL bargaining unit is unfortunate from

de prendre des mesures pour accroître leur représentation afin qu'il soit tenu compte de leurs préoccupations.

[20] Au cours de l'audience tenue le 13 décembre 2001, l'avocat de l'élément LACI a indiqué que les questions concernant l'aide financière demandée pour que l'élément LACI fasse appel à des conseillers juridiques indépendants et continue ainsi de participer aux procédures établies pour régler les questions d'ancienneté et les autres questions se rapportant à la fusion des unités de négociation avaient été réglées. Cependant, il s'est plaint que les communications concernant le déroulement des négociations et le rôle que les représentants de LACI devaient y jouer ne correspondaient pas aux attentes de ces derniers, compte tenu de l'entente des 18 et 19 décembre 2000. L'avocat s'est également plaint de la procédure administrative établie pour fusionner les unités distinctes, précisant que l'intégration des aspects administratifs et financiers des opérations de l'élément Air Canada et de l'élément LACI avait commencé au lendemain des élections.

[21] L'avocat du syndicat national a indiqué, relativement aux questions en litige que, premièrement, l'agent négociateur accrédité, le SFCP, était d'avis que le Conseil n'était pas habilité à se prononcer sur l'affaire en l'instance, et, deuxièmement, que le syndicat prenait déjà les mesures appropriées pour régler l'affaire, en conformité avec ses statuts. Il a soutenu que la composition du comité de négociation avait librement été décidée par les représentants dûment élus et qu'il n'y avait pas lieu de la modifier. Il a également affirmé que les communications avec l'élément LACI avaient été adéquates dans les faits et qu'en dépit de plusieurs rencontres, il avait été impossible d'en arriver à une entente sur la question de la participation des représentants de l'ancien élément LACI au comité de négociation et aux autres procédures connexes pertinentes.

[22] Après examen des observations des parties et des renseignements fournis, le Conseil est convaincu que l'agent négociateur accrédité a tenu des élections libres et équitables et qu'une nouvelle équipe a été élue selon les règles établies pour représenter l'unité de négociation fusionnée. Le Conseil admet que les anciens employés de LACI ont joué de malchance en ne faisant élire que deux membres de l'ancienne unité de négociation de LACI. Cependant, il n'y a

the perspective of the former CAIL employees. However, it is quite appropriate that the will of the majority should govern in such circumstances and this is not objectionable. In such circumstances, the Board must exercise great caution in interfering with the democratic internal processes of the union and should do so only where there is evidence that the majority is utilizing its power to discriminate or otherwise arbitrarily deprive minority employees of their previous collective agreement rights and privileges or to inappropriately exclude them from participation in the union's internal processes (see *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2001] 4. F.C. 139 (C.A.)). There is as yet no evidence that this is occurring. The newly elected executive has proceeded in turn to choose a negotiating committee to negotiate the new unified collective agreement. That negotiating committee was evidently chosen by the newly elected executive, in accordance with CUPE's constitution and applicable by-laws.

[23] In such circumstances, where the selection of the negotiating committee has been conducted in accordance with the union constitution and relevant by-laws, the Board must exercise restraint. It is appropriate that the executive of the consolidated unit or their nominees should negotiate the terms of a collective agreement to be applicable to that unit. The provision of instructions to the bargaining committee undertaking such negotiations under the relevant union constitution and by-laws becomes the prerogative of the duly elected or otherwise appointed representatives of the certified bargaining unit. While the burden on the two former CAIL employees to continue to effectively represent the point of view of the group among whom they find their support may be onerous in such circumstances, their role as representatives in respect of the new unit should allow them to ensure that the concerns and interests of the group they represent are heard. If problems arise that are of such a nature that the duty of fair representation under the *Code* is violated, application may then be made to the Board pursuant to section 37 of the *Code*. It is, however, also appropriate and necessary that the representatives of the two components, who have been involved in the negotiation, administration and enforcement of the still in force provisions of the CAIL collective agreement, should remain appropriately involved in support of the new bargaining committee.

[24] In circumstances where integrated elections have been held, movement by the new unified component to consolidate the financial and administrative

absolument aucun mal à ce que les souhaits de la majorité l'emportent dans de telles circonstances, et cela est tout à fait justifié. Dans de telles conditions, le Conseil doit se garder d'intervenir dans les processus internes du syndicat qui ont été décidés démocratiquement, à moins qu'on lui fournisse la preuve que la majorité utilise ses pouvoirs pour établir des distinctions injustes à l'égard de la minorité ou pour la dépouiller arbitrairement des droits et privilèges que lui accordait son ancienne convention collective, ou encore, pour les exclure sans raison des processus internes du syndicat (voir l'arrêt *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2001] 4. C.F. 139 (C.A.)). Aucune preuve du genre n'a encore été produite en l'espèce. Les nouveaux dirigeants élus ont entrepris pour leur part de constituer un comité pour négocier la nouvelle convention collective, en conformité, bien entendu, avec les statuts et les règlements pertinents du SCFP.

[23] Lorsque les comités de négociation sont constitués en conformité avec les statuts du syndicat et règlements applicables, le Conseil doit faire preuve de retenue. Il convient que les dirigeants de l'unité fusionnée ou leurs représentants négocient les modalités de la convention collective qui s'appliquera à cette unité. C'est aux représentants dûment élus ou désignés de l'unité de négociation accréditée qu'il appartient de donner des instructions au comité de négociation, qui entreprend de telles négociations en vertu des statuts et des règlements pertinents du syndicat. Même si, dans de telles circonstances, il peut être difficile pour les deux anciens employés de LACI de continuer à représenter de manière efficace le point de vue des membres qui leur accordent leur appui, leur rôle de représentant de la nouvelle unité devrait leur permettre de faire le nécessaire pour que les préoccupations et les intérêts du groupe soient pris en considération. S'il se produit des problèmes de nature à occasionner une violation de l'article 37 du *Code*, le groupe sera alors justifié de déposer au Conseil une plainte de manquement au devoir de représentation juste. Cependant, il est également juste et nécessaire que les représentants des deux éléments, qui ont participé à la négociation, à l'administration et à l'application de la convention collective des employés de LACI qui est toujours en vigueur, continuent d'être mis à contribution pour soutenir le nouveau comité de négociation.

[24] Une fois que les membres d'un groupe fusionné ont participé à un scrutin pour élire leurs dirigeants, les démarches entreprises par ces derniers pour intégrer la

management of the two formerly separate components should also be viewed as an inevitable consequence of the merger process underway. Such consolidation must, however, appropriately respect the terms of the December 18/19, 2000 agreement. The administrative consolidation of the now consolidated bargaining unit at this time, appears reasonable as long as the essential elements of the December 18/19, 2000 agreement are recognized and fulfilled, including the making of provision for the funding of independent legal counsel, independently instructed by the former CAIL representatives, until the contemplated processes to resolve the seniority and other issues identified in the December 18/19, 2000 agreement have been completed. The term of that agreement allowing continued representation of the perspective of the former CAIL employees in respect of the collective bargaining process also remains applicable, however, in respect of the bargaining process for a new agreement, the party of greatest responsibility must be the new bargaining agent. The capacity to act independently and to participate in resolving other legal issues as set out in the agreement may also be important until a new collective agreement replaces the now separate agreements applicable to the two components. That is not to say that the involvement of the former CAIL Component or that of the former Air Canada Component is to continue indefinitely and without restriction.

[25] The circumstances in respect of which local unions as components of certified bargaining agents are to be treated autonomously in respect of processes under section 18.1 of the *Code* must be defined in some existing instrument, such as the agreement of December 18/19, 2000, if they are to be preserved. They should be taken as limited by the instrument that creates them. Even then, such interests as are set out in the relevant agreement should be expected to be reasonably abridged or superseded by lawful and constitutional processes internal to the certified bargaining agent. The Board notes, in this respect, the assurances of the representatives of the certified bargaining agent that the necessary financial support to allow the finalization of the seniority integration process and other legal processes will be forthcoming to the CAIL Component. Pursuant to section 18.1 of

gestion financière et administrative des deux éléments antérieurs doivent aussi être considérées comme une conséquence inévitable du processus de fusion en cours. Il faut cependant tenir compte des modalités de l'entente intervenue les 18 et 19 décembre 2000 aux fins de cette intégration. Le moment semble bien choisi pour regrouper les fonctions administratives de l'unité de négociation désormais fusionnée, à la condition toutefois de respecter les éléments essentiels de l'entente des 18 et 19 décembre, dont la constitution d'une réserve pour payer les honoraires de conseillers juridiques indépendants, qui offriront leurs services aux seuls représentants des employés de LACI, jusqu'à ce que les procédures entamées pour régler les questions d'ancienneté et les autres questions recensées dans l'entente des 18 et 19 décembre aient été menées à terme. La modalité de cette entente qui permet aux représentants des employés de LACI de continuer à faire valoir les vues de ces derniers aux fins de la négociation de la convention collective demeure elle aussi applicable; cependant, en ce qui concerne la négociation à proprement dite d'une nouvelle convention collective, c'est le nouvel agent négociateur qui doit assumer le plus clair des responsabilités. Il peut aussi être important que les représentants antérieurs conservent la capacité d'agir de manière indépendante et de formuler des propositions pour régler les autres questions juridiques recensées dans l'entente jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective remplace les conventions collectives qui régissent actuellement les membres des deux éléments. Il ne faut cependant pas croire que la participation des éléments LACI et Air Canada antérieurs peut se poursuivre indéfiniment, sans aucune limite.

[25] Aux fins de consultation, il convient de préciser dans un document du genre de l'entente des 18 et 19 décembre 2000, dans quelles circonstances les syndicats locaux peuvent agir de manière autonome, à titre de mandataire de l'agent négociateur accrédité, en ce qui concerne les procédures prévues à l'article 18.1 du *Code*. Il doit être clairement établi qu'ils ne peuvent outrepasser les pouvoirs qui leur sont ainsi délégués. En dépit de cela, il est raisonnable de penser que l'agent négociateur peut invoquer les procédures prévues dans ses statuts pour limiter ou faire fi aux pouvoirs définis dans l'entente pertinente. À cet égard, le Conseil fait observer que les représentants de l'agent négociateur accrédité lui ont donné l'assurance que les fonds nécessaires allaient être mis à la disposition de l'élément LACI pour mener à terme la procédure de fusion des listes d'ancienneté et les autres procédures

the *Code*, because the parties have agreed that the present seniority integration process should continue to its conclusion, it is appropriate that the representatives of conflicting legal interests should maintain the capacity to instruct legal counsel in this process as is contemplated by the December 18/19, 2000 agreement.

[26] However, with respect to the collective agreement issues that are of concern, there is no agreement. As indicated, the interests of the former CAIL employees are protected by the duty of fair representation of the bargaining agent. In *Air Canada et al.* (CIRB LD 490), *supra*, the Board cited the following passage from *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120:

[30] It is of equal importance to note that although the signing of a collective agreement by a local union as a representative of a national union does not affect the certification of the lawful bargaining agent, the other terms of the collective agreement remain in force. It is important to be cognizant that since section 37 of the *Code* binds the representative trade union as well as the certified bargaining agent to fairly represent affected employees in respect of their rights set out in the collective agreement, the representative must be accorded sufficient recognition by the Board to allow it to meet its obligations. Although the Board must, in view of the legislative provisions, treat the certified bargaining agent as the "exclusive" bargaining agent, the other provisions of the applicable collective agreements must be recognized and given force so far as this can be done and the representative bargaining agent may have interests and obligations arising out of such collective agreements. It has been, and will be, the practice of the Board to recognize such bargaining agents in its processes under section 18.1 of the *Code* to the extent appropriate to allow them to assert appropriate collective agreement interests and perspectives and to enable them meet their section 37 obligations. These uncertified bargaining agents will ordinarily do as intervenors. They need not be full parties as are the certified bargaining agents. ...

(page 12; emphasis added)

[27] If this observation is considered in the present circumstances, it is evident that the recognition by the Board of the role of the representatives of the former CAIL bargaining unit, in respect of the negotiation of a new collective agreement to replace the old, must be limited by the new responsibilities of the consolidated bargaining agent. At the same time, the former CAIL representatives still must be allowed to appropriately intervene to ensure that the perspectives and interest of

judiciaires. Étant donné que les parties ont convenu de poursuivre la procédure d'intégration des listes d'ancienneté déjà entamée, il convient, aux termes de l'article 18.1 du *Code*, que les représentants de groupes ayant des intérêts différents sur le plan juridique conservent la capacité de faire appel à des conseillers juridiques dans le cadre de cette procédure, en conformité avec l'entente des 18 et 19 décembre 2000.

[26] Cependant, en ce qui concerne les droits découlant de la convention collective qui sont en litige, aucune entente n'est intervenue entre les parties. Comme il a déjà été précisé, les intérêts des anciens employés de LACI sont protégés par le devoir de représentation juste auquel l'agent négociateur est tenu. Dans l'affaire *Air Canada et autre* (CCRI LD 490), précitée, le Conseil a cité le passage suivant de l'affaire *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 120:

[30] Il convient également de faire observer que, même si la signature d'une convention collective par un syndicat local agissant à titre de représentant d'un syndicat national n'a aucune incidence sur l'accréditation de l'agent négociateur légitime, les autres modalités de la convention collective continuent pour leur part de s'appliquer. Il faut savoir que, du fait que l'article 37 du *Code* oblige l'agent négociateur accrédité, ainsi que son représentant, à représenter les employés concernés de manière juste dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective, le représentant doit jouir d'une reconnaissance suffisante de la part du Conseil pour d'acquiescer de ses obligations. Aux termes de la loi, le Conseil est tenu de considérer l'agent négociateur accrédité comme l'agent négociateur « exclusif », mais les autres dispositions des conventions collectives pertinentes doivent être appliquées dans la mesure du possible, et le représentant peut avoir des intérêts et des obligations qui découlent de la convention collective. Le Conseil a pour pratique de reconnaître ces agents négociateurs dans le cadre des procédures prévues à l'article 18.1 du *Code* dans la mesure nécessaire pour leur permettre de faire valoir leurs intérêts et leurs vues sur la question des conventions collectives et de s'acquiescer de leurs obligations aux termes de l'article 37. Le Conseil accorde généralement à ces agents négociateurs non accrédités la qualité d'intervenant. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient qualité de partie au même titre que les agents négociateurs accrédités...

(page 12; traduction; c'est nous qui soulignons)

[27] Si on applique cette observation au contexte actuel, il est évident que le Conseil doit tenir compte des nouvelles responsabilités de l'agent négociateur des unités fusionnées pour définir le rôle des représentants de l'ancienne unité de négociation de LACI en ce qui concerne la négociation de la nouvelle convention collective qui remplacera celle qui est actuellement en vigueur. Par ailleurs, il faut que les représentants de l'unité de négociation de LACI conservent la capacité

the group they formerly represented as agents for the certified bargaining agent receive appropriate attention. However, it must be understood that the reasonable processes of the new bargaining agent must also be allowed to proceed if an effective transition to new bargaining structures is to occur. Striking an appropriate balance in such circumstances will often be difficult and will depend on such factors as the interests protected, the progress of the merger of bargaining units, the employer's situation and other relevant factors. It is not the Board's function, however, to strike such a balance. It is the certified bargaining agent that must initially assess the relevant factors and decide upon the progress and timing of the steps necessary to allow the transition to a single consolidated bargaining unit to occur. Incidental changes to the agreed upon framework or changes that the passage of time render necessary must be permitted to occur. Reasonable flexibility will be necessary. Until serious problems arise or statutory violations occur, or unless some essential element of the expressly agreed upon framework is directly and seriously violated, such internal processes must remain the concern of the certified bargaining agent.

[28] To the present no such serious problems have arisen, although the former CAIL representatives have identified legitimate concerns about their input to the processes underway. While these concerns do not require Board intervention, they should receive the attention of the bargaining agent. If the certified bargaining agent does not ensure appropriate input, it would appear to run a significant risk of not appropriately carrying forward the collective agreement rights of the affected employees in the negotiating process now taking place. To be more precise, this is not to suggest that the former CAIL employees should necessarily have any formal role in the bargaining process. However, in the present circumstances, where one group of employees still has different collective agreement rights than another, great caution is merited on the part of the certified bargaining agent, particularly in circumstances where the majority of the representatives of the merged bargaining unit do not share the collective agreement rights of the minority. Because of the responsibilities of the certified agent, the Board is not prepared as was suggested to direct what the role of the CAIL representatives should be.

d'intervenir, selon les besoins, pour que les vues et les intérêts du groupe dont ils étaient antérieurement les porte-parole à titre de mandataires de l'agent négociateur accrédité soient pris en considération. Cependant, il doit être entendu qu'il faut aussi laisser les procédures valables du nouvel agent négociateur suivre leur cours si l'on veut que la mise en place des nouvelles structures de négociation se fasse sans heurts. Il sera souvent difficile de trouver un juste équilibre dans de telles circonstances, et le résultat sera fonction de facteurs tels que les intérêts en jeu, l'état d'avancement de la fusion des unités de négociation, la situation de l'employeur et d'autres éléments pertinents. Il n'appartient toutefois pas au Conseil de déterminer ce point d'équilibre. C'est à l'agent négociateur accrédité qu'il incombe, en premier lieu, de déterminer les facteurs dont il faut tenir compte et de définir les diverses étapes de la fusion des unités existantes afin de créer une unité de négociation unique. Rien n'empêche d'apporter ultérieurement des modifications accessoires au cadre convenu, ou encore de l'adapter au nouveau contexte. Il faut être capable de faire preuve d'une certaine souplesse. À moins que surgissent de graves problèmes ou qu'il y ait violation de la loi, ou encore qu'il y ait transgression grave et délibérée de l'une des conditions essentielles du cadre convenu, le Conseil se gardera d'intervenir dans les affaires internes de l'agent négociateur accrédité.

[28] À ce jour, aucun problème grave du genre n'a été soulevé, quoique les représentants des anciens employés de LACI aient fait état de préoccupations légitimes au sujet de leur participation aux procédures en cours. Si les problèmes mentionnés ne requièrent pas l'intervention du Conseil, ils devraient toutefois retenir l'attention de l'agent négociateur accrédité. En négligeant de solliciter les vues des employés de LACI, l'agent négociateur court le risque non négligeable de ne pas faire valoir adéquatement les droits découlant de la convention collective du groupe concerné durant les négociations en cours. Le Conseil ne prétend pas que les anciens employés de LACI doivent absolument occuper un rôle officiel lors des négociations. Toutefois, dans la situation actuelle, où les droits découlant de la convention collective d'un groupe d'employés diffèrent de ceux d'un autre groupe, il importe que l'agent négociateur accrédité agisse avec circonspection, surtout lorsque les droits découlant de la convention collective de la majorité des représentants de l'unité de négociation fusionnée ne sont pas les mêmes que ceux du groupe minoritaire. En raison des responsabilités qui incombent à l'agent

Nevertheless, the Board urges, though it does not at present direct, that measures be considered by the bargaining agent to ensure that the collective agreement rights of the former CAIL group and their consequent interests are not neglected or overridden in the collective agreement negotiation process now underway.

[29] One final matter should be addressed. In respect of the present matter, the certified bargaining agent suggested that the Board did not have jurisdiction over these issues where no violation of section 37 of the *Code* was alleged. The Board wishes to note only that in circumstances where the interpretation or application of an agreement expressly made pursuant to section 18.1(2) of the *Code* is in issue as in the present circumstances, section 18.1(3) of the *Code* would be contrary to this position.

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

Air Canada et al., August 3, 2001 (CIRB LD 490)

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18.1, 18.1(2), 18.1(3); 37

négociateur accrédité, le Conseil n'est pas disposé à accéder à la demande qui lui a été adressée de définir le rôle des représentants de LACI. Cependant, le Conseil exhorte l'agent négociateur, sans pour l'instant formuler d'ordonnance en ce sens, à prendre les mesures nécessaires pour éviter que les droits découlant de la convention collective de l'ancien groupe d'employés de LACI et les intérêts corollaires soient négligés ou abandonnés durant la négociation de la convention collective.

[29] Il reste une dernière question à trancher. En l'espèce, l'agent négociateur accrédité a affirmé que le Conseil n'était pas habilité à se saisir de l'affaire vu l'absence d'allégation de manquement au devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code*. Le Conseil souhaite seulement faire observer que, dans les situations où, comme en l'espèce, c'est l'interprétation ou l'application d'une entente qui a été expressément conclue en application du paragraphe 18.1(2) du *Code* qui est l'objet du litige, l'application des dispositions du paragraphe 18.1(3) du *Code* rendrait cette thèse insoutenable.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, 3 août 2001 (CCRI LD 490)

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 120

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

VIA Rail Canada Inc. c. Cairns, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1, 18.1(2), 18.1(3); 37

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

D.H.L. International Express Limited,
applicant,
and
Teamsters Local Union 91,
respondent.

CITED AS: D.H.L. International Express Limited

Board File: 22516-C

Decision no. 159
 January 31, 2002

Application pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Remedies - Freeze provisions - Unfair labour practice - Employer interference - Original panel found employer violated sections 50(b) and 94(1)(a) when, contrary to its normal practices, it contracted out substantially all of the work of the bargaining unit during the period following the service by the union of notice to bargain a first collective agreement - Board ordered the employer to, inter alia, offer the union binding arbitration to settle the collective agreement - Employer filed reconsideration application alleging Board was without jurisdiction to grant the remedy and violated the principles of natural justice because the remedy was not sought by the union, was not raised during the hearing, and was made without notice to the employer - Application dismissed - There is nothing in section 80 that suggests that the power to order binding arbitration is exclusive to the Minister or can be ordered by the Board only when the Minister's power under section 80 is invoked - If Parliament believes that it is appropriate to consider the imposition of a first collective agreement in situations where circumstances independently of a violation of the *Code* have rendered it difficult or impossible for parties to successfully negotiate a first collective agreement, it would make little sense if the remedy was not otherwise available to redress a serious violation of the *Code* - Section 99(2) encourages the Board to apply remedies in addition to those set out in section 99(1) - Section 99(1)(b.1) does not limit the Board's broad remedial jurisdiction defined in section 99(2) - Question is not whether the remedy objected to is

Motifs de décision

Transport Rapide International D.H.L. Ltée,
requérante,
et
Section locale 91 des Teamsters Canada,
intimée.

CITÉ: Transport Rapide International D.H.L. Ltée

Dossier du Conseil: 22516-C

Décision n° 159
 le 31 janvier 2002

Demande en application de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Réparation - Dispositions sur le gel - Pratique de travail déloyale - Ingérence de l'employeur - Le banc initial a conclu que l'employeur avait contrevenu aux alinéas 50b) et 94(1)a) en attribuant à des sous-traitants, au cours de la période suivant la signification par le syndicat d'un avis de négocier une première convention collective et contrairement à sa pratique habituelle, la quasi totalité du travail de l'unité de négociation - Le Conseil a notamment ordonné à l'employeur d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au syndicat pour conclure une convention collective - L'employeur a présenté une demande de réexamen alléguant que le Conseil n'était pas compétent pour accorder la réparation en question et qu'il avait enfreint les principes de justice naturelle pour le motif que le syndicat n'avait pas demandé la réparation en question, qu'elle n'avait aucunement fait l'objet d'observations durant l'audition de l'affaire, et qu'aucun avis n'en avait été donné à l'employeur - Demande rejetée - Rien dans l'article 80 n'indique que le pouvoir d'ordonner le recours à l'arbitrage exécutoire appartient exclusivement au ministre et qu'il ne peut être exercé par le Conseil que lorsque le pouvoir conféré au ministre à l'article 80 est invoqué - Si le législateur estime qu'il convient d'envisager la possibilité d'imposer les modalités d'une première convention collective lorsque des circonstances, indépendamment d'une violation du *Code*, font en sorte qu'il est difficile ou impossible pour des parties de négocier une première convention collective, il serait insensé que cette réparation ne puisse être appliquée pour remédier

contemplated by or analagous to the remedies set out in section 99(1), but whether the remedy granted is rationally connected to the breach and its consequences and consistent with the policy and objects of the *Code* - Provisions of section 50 have as their object the protection of the integrity of the bargaining process - The remedy was proportionately and rationally connected to the breach and its consequences given the very significant level of erosion of the bargaining unit during the freeze period and the devastating results on the ability of the bargaining agent to represent its members - The fact that the Minister chose not to refer the dispute to the Board pursuant to section 80(1) cannot reasonably be viewed as a basis for the Board to refuse to exercise jurisdiction and award a similar remedy - The employer had full and ample opportunity to respond to the allegations against it and make submissions on remedies - The imposition of a process that requires the Board to go back to the parties when a remedy other than those suggested by the parties is being considered is contrary to the purposes and objectives of the *Code* - Once the Board has found a violation of the *Code* it is free to move directly and properly to remedy and counteract the effect and impact.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson and Messrs. Gordon D. Hamilton and Douglas G. Ruck, Vice-Chairpersons. The matter was dealt with without an oral hearing.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Counsel of Record

Ms. Mary J. Gleason, for the applicant;
Mr. James Robbins, for the respondent.

aux conséquences d'une violation grave du *Code* - Le paragraphe 99(2) encourage le Conseil à prononcer des mesures de redressement en sus de celles qui sont énoncées au paragraphe 99(1) - L'alinéa 99(1)b.1) ne limite aucunement la compétence générale du Conseil, prévue au paragraphe 99(2), de rendre des mesures de redressement - La question n'est pas de savoir si la réparation contestée est prévue ou est analogue aux réparations envisagées au paragraphe 99(1), mais plutôt de savoir s'il existe un lien logique entre la réparation accordée, le manquement au *Code* et ses conséquences et si elle est compatible avec les principes directeurs et les objectifs du *Code* - Les dispositions de l'article 50 ont pour but de protéger l'intégrité du processus de la négociation collective - Il existe un lien logique et équitable entre la réparation accordée, le manquement et ses conséquences vu l'érosion importante des effectifs de l'unité de négociation durant la période de gel et ses effets dévastateurs sur la capacité de l'agent négociateur de représenter ses membres - Le fait que la ministre ait décidé de ne pas renvoyer le différend au Conseil conformément au paragraphe 80(1) ne peut pas raisonnablement être considéré par le Conseil comme un motif valable pour refuser d'exercer sa compétence et d'accorder une réparation analogue - L'employeur a eu toute possibilité de répondre à la plainte dont il faisait l'objet et de présenter des observations au sujet de réparations - L'imposition d'un processus qui oblige le Conseil à demander aux parties de formuler de nouveau des observations lorsque la réparation envisagée ne correspond pas aux mesures préconisées par les parties n'est pas compatible avec les objectifs et les principes directeurs du *Code* - Dès lors qu'il a statué qu'il y a eu violation du *Code*, le Conseil a toute la latitude voulue pour prendre rapidement les mesures qui s'imposent pour remédier directement et rapidement aux conséquences de cette violation.

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M^{es} Gordon Hamilton et Douglas G. Ruck, Vice-présidents. L'affaire a été tranchée sans audience.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r., Président.

Inscrits au dossier

M^e Mary J. Gleason, pour la requérante;
M^e James Robbins, pour l'intimée.

[1] The present matter concerns an application for reconsideration of an aspect of the decision in *D.H.L. International Express Limited*, [2001] CIRB no. 129. The application for reconsideration requested that the present reconsideration panel of the Canada Industrial Relations Board (CIRB or the Board), pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. by 1998, c. 26 (the *Code*), rescind that portion of the order made by the panel under review in the referenced decision at paragraphs [135] to [139]. The relevant paragraphs required the respondent in the initial application, D.H.L. International Express Limited (DHL or the employer) to offer to the applicant, Teamsters Local Union 91 (Teamsters Local 91, the Teamsters or the union) binding arbitration to resolve any outstanding items in order to settle the collective agreement at that time being negotiated between the parties.

[2] It is useful to quote the text of paragraphs [135] and [136] of the decision under review, which are the operative paragraphs of the part of the order being objected to by DHL, in their entirety. The remedy provided in these paragraphs was in addition to other remedies ordered by the Board, which were not objected to. The panel under review ordered that DHL cease and desist from contracting out the work of the bargaining unit unless otherwise agreed to by the union, hire employees to perform the work of the bargaining unit that the panel under review found had been contracted out in violation of both sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* and for anti-union reasons, and post the Board's decision in the workplace as well as certain union notices. Paragraphs [135] and [136], which are now objected to, state:

[135] We endorse the Board's long-standing practice of adopting an unobtrusive role in overseeing the parties' bargaining and preference for letting the adversarial system designed by Parliament take its course. As the primary objective of the *Code* is to encourage the process of free collective bargaining, it stands to reason the state must not ordinarily interfere in this process through intrusive remedies. Equally important, the employer may not vitiate the process through the commission of unfair practices as such conduct runs counter to the *Code's* objectives to encourage "free" collective bargaining. However, when one party's unlawful conduct is sufficiently destructive to the equilibrium and the collective bargaining process Parliament sought to protect, as

[1] L'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce résulte d'une demande de réexamen d'un aspect de l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI n° 129. La requérante demande au présent banc de révision du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI ou le Conseil), en application de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C. 1985, ch. L-2, tel que modifié par 1998, ch. 26 (le *Code*), d'annuler la portion de l'ordonnance du banc initial énoncée aux paragraphes [135] à [139] de la décision faisant l'objet d'un réexamen en l'espèce. Le banc initial y enjoint l'intimée en cause dans la demande initiale, Transport Rapide International D.H.L. Ltée (DHL ou l'employeur), d'offrir à la requérante, la Section locale 91 de Teamsters Canada (la section locale 91 de Teamsters, les Teamsters ou le syndicat) le recours à l'arbitrage exécutoire pour régler toutes les questions en litige et à venir à une entente sur les modalités de la convention collective qui était alors en cours de négociation.

[2] Il convient de reproduire intégralement les paragraphes [135] et [136] de la décision en cause, qui renferment le texte de la portion de l'ordonnance à laquelle s'oppose DHL. La réparation dont il est question dans ces paragraphes s'ajoute aux autres ordonnances de redressement rendues par le Conseil et qui ne sont pas contestées. Le banc initial a ordonné à DHL de cesser et de s'abstenir de confier le travail de l'unité de négociation à des sous-traitants sans l'accord préalable du syndicat, d'embaucher des employés pour exécuter le travail de l'unité de négociation qui, selon les conclusions du banc initial, avait été imparti en contravention des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* et pour des motifs antisyndicaux, et d'afficher la décision du Conseil au lieu de travail avec d'autres avis du syndicat. Voici le texte des paragraphes [135] et [136] visés par la demande de réexamen:

[135] Nous souscrivons à la ligne de conduite que le Conseil a adoptée il y a de nombreuses années et qui consiste à ne pas intervenir dans les négociations entre les parties et à laisser le régime d'antagonisme conçu par le Parlement suivre son cours. Étant donné que l'objectif premier du *Code* est d'encourager les libres négociations collectives, il va de soi que l'État doit se garder, de façon générale, de s'immiscer dans ce processus en formulant des réparations inopportunes. Dans le même ordre d'idées, l'employeur ne doit pas entraver le processus en adoptant des pratiques déloyales qui vont à l'encontre des objectifs du *Code* d'encourager la pratique des «libres» négociations collectives. Cependant, lorsque la conduite illégale d'une des parties met suffisamment en péril l'équilibre

is the case here, we believe it is essential to counterbalance the adverse consequences of the offending party's actions.

[136] Taking into account the consequences of DHL's contravention of subparagraphs 50(b) and 94(1)(a) together with the objectives of the *Code*, the Board hereby orders DHL to offer the union binding arbitration to resolve any outstanding items in order to settle the collective agreement between these parties. We recognize that restoring the bargaining unit to its appropriate numeric strength does not automatically provide the union with membership support. The union will, in effect, be faced with the task of having to organize the workplace once again. The magnitude of that task is, of course, greater than it would have been in the normal course of attrition. Consequently, we have difficulty perceiving any other approach which would adequately remedy the damage to both the union's ability to represent its members in collective bargaining as well as the employees' right to strike. However, we have left it in the hands of the union to decide whether or not to accept the offer of binding arbitration.

(page 51)

[3] The present application for reconsideration therefore does not object to that portion of the Board's decision that restores the pre-contracting out numeric strength of the union, it merely objects to that aspect of the Board's remedial order that directs DHL to offer the union binding arbitration to resolve outstanding collective agreement items. It is important to be aware that the remedies provided by the Board, including the aspect being objected to, resulted from a finding on the part of the panel under review that the employer had contravened sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. These sections provide as follows:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of sections 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

et le processus de la négociation collective que le Parlement visait à protéger, comme c'est le cas en l'espèce, nous croyons qu'ils est essentiel de parer aux effets néfastes des actions de la partie contrevenante.

[136] Compte tenu des conséquences du non-respect des dispositions des alinéas 50b) et 94(1)a) ainsi que des objectifs du *Code*, le Conseil ordonne par les présentes à DHL d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au syndicat pour régler toutes les questions en litige et conclure ainsi une convention collective. Nous reconnaissons que la décision de rétablir le nombre initial de membres de l'unité de négociation ne procure pas automatiquement d'appui au syndicat, qui devra s'atteler à la tâche d'organiser à nouveau le lieu de travail. Bien entendu, cette tâche sera beaucoup plus ardue qu'elle l'aurait été si l'unité avait perdu ses membres par le processus normal d'érosion des effectifs. En conséquence, nous ne croyons pas qu'il existe d'autre solution pour parer de manière satisfaisante aux effets néfastes des actions de l'employeur sur la capacité du syndicat de représenter ses membres dans le cadre de la négociation collective et sur le droit de grève des employés. Nous laissons cependant au syndicat le choix d'accepter ou non l'offre d'arbitrage exécutoire.

(page 51)

[3] En l'instance, ce que la requérante demande ce n'est pas d'annuler la portion de la décision du Conseil qui la contraint à reconstituer l'unité de négociation qui existait avant l'impartition du travail à des sous-traitants, mais simplement de réexaminer l'aspect de l'ordonnance de redressement qui l'oblige à offrir au syndicat le recours à l'arbitrage exécutoire pour régler les questions en litige qui font obstacle à la conclusion d'une convention collective. Il importe de préciser qu'avant de formuler les ordonnances de redressement en question, y compris la mesure de redressement à laquelle s'oppose l'employeur, le banc initial était arrivé à la conclusion que l'employeur avait contrevenu aux alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Les dispositions en question prévoient ce qui suit:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or ...

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[4] The Board found:

[4] Le banc initial en est arrivé aux conclusions suivantes:

[104] In the instant case, with the sole exception of one driver vacancy filled shortly after notice to bargain was served, during the freeze period imposed under subsection 50(b), DHL contracted out the work of each and every employee who left the bargaining unit as well as the work resulting from the creation of additional delivery routes. The Board has already found that this conduct fell outside DHL's normal business practice prior to the application for certification. As a result of the company's improper actions, a bargaining unit that originally comprised some 18 positions has been cut down to a mere three employees and stripped of the work now performed by some 23 outside contract or agency personnel who work alongside those few individuals who remain in the unit. The effect of the company's actions has been the decimation of the bargaining unit and the severe undermining of the union's ability to negotiate on behalf of its members.

[104] Dans l'affaire en instance, si l'on exclut le poste vacant de chauffeur qui a été comblé peu de temps après la transmission de l'avis de négociation collective, on constate qu'au cours de la période de gel imposée par l'alinéa 50b), DHL a attribué à des sous-traitants le travail de chacun des employés qui a quitté l'unité de négociation, de même que les nouveaux parcours de livraison. Le Conseil a déjà conclu que cette façon de faire ne concordait pas avec les pratiques habituelles de DHL avant le dépôt de la demande d'accréditation. À cause des actions inacceptables de l'entreprise, une unité de négociation qui regroupait initialement quelque 18 employés ne compte plus que trois membres, et les tâches qui étaient antérieurement les siennes ont été attribuées à quelque 23 courtiers ou employés d'agence de l'extérieur travaillant dans les mêmes locaux que les membres restants de l'unité de négociation. Les actions de l'entreprise ont entraîné la quasi-disparition de l'unité de négociation et ont considérablement compromis les chances du syndicat de négocier une convention collective au nom de ses membres.

[106] We have no doubt that DHL's actions have seriously affected the collective bargaining rights and interests of its employees. The single exception aside, there were no employees hired into the bargaining unit following the service of the notice to bargain and this, despite the fact there were numerous employee resignations, two promotions out of the bargaining unit, and an increase in the number of delivery routes and/or amount of bargaining unit work following unionization of DHL's Ottawa station.

[106] Nous sommes convaincus que les actions de DHL ont eu une incidence considérable sur les droits de négociation collective et les intérêts des employés. À une exception près, aucun employé, et partant, aucun nouveau membre de l'unité de négociation, n'a été embauché depuis la transmission de l'avis de négociation collective en dépit d'un nombre élevé de démissions, de la promotion de deux employés à des postes exclus de l'unité de négociation et de l'augmentation du nombre de parcours de livraison et de la charge de travail de l'unité de négociation depuis l'accréditation de l'agent négociateur à Ottawa.

[107] Regardless of the intentions of DHL, the result of its prohibited conduct has been to undermine the union's ability to represent its members in collective bargaining and to threaten the viability of the bargaining unit itself. The impact has been profound, not minimal or incidental. The Teamsters' representational standing was reduced from a majority to slightly more than 10% of the people performing bargaining unit work, from the time that the application for certification was filed to the time of the hearing in these proceedings as a direct result of the company's actions. The company's actions have interfered with the "representation of employees" by the Teamsters and rendered meaningless the employees' fundamental freedom and right to engage in collective bargaining. By systematically stripping the bargaining unit of its numeric strength through improper means, DHL has gained a tactical advantage in negotiations.

[107] Peu importe le but visé, DHL a appliqué des pratiques interdites qui ont miné la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation et ont compromis l'existence même de l'unité de négociation. Ces pratiques ont eu une incidence considérable, non pas une incidence minime ou accessoire. Les Teamsters, qui étaient porte-parole de la majorité au moment du dépôt de la demande d'accréditation, représentaient à peine plus de 10 % des personnes accomplissant le travail de l'unité de négociation à la date de l'audience, en raison des pratiques de l'employeur. L'entreprise est intervenue dans la «représentation des employés» par les Teamsters et a tourné en dérision la liberté et le droit fondamentaux des employés à la négociation collective. En prenant des moyens illégaux pour dégommer progressivement l'unité de négociation, DHL se trouve à avoir acquis un avantage stratégique durant les négociations.

[108] Taking a purposive analysis of the applicable statutory provisions, the Board finds that DHL has interfered with the

[108] Après analyse de l'objet des dispositions législatives applicables, le Conseil conclut que DHL est intervenue dans la

representation of employees by the Teamsters in contravention of paragraph 94(1)(a) of the *Code*.

(pages 39-41)

[5] In addition to finding that the activity complained of by Teamsters Local 91, being the illegal contracting out of the work of the bargaining unit during the period following the service by the Teamsters of notice to bargain a first collective agreement, was in violation of sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*, DHL's actions were also found by the panel under review, in a portion of the decision that has not been objected to, to have resulted in part from anti-union motives. It is useful to quote directly from the decision of the panel under review in respect of this finding:

[111] The Board finds that the company's actions were, at least in part, tainted by anti-union motivation. This conclusion is inescapable in light of the timing of the company's subcontracting of all available bargaining unit work, which was coincident with the unionization of its employees. The evidence demonstrated that the nature and extent of the subcontracting activities undertaken by DHL were a significant departure from the practice prior to the union's application for certification. The presence of brokers and placement agency personnel at the workplace increased markedly after unionization, and they began to perform duties previously only conducted by employees. The change in DHL's contracting out practices occurred at a critical stage - at the outset of negotiations for a first collective agreement. There is no evidence that DHL sought consent for this change or that it discussed this change with the union. The negative impact of the company's actions on the viability of the bargaining unit was predictable as was the chilling effect on the remaining employees. It is a trite observation that the three employees left in the bargaining unit would undoubtedly conclude that exercising their right to strike would be futile in the face of a contracted "workforce," nearly eight times their number, already visible at the workplace performing the work of the unit. The evidence has led the Board to conclude that the company's actions were motivated by anti-union sentiment. This finding is reinforced by the fact DHL did not produce any witness who had direct knowledge of its Ottawa operations or human resource management practices.

(pages 42-43)

[6] The portion of remedy imposed by the Board and objected to by the employer must be assessed within the framework of the findings and conclusions of the original panel. The panel under review found that for anti-union reasons, the employer had undertaken a change in its contracting out practices during the period in which the application for certification of the bargaining unit in question and the negotiation of a first

représentation des employés par le syndicat en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

(pages 39-41)

[5] En plus de conclure que l'activité ayant fait l'objet de la plainte de la Section locale 91 de Teamsters Canada, à savoir l'attribution illégale à des sous-traitants du travail de l'unité de négociation après que les Teamsters eurent signifié l'avis de négociation d'une première convention collective, allait à l'encontre des dispositions des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*, le banc initial en est également arrivé à la conclusion, dans la portion de la décision qui n'est pas contestée, que les actions de DHL résultaient en partie d'un sentiment antisyndical. Il convient de reproduire le passage pertinent de la décision du banc initial:

[111] Le Conseil conclut que les actions de l'entreprise étaient motivées, en partie du moins, par un sentiment antisyndical. Il est impossible de tirer une autre conclusion au vu du fait que la décision de l'entreprise d'attribuer la *totalité* du travail disponible à des sous-traitants coïncide avec l'accréditation de l'unité de négociation. Les éléments de preuve ont permis d'établir que les activités n'avaient plus aucune commune mesure avec celles qui étaient en vigueur avant le dépôt de la demande d'accréditation syndicale. Les courtiers et les employés d'agence sont devenus beaucoup plus présents après l'accréditation du syndicat et ils ont commencé à s'acquitter de tâches qui étaient antérieurement exécutées par des employés seulement. DHL a modifié ses pratiques de sous-traitance à un moment crucial, soit au début du processus de négociation d'une première convention collective. Il n'existe aucun élément de preuve permettant d'établir que DHL a cherché à obtenir l'approbation du syndicat pour apporter ces changements ou qu'elle en a discuté avec lui. Il était facile de prévoir que les actions de l'entreprise en viendraient à menacer la viabilité de l'unité de négociation ainsi qu'à refroidir l'enthousiasme des employés qui en étaient encore membres. Est-il nécessaire de préciser que les trois membres restants de l'unité de négociation ne pouvaient que conclure à l'inutilité d'exercer leur droit de grève en voyant qu'un «effectif» d'entrepreneurs, quasiment huit fois supérieur en nombre, accomplissait déjà sur place le travail de leur unité. Les éléments de preuve ont amené le Conseil à conclure que les actions de l'entreprise étaient motivées par un sentiment antisyndical. Cette conclusion est étayée par le fait que DHL n'a pas appelé de témoin qui avait une connaissance personnelle des activités du bureau d'Ottawa ou de la gestion des ressources humaines.

(pages 42-43)

[6] Pour comprendre le sens de l'ordonnance de redressement dont l'employeur demande le réexamen, il est nécessaire de se reporter aux conclusions et constatations du banc initial. Celui-ci en est arrivé à la conclusion que, pour des motifs antisyndicaux, l'employeur avait modifié ses pratiques d'impartition du travail après que le syndicat eut présenté la demande d'accréditation de l'unité de négociation en cause et

collective agreement were occurring. The panel found that during the statutory freeze period and in a significant departure from its prior practice, the employer decimated the bargaining unit by contracting out substantially all of the bargaining unit work. Although no employees were discharged, the consequent removal of bargaining unit work to such a significant degree weakened the certified bargaining agent, reduced its membership, and left it in a position where its bargaining power was seriously and adversely affected:

[125] The bargaining unit was only three employee resignations shy of extinction when the hearing commenced. At the same time, the union has all but lost its constituency and its remaining members have witnessed the work of the bargaining unit being contracted out to brokers and agency personnel. The company's unlawful contracting out practices have decimated the bargaining unit to the point its viability is questionable and the union's ability to conclude a collective agreement debatable. Had DHL closed its Ottawa operations, the effect on the union's ability to negotiate a collective agreement would have differed little, except perhaps for the likelihood of being able to reinstate terminated union members as the means of restoring the *status quo* in terms of both union support and the bargaining unit itself.

[126] Furthermore, the parties have reached an impasse in collective bargaining and acquired their right to lock out or strike. DHL reminded the Board in final argument the union and employees no longer enjoy the protection of the statutory freeze provisions under paragraph 50(b), which ceased to apply 21 days after November 22, 1999, the date on which the Minister notified the parties the conciliation officer had reported.

[127] The instant matter is one in which the equilibrium between the parties has been upset and the integrity of free collective bargaining severely impaired as a consequence of DHL's unlawful conduct. The very purpose of the statutory provisions contravened by DHL was to protect the integrity of the collective bargaining system. The fundamental objectives of the *Code* are at stake here. It is in the foregoing context that the Board believes it should determine what remedies are appropriate in the circumstances of the present matter.

(page 48)

[7] The panel under review found, in the circumstances, that the employer's actions had as their consequence the undermining of the bargaining agent to the point that the collective bargaining process had been seriously and adversely affected and ordered that the employer offer to the bargaining agent that the outstanding collective bargaining issues be resolved by binding arbitration. The panel sought to redress the futility and evident unfairness of having the

entamé des négociations en vue de conclure une première convention collective. Le banc a conclu que, durant la période du gel des conditions d'emploi imposé par la loi, et de manière tout à fait inhabituelle, l'employeur était parvenu à décimer les rangs de l'unité de négociation en attribuant à des sous-traitants la quasi totalité du travail de cette unité. Même si aucun licenciement n'a été décrété, la perte d'une aussi grande quantité de travail a eu pour effet d'affaiblir l'agent négociateur accrédité, de réduire ses effectifs, et de le priver d'une bonne partie de son pouvoir de négociation:

[125] Quand l'audition de l'affaire a commencé, l'unité de négociation n'en était plus qu'à trois démissions de l'extinction. Par ailleurs, le syndicat a perdu la presque totalité de ses membres et ceux qui restent ont vu l'employeur attribuer le travail de l'unité de négociation à des courtiers et à du personnel d'agence. Les pratiques illégales de l'entreprise ont érodé l'unité de négociation au point de susciter des doutes quant à la viabilité de cette dernière et à la capacité du syndicat de conclure une convention collective. Les conséquences n'auraient guère été différentes si DHL avait fermé son bureau à Ottawa, sauf peut-être pour ce qui est de la possibilité de réintégrer les syndiqués ayant perdu leur emploi dans le but de rétablir le *statu quo* sur les plans de l'appui syndical et de la composition de l'unité de négociation.

[126] Il faut ajouter que les discussions en vue de conclure une convention collective sont au point mort et que les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out. Dans son exposé final, DHL a rappelé au Conseil que le syndicat et les employés ne jouissent désormais plus de la protection des dispositions sur le gel énoncées à l'alinéa 50b), qui ont cessé de s'appliquer 21 jours après le 22 novembre 1999, soit le jour où la ministre a informé les parties que le conciliateur avait déposé son rapport.

[127] En l'espèce, l'équilibre qui existait entre les parties a été rompu et l'intégrité du processus des libres négociations collectives a été considérablement compromise à cause des actions illégales de DHL. Les dispositions législatives auxquelles DHL a contrevenu ont justement pour but de protéger l'intégrité du processus de la négociation collective. La réalisation des objectifs fondamentaux du *Code* se trouve menacée en l'espèce. C'est dans le contexte que nous venons de décrire que, nous semble-t-il, le Conseil doit déterminer les réparations qu'il convient de formuler en l'instance.

(page 48)

[7] Dans les circonstances, le banc initial en est arrivé à la conclusion que les tactiques de l'employeur avaient eu pour conséquence d'éroder le pouvoir de négociation de l'agent négociateur au point de compromettre sérieusement le processus de la négociation collective et il a ordonné à l'employeur d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au syndicat pour régler les questions en litige qui nuisaient à la conclusion de la convention collective. En imposant

significantly reduced bargaining agent negotiate an appropriate collective agreement during the period when the other remedial measures ordered by the Board could be anticipated to have only a gradual and limited impact.

[8] The employer has submitted that the present reconsideration panel should set aside this aspect of the remedial order of the panel under review for the following reasons:

(a) The C.I.R.B. possesses no jurisdiction to make the impugned order as it lacks jurisdiction to require a party to offer to submit outstanding matters in collective bargaining to binding arbitration to settle the terms and conditions of a first collective agreement. Pursuant to the provisions of section 80 of the *Code*, an application for settlement of a first collective agreement may be made only to the Minister of Labour and not to the C.I.R.B. without leave of the Minister.

(b) The C.I.R.B. possesses no jurisdiction to make the impugned order as it lacks jurisdiction to order a party to submit outstanding matters in collective bargaining to binding arbitration in the context of a contravention of paragraph 50(b) or subsection 94(1) of the *Code*. Paragraph 99(1)(b.1) of the *Code* provides the C.I.R.B. jurisdiction to make such an order only upon finding a contravention of the duty to bargain in good faith contained in paragraph 50(a) of the *Code*. No such finding was made by the C.I.R.B. in this case.

(c) The C.I.R.B. acted beyond its jurisdiction, in particular, in the instant case because, on December 22, 1999, the Minister of Labour dismissed an application made by the Teamsters, pursuant to section 80 of the *Code* for settlement by arbitration of the terms and conditions of the first collective agreement between the Teamsters and D.H.L. As a result, the C.I.R.B. could not award the very same relief.

(d) The C.I.R.B. acted beyond its jurisdiction and in violation of the principles of natural justice and procedural fairness in that the impugned order was not sought by the Teamsters, was in no way raised during the hearing of the matter and was made by the C.I.R.B. with absolutely no notice to D.H.L.

(e) This violation of the principles of natural justice and procedural fairness was compounded by the fact that an identical order is being sought by the Teamsters in another file (C.I.R.B. File No. 21087-C) in which the Teamsters made an application pursuant to paragraph 50(a) of the *Code* on November 30, 1999. The C.I.R.B. has not yet scheduled C.I.R.B. File No. 21087-C for hearing.

(f) The violation of the principles of natural justice and procedural fairness was further compounded by the facts that:

cette mesure, le banc initial voulait corriger une situation qu'il jugeait futile et inéquitable, soit le fait que l'agent négociateur, dont l'effectif syndical avait été décimé, doive négocier une convention collective convenable pendant la période où les autres mesures de redressement imposées pouvaient tout au plus avoir une incidence limitée et progressive.

[8] L'employeur a soutenu que le présent banc de révision devait infirmer cette portion de l'ordonnance de redressement du banc initial pour les raisons suivantes:

a) Le CCRI n'est pas habilité à rendre l'ordonnance en cause, car il n'a pas les compétences requises pour obliger une partie à offrir de renvoyer à l'arbitrage exécutoire des différends en matière de négociation collective afin que soient fixées les modalités d'une première convention collective. En vertu des dispositions de l'article 80 du *Code*, seule la ministre du Travail peut se saisir d'une demande d'établissement des modalités d'une première convention collective et en autoriser le renvoi au CCRI.

b) Le CCRI n'est pas habilité à rendre l'ordonnance en cause, car il ne possède pas les compétences voulues pour ordonner à une partie de soumettre les différends en matière de négociation collective à l'arbitrage exécutoire dans le contexte d'une violation de l'alinéa 50b) ou du paragraphe 94(1) du *Code*. Aux termes de l'alinéa 99(1)b.1) du *Code*, le Conseil ne peut rendre une telle ordonnance qu'après avoir conclu à un manquement au devoir de négocier de bonne foi énoncé à l'alinéa 50a) du *Code*. Or, le CCRI n'a formulé aucune conclusion du genre en l'espèce.

c) Plus particulièrement, le CCRI a outrepassé sa compétence en rendant l'ordonnance en cause en l'espèce parce que, le 22 décembre 1999, la ministre du Travail a rejeté une demande des Teamsters fondée sur l'article 80 du *Code* pour que les modalités de la première convention collective liant les Teamsters et DHL soient fixées par la voie de l'arbitrage. En conséquence, le CCRI ne pouvait pas accorder semblable réparation.

d) Le CCRI a outrepassé sa compétence et a enfreint les principes de justice naturelle et de l'équité procédurale en rendant l'ordonnance en cause, qui ne figure pas au nombre des réparations demandées par les Teamsters, qui n'a aucunement fait l'objet d'observations durant l'audition de l'affaire et qui a été formulée par le CCRI à l'insu de DHL.

e) À cette dérogation aux principes de la justice naturelle et de l'équité procédurale s'ajoute le fait que les Teamsters cherchent à obtenir une ordonnance en tous points semblable dans le cadre d'une autre affaire (dossier du CCRI n° 21087-C) résultant d'une demande fondée sur l'alinéa 50a) du *Code* présentée le 30 novembre 1999. Le CCRI n'a pas encore inscrit cette affaire au rôle.

f) À la dérogation aux principes de la justice naturelle et de l'équité procédurale s'ajoute aussi le fait que:

i) the Teamsters sought to join for hearing the two complaints made by the Teamsters in Board File Nos. 21087-C and 20508-C (in which the impugned order was made);

ii) D.H.L. objected to such joinder on several grounds, including the fact that counsel in Board File No. 20608-C might be required to testify in Board File No. 21087-C, where an identical order to the impugned order was sought;

iii) the C.I.R.B. indicated it would not join the two files for hearing; and

iv) the Teamsters withdrew their request for joinder.

(i) les Teamsters ont demandé que les deux plaintes constituant les dossiers du Conseil n°s 21087-C et 20508-C (soit les décisions dans le cadre desquelles l'ordonnance en cause a été formulée) soient groupées afin d'être instruites ensemble;

(ii) DHL s'est opposée à la demande pour diverses raisons, dont le fait que l'avocat inscrit au dossier n° 20608-C pourrait être appelé à témoigner dans le cadre de l'affaire faisant l'objet du dossier n° 21087-C, concernant la formulation d'une ordonnance en tous points semblable à celle en cause en l'espèce;

(iii) le CCRI a indiqué qu'il entendait instruire les deux plaintes séparément;

(iv) les Teamsters ont retiré leur demande de groupement des plaintes.

(traduction)

[9] We will consider the arguments raised by DHL in the order in which they were presented.

[10] The first point raised concerns the jurisdiction of the CIRB to require a party to submit outstanding matters in collective bargaining to binding arbitration to settle the terms and conditions of a first collective agreement. It is suggested by DHL that pursuant to the provisions of section 80 of the *Code*, an application for settlement of a first collective agreement may be made only to the Minister of Labour and not to the CIRB without leave of the Minister.

[11] A consideration of this argument requires that the text of section 80 of the *Code* be carefully reviewed. Section 80 of the *Code*, which is included in Division V of the *Code* under the heading "Conciliation and First Agreements", provides:

80.(1) Where an employer or a bargaining agent is required, by notice given under section 48, to commence collective bargaining for the purpose of entering into the first collective agreement between the parties with respect to the bargaining unit for which the bargaining agent has been certified and the requirements of paragraph 89(1)(a) to (d) have otherwise been met, the Minister may, if the Minister considers it necessary or advisable, at any time thereafter direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

(2) The Board shall proceed as directed by the Minister under subsection (1) and, if the Board settles the terms and conditions of a first collective agreement referred to in that subsection, those terms and conditions shall constitute the collective

[9] Nous examinerons les observations de DHL en respectant l'ordre dans lequel elles ont été présentées.

[10] Le premier point soulevé concerne la compétence du CCRI d'enjoindre une partie à renvoyer les différends en matière de négociation collective à l'arbitrage exécutoire pour que soient fixées les modalités d'une première convention collective. DHL affirme que, en vertu des dispositions de l'article 80 du *Code*, le CCRI ne peut se saisir d'une demande d'établissement des modalités d'une première convention collective sans l'autorisation de la ministre du Travail.

[11] Aux fins de l'analyse de cet argument, il est nécessaire de procéder à un examen attentif du libellé de l'article 80 du *Code*. La disposition en cause, qui se trouve à la Section V du *Code*, sous la rubrique «Conciliation et première convention», prévoit ce qui suit:

80.(1) Si l'avis de négociation collective visé à l'article 48 se rapporte à la première convention collective à conclure entre les parties quant à l'unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité et que les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, le ministre peut, s'il le juge utile, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si celui-ci l'estime indiqué, de fixer les modalités de la première convention collective entre les parties.

(2) Le Conseil doit se conformer aux instructions que le ministre lui donne aux termes du paragraphe (1); s'il fixe les modalités de la première convention collective, celles-ci constituent la convention et lient les parties et les employés de

agreement between the parties and shall be binding on them and on the employees in the bargaining unit, except to the extent that such terms and conditions are subsequently amended by the parties by agreement in writing.

(3) In settling the terms and conditions of a first collective agreement under this section, the Board shall give the parties an opportunity to present evidence and make representations and the Board may take into account

(a) the extent to which the parties have, or have not, bargained in good faith in an attempt to enter into the first collective agreement between them;

(b) the terms and conditions of employment, if any, negotiated through collective bargaining for employees performing the same or similar functions in the same or similar circumstances as the employees in the bargaining unit; and

(c) such other matters as the Board considers will assist it in arriving at terms and conditions that are fair and reasonable in the circumstances.

(4) Where the terms and conditions of a first collective agreement are settled by the Board under this section, the agreement is effective for a period of two years after the date on which the Board settles the terms and conditions of the collective agreement.

l'unité de négociation tant qu'elles ne sont pas modifiées par consentement mutuel écrit des parties.

(3) En fixant les modalités de la première convention collective, le Conseil doit donner aux parties la possibilité de présenter des éléments de preuve et leurs arguments. Il peut tenir compte des points suivants:

a) la mesure dans laquelle les parties ont négocié de bonne foi pour tenter de conclure la convention;

b) les conditions d'emploi ayant fait l'objet d'éventuelles négociations collectives pour des employés exerçant des fonctions identiques ou analogues, dans des circonstances identiques ou analogues, à celles des employés de l'unité de négociation;

c) toutes autres questions susceptibles d'aider à en arriver à des conditions justes et raisonnables dans les circonstances.

(4) La première convention collective est en vigueur pendant les deux ans qui suivent la date de la fixation de ses modalités par le Conseil.

[12] It can be seen from the text of this section that once the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) of the *Code* have been met, the Minister does indeed have the power, where the Minister considers it necessary or advisable, to direct the Board to inquire into the dispute between parties attempting to conclude a first collective agreement and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement. However, there is nothing in section 80, either in its terms or in its context, that suggests that the power to order binding arbitration is exclusive to the Minister or can be ordered by the Board only when the Minister's power under section 80 is invoked. The purpose of the provisions of the *Code* contained in Division V of Part I, as evidenced by the relevant headings, is to provide a method to assist parties to reach a first collective bargaining agreement. These provisions were added to the *Code* in 1978 to counteract the power imbalance between a newly certified union and an employer (see *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1986), 65 di 1; and 86 CLLC 16,023 (CLRb no. 564)). The purpose of these provisions is entirely different from the powers given to the Board under section 99 of Division VI of the *Code*, "Prohibitions and Enforcement," to ensure compliance with certain enumerated sections of the *Code* and to ensure that the objectives of the *Code* are being met. The issue of the relationship between

[12] Il est manifeste, à la lecture du texte de cette disposition, que, dès lors que les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) du *Code* sont remplies, le ministre a effectivement le pouvoir, s'il le juge utile ou nécessaire, d'ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend qui oppose les parties ayant entamé la négociation d'une première convention collective et, si le Conseil le juge à-propos, de fixer les modalités de cette première convention collective. Cependant, il n'y a rien dans le libellé de l'article 80 ni non plus dans le contexte dans lequel il s'insère qui indique que seul le ministre est habilité à ordonner le recours à l'arbitrage exécutoire ou à autoriser le Conseil à formuler une ordonnance du genre. Les dispositions énoncées dans la Section V de la Partie I du *Code* ont pour but d'aider les parties à conclure une première convention collective, ainsi qu'en témoignent les rubriques pertinentes. Ces dispositions ont été adoptées en 1978 pour remédier au déséquilibre des forces entre un syndicat nouvellement accrédité et un employeur (voir *Banque de commerce canadienne impériale* (1986), 65 di 1; et 86 CLLC 16,023 (CCRT n° 564)). Ces dispositions accordent au Conseil des pouvoirs entièrement différents de ceux que lui confère l'article 99 de la Section VI du *Code* intitulée «Interdictions et recours» pour assurer l'application des dispositions législatives dont la liste est fournie et favoriser la réalisation des objectifs du *Code*. La Cour

section 80 and section 99(2) of the *Code* was addressed by the Supreme Court of Canada in its decision in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369:

Next, the appellant argued that s. 80 of the *Canada Labour Code*, which gives the Board a special power to impose a first collective agreement on parties where none has been reached, would be redundant if s. 99(2) already grants the Board this power. I cannot accept this contention. To begin with a s. 80 remedy can be applied at the Minister's discretion. The remedy may be imposed even where there is no finding of an unfair labour practice. Furthermore, in the context of a first collective agreement, the Board can fashion its own collective agreement, which it believes to be in the best interests of the parties. This final agreement is then imposed on both parties without any requirement that it be ratified by either side. It is a final order binding on the parties. Instead of drafting the principal agreement themselves, under the provisions of s. 80, the parties may present evidence for the Board to take into account. However, the Board has a discretion as to the extent it will act upon it. By contrast, the tentative agreement was one which the appellant drew up itself, and which the Union was given a chance to ratify. It was ordered as a means of counteracting the consequences of the appellant's breach of the duty to bargain in good faith. **It is apparent that s. 80 of the *Code* applies to a different situation altogether. It follows that there is no need for s. 99(2) to be read restrictively as a result of the provisions of s. 80.**

(page 419-420; emphasis added)

[13] For this reason alone, it appears that the first argument of the present applicant must fail.

[14] Additionally, however, one could infer that if Parliament felt it necessary and appropriate that the Minister refer matters where parties were having difficulties entering into a first collective agreement to the Board for settlement, that it believes that such a remedy is appropriate and serves the purposes of the *Code*. Logically, if in first collective agreement situations, where the circumstances independently of a violation of the *Code* have rendered it difficult or impossible for the parties to successfully undertake an effective process leading to a first collective agreement, the *Code* contemplates that the imposition of such a first agreement may be considered, it would make little sense if the remedy was not otherwise available to redress a serious violation of the *Code*.

[15] It is clear that if the Minister so directs, the Board must consider whether it is appropriate to settle the

suprême du Canada s'est penchée sur le lien qui existe entre l'article 80 et le paragraphe 99(2) du *Code* dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369:

L'appelante a soutenu en outre que l'art. 80 du *Code canadien du travail* qui confère au Conseil le pouvoir spécial d'imposer aux parties une première convention collective si elles n'ont pas réussi à en conclure une, serait superflu si le par. 99(2) lui accorde déjà ce pouvoir. Je ne peux pas accepter cet argument. Tout d'abord, la réparation prévue à l'art. 80 est laissée à l'appréciation du ministre. Elle peut être imposée même si aucune pratique déloyale de travail n'a été constatée. De plus, s'agissant d'une première convention collective, le Conseil peut préparer son propre texte, s'il croit que cette mesure serait dans l'intérêt des parties. Cette convention définitive est ensuite imposée aux deux parties sans que sa ratification par l'une ou l'autre soit nécessaire. C'est une ordonnance définitive qui lie les parties. Au lieu de rédiger la première convention collective elles-mêmes, les parties, sous le régime de l'art. 80, peuvent présenter des éléments de preuve au Conseil. Toutefois, le Conseil a toute latitude pour déterminer dans quelle mesure il en tiendra compte. Par contre, l'entente de principe était une convention rédigée par l'appelante elle-même, que le syndicat a eu la possibilité de ratifier. Elle a été ordonnée comme mesure visant à parer aux effets de la violation par l'appelante de l'obligation de négocier de bonne foi. **Il est évident que l'art. 80 du *Code* s'applique à une situation tout à fait différente. Il s'ensuit qu'il n'est pas nécessaire d'interpréter restrictivement le par. 99(2) à cause des dispositions de l'art. 80.**

(pages 419-420; c'est nous qui soulignons)

[13] Nul n'est besoin d'autre motif pour rejeter le premier argument de la requérante en l'espèce.

[14] Cependant, il serait également possible d'inférer que, si le législateur a jugé nécessaire et opportun d'accorder au ministre le pouvoir de renvoyer au Conseil les affaires opposant des parties à une première convention collective, c'est parce qu'il juge que cette voie de droit est justifiée et qu'elle favorise la réalisation des objectifs du *Code*. En toute logique, si, dans le cadre de la négociation d'une première convention collective, les circonstances, indépendamment d'une violation du *Code*, font en sorte qu'il est devenu difficile, voire impossible, pour les parties d'entreprendre les discussions nécessaires pour conclure une première convention collective, le *Code* envisage la possibilité d'imposer les modalités de cette première convention collective, il serait insensé que cette même réparation ne puisse être appliquée pour remédier aux conséquences d'une grave violation du *Code*.

[15] Il est clair que le ministre peut ordonner au Conseil de mener une enquête pour déterminer s'il y a

terms and conditions of a first collective agreement between parties. If the provisions of the remainder of the *Code* such as those of section 50 are considered, it is equally obvious that circumstances may arise before the Board in other proceedings where a serious violation of the *Code* has occurred, resulting in a serious adverse effect on the negotiation process for a first collective agreement. The settlement of a first collective agreement by the Board or through an arbitral process might very well be the most appropriate remedy in the circumstances. That is what has apparently happened here. The findings of the panel under review, that serious violations of sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* have occurred, have not been challenged.

[16] Section 80 of the *Code* makes it clear that the Minister, when the Minister considers it necessary or advisable to do so, has the power to direct the Board's attention to the remedy provided by section 80, and to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties. The section recognizes that such a remedy may well be appropriate in some circumstances. As stated above, this recognition and the fact that in some circumstances the Minister may direct the Board to consider such a remedy does not, of itself, suggest that the Board may not otherwise consider such a remedy in the face of a serious violation of the *Code*. It is true, however, that section 80 does not provide the remedial jurisdiction in question to the Board. The Board, if it has such jurisdiction, must find it grounded in some other provision.

[17] The second objection raised by the employer suggested that the CIRB possesses no jurisdiction to make the impugned order in the context of a contravention of section 50(b) because section 99(1)(b.1) restricts such a remedy to a situation where there has been a finding of a contravention of the duty to bargain in good faith contained in section 50(a) of the *Code*.

[18] Section 99(1)(b.1) of the *Code* provides as follows:

99.(1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party

lieu de fixer les modalités d'une première convention collective. Si l'on tient compte des autres dispositions du *Code*, comme celles de l'article 50, il est également manifeste qu'il peut se présenter des situations, dans le cadre d'autres affaires dont le Conseil est saisi, où il y a eu une grave violation du *Code*, laquelle a eu des conséquences très néfastes sur la négociation d'une première convention collective. Il se peut fort bien que l'établissement des modalités d'une première convention collective par le Conseil ou par un arbitre soit la réparation qui convienne le mieux dans les circonstances. C'est manifestement le cas en l'espèce. Le banc initial a statué qu'il y avait eu de graves violations des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*, et cette conclusion n'a pas été contestée.

[16] L'article 80 du *Code* indique clairement que le ministre est habilité, lorsqu'il le juge souhaitable ou nécessaire, d'attirer l'attention du Conseil sur la réparation prévue à l'article 80 et de fixer les modalités de la première convention collective entre les parties. La disposition confirme qu'une telle mesure de redressement peut très bien se justifier dans certaines circonstances. Ainsi qu'il a été précisé précédemment, l'existence de cette disposition et le fait que, dans certaines circonstances, le ministre peut donner instruction au Conseil d'envisager une telle mesure ne signifient pas que le Conseil ne peut pas accorder une telle réparation lorsqu'il y a eu une grave violation du *Code*. Il est vrai, cependant, que l'article 80 n'attribue pas au Conseil la compétence de rendre l'ordonnance de redressement en cause. Pour exercer semblable compétence, si tant est qu'il puisse le faire, le Conseil doit invoquer une autre disposition du *Code*.

[17] Dans sa seconde objection, l'employeur soutient que le CCRI n'est pas habilité à rendre l'ordonnance en cause dans le contexte d'une violation de l'alinéa 50b), parce que, sous le régime de l'alinéa 99(1)b.1), il doit y avoir eu manquement au devoir de négocier de bonne foi énoncé à l'alinéa 50a) du *Code* pour que telle réparation puisse être accordée.

[18] L'alinéa 99(1)b.1) du *Code* est libellé comme suit:

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte

to comply with or cease contravening that subsection or section and may

...

(b.1) in respect of a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith mentioned in paragraph 50(a), by order, require that an employer or a trade union include in or withdraw from a bargaining position specific terms or direct a binding method of resolving those terms, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects; ...

[19] The difficulty with the employer's argument that these provisions should be viewed as limiting other more broadly stated jurisdictional provisions, however, is that it conflicts with the express provisions of the *Code* set out in subsection (2) of section 99, which suggests that the provisions of section 99(1) should in no way limit the Board's discretion to provide remedies that effectively counteract the consequences of any actions that are contrary to the objectives of the *Code*. Section 99(2) provides:

99.(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies **and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection**, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

(emphasis added)

[20] The emphasized portion of the above section makes it apparent that the broader remedial authority provided is not to be limited by the specific authority set out in the section. The authority of subsection (2) is "in addition or in lieu." Additionally, as was noted by the Supreme Court of Canada in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, section 99(2) of the *Code* was amended in 1978 for the purpose of expanding the remedies available to the Board. Speaking on section 99 of the *Code*, the Supreme Court of Canada stated:

The breadth of the remedial section gives a clear indication that it was the intention of Parliament that the Board should be given the necessary flexibility to fashion remedies which will

de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:

...

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation...

[19] L'argument de l'employeur selon lequel il faut considérer que ces dispositions limitent l'application d'autres dispositions habilitantes plus générales tient difficilement la route parce qu'il est irréconciliable avec les dispositions explicites du paragraphe 99(2) du *Code*, qui indique que les dispositions du paragraphe 99(1) ne devraient pas limiter le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'accorder les réparations qui permettent de remédier dans les faits aux conséquences de toute violation qui sont néfastes à la réalisation des objectifs du *Code*. Le paragraphe 99(2) prévoit ce qui suit:

99.(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, **en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1)**, une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

(c'est nous qui soulignons)

[20] Les mots en caractère gras dans la disposition reproduite au paragraphe précédent indiquent clairement que les attributions générales du Conseil ne sont aucunement assujetties aux pouvoirs particuliers qu'accorde le paragraphe 99(2). Cette disposition précise que le Conseil peut rendre une ordonnance «en plus ou au lieu». En outre, ainsi que la Cour suprême du Canada l'a fait observer dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, le paragraphe 99(2) du *Code* a été modifié en 1978 afin de donner plus de latitude au Conseil pour formuler des ordonnances de redressement. Au sujet de l'article 99 du *Code*, la Cour suprême du Canada a fait observer ce qui suit:

La vaste portée de la disposition relative à la réparation indique clairement que le législateur a voulu que le Conseil ait la latitude nécessaire pour formuler les réparations les mieux

best address the entire spectrum of problems and of factual situations which it must confront. It is noteworthy that the section was amended in 1978. Prior to that date, the *Code* allowed the Board to impose only those remedies which were specifically enumerated. Section 189 (now s. 99(2)) was added in 1978. This provision authorizes the Board to make orders based on the principles of equity. The section now gives the Board both the flexibility and the authority to create the innovative remedies which are needed to counteract breaches of the *Code* and to fulfil its purpose and objectives. The granting of such a broad discretion to the Board demonstrates that Parliament wished the courts to defer to the Board's experience and expertise in making remedial orders so long as they were not patently unreasonable.

(page 408)

[21] It is clear, as indeed the panel under review noted in paragraphs [115] to [125] of its decision that the Board does have a broad power to provide remedies that effectively counteract violations of the provisions and the intentions of the *Code* and to ensure that violations of the *Code* are effectively remedied. In view of the general words and intentions expressed in section 99(2) of the *Code*, encouraging the Board to apply remedies in addition to those set out in section 99(1), the suggestion that section 99(1)(b.1) should be interpreted as limiting the Board's remedial power in circumstances where it finds that section 50(b) of the *Code* has been violated would appear to have little merit. As the Supreme Court of Canada also observed in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, and as is cited by the Board in paragraph [123] of the decision under review "[o]nce it has been established by the provisions of the empowering legislation that the Board does, in fact, have the jurisdiction to order certain remedies, the question of which of these remedies the Board chooses to impose in any given situation is a question within the Board's jurisdiction." It is clear therefore that there is nothing in the provisions of section 99(1)(b.1) that could be taken as limiting the broad remedial jurisdiction of the Board. That jurisdiction, in respect of remedies that are not specifically mentioned, is defined by the provisions of section 99(2). Of particular relevance in these circumstances, is that the Board may "require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives."

adaptées à l'éventail des problèmes et des situations auxquels il doit faire face. Il convient de noter que cette disposition a été modifiée en 1978. Auparavant, le Conseil n'était habilité à imposer que les réparations énumérées. L'article 189 (maintenant le par. 99(2)) a été ajouté en 1978. Cette disposition autorise le Conseil à rendre ses ordonnances en se fondant sur les principes de l'équité. Le Conseil dispose maintenant de la latitude et de l'autorité nécessaires pour créer les réparations innovatrices qui s'imposent pour parer aux violations du *Code* et pour réaliser ses objectifs. Il est clair qu'en accordant au Conseil un pouvoir discrétionnaire aussi large, le législateur a voulu que les cours de justice défèrent à l'expérience et aux compétences de celui-ci lorsqu'il rend des ordonnances remédiatrices, pourvu qu'elles ne soient pas manifestement déraisonnables.

(page 408)

[21] Il est manifeste, ainsi que le banc initial l'a lui-même fait observer aux paragraphes [115] à [125] de ses motifs de décision, que le Conseil jouit de la latitude voulue pour accorder les réparations qui permettent dans les faits de remédier aux conséquences néfastes des violations des dispositions et des objets du *Code*. Compte tenu du libellé général et de l'objet du paragraphe 99(2) du *Code*, qui encourage le Conseil à rendre des ordonnances de redressement en plus de celles prévues au paragraphe 99(1), la prétention de l'employeur selon laquelle il doit nécessairement y avoir eu violation de l'alinéa 50b) du *Code* pour que le Conseil invoque les pouvoirs que lui confère l'alinéa 99(1)b.1) paraît difficilement défendable. Pour reprendre l'observation formulée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, et cité par le Conseil au paragraphe [123] de la décision en cause en l'espèce, «[q]uand il a été établi que, d'après la loi habilitante, le Conseil est en fait compétent pour imposer certaines réparations, la question de la réparation que le Conseil choisit d'imposer dans une situation donnée relève de sa compétence.» Il est donc manifeste que le libellé de l'alinéa 99(1)b.1) ne limite d'aucune manière la compétence générale du Conseil de rendre des ordonnances de redressement. Cette compétence, pour ce qui est des réparations qui ne sont pas expressément mentionnées, prend sa source dans le paragraphe 99(2). En l'espèce, il convient plus particulièrement de préciser que le Conseil peut «oblig[er] l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de cet objectif.»

[22] It cannot, of course, be that the Board may order anything at all which it might consider under the provisions of section 99(2) of the *Code*. The Federal Court of Appeal has recently provided some insight into how the section must be applied in concrete circumstances (see *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2001] 4 F.C. 139. The Federal Court of Appeal's observations, set out below, confirm that the Board's remedial orders under the section should be rationally connected with the breach complained of and its consequences, and consistent with the objects or policy of the *Code*. The Court of Appeal observed:

[58] In the circumstances of this case, the Board's order will only be patently unreasonable if there was no rational connection between the breach, its consequences and the remedy or if the remedy was inconsistent with the objects or policy of the *Code*.

[59] In my opinion, the Board's order was rationally connected to the union's breach and to its consequences. The Board found that the BLE had failed to represent the conductors fairly with respect to three specific matters dealt within the CCAA. It was only with respect to those matters that new negotiations were ordered. The Board found that the union's breaches were the result of its failure to determine or consider the interests of the conductors during the process of negotiating the CCAA. It ordered the BLE to design a process to consult with the conductors and to hire a professional who would have an equal voice with the locomotive engineers' representative during negotiations. These measures were a rational and proportional response to the contraventions of the BLE.

(page 169)

[23] The question to be considered, therefore, is not whether the remedy objected to is contemplated by section 99(1) or analogous to the remedies set out in section 99(1), but whether the remedy granted is rationally connected to the breach of the *Code* and its consequences and consistent with the policy and objects of the *Code*.

[24] It is clear that the *Code* seeks to encourage free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. In section 50(b), the unilateral alteration of the terms and conditions of employment of employees and of their rights and privileges during the process of collective agreement negotiation is prohibited. In this

[22] Cela ne signifie évidemment pas que le Conseil peut formuler toute ordonnance qui lui semble indiquée aux termes des dispositions du paragraphe 99(2) du *Code*. La Cour d'appel fédérale a récemment donné certaines précisions sur l'application de la disposition législative dans la pratique (voir *Via Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2001] 4 C.F. 139). Les observations de la Cour d'appel fédérale, reproduites ci-après, confirment qu'il doit exister un lien logique entre l'ordonnance de redressement rendue par le Conseil, le manquement ayant fait l'objet de la plainte et ses conséquences et que la réparation doit être compatible avec les objectifs ou les principes directeurs du *Code*. La Cour d'appel s'est exprimée dans les termes suivants:

[58] Dans les circonstances de la présente affaire, l'ordonnance du Conseil sera manifestement déraisonnable uniquement s'il n'y avait aucun lien rationnel entre le manquement, ses conséquences et la réparation ou si cette réparation était incompatible avec les objectifs ou la politique du *Code*.

[59] À mon sens, l'ordonnance du Conseil avait un lien rationnel avec le manquement du syndicat et avec les conséquences de ce manquement. Le Conseil a conclu que la FIL n'avait pas représenté les chefs de train de façon juste relativement à trois aspects explicitement traités dans l'ECCÉ. Ce n'est qu'à l'égard de ces aspects que de nouvelles négociations ont été ordonnées. Le Conseil a statué que les manquements du syndicat découlaient de son omission de déterminer et de tenir compte des intérêts des chefs de train au cours des négociations relatives à l'ECCÉ. Il a ordonné à la FIL de concevoir un processus de consultation avec les chefs de train et de retenir les services d'un professionnel qui pourrait s'exprimer en leur nom sur un pied d'égalité avec le représentant des mécaniciens de locomotive au cours des négociations. Ces mesures constituaient des réactions rationnelles et proportionnelles aux contraventions commises par la FIL.

(page 169)

[23] Par voie de conséquence, la question qu'il convient de trancher en l'espèce n'est pas de savoir si la réparation contestée est prévue par le paragraphe 99(1) ou si elle est analogue aux réparations envisagées au paragraphe 99(1), mais plutôt de savoir s'il existe un lien logique entre la réparation accordée, le manquement au *Code* et ses conséquences et si elle est compatible avec les principes directeurs et les objectifs du *Code*.

[24] Il ne fait aucune doute que le *Code* vise à favoriser les libres négociations collectives et le règlement constructif des différends. L'alinéa 50b) interdit à un employeur de modifier unilatéralement les modalités de travail, ainsi que les droits et privilèges des employés au cours de la période de négociation de la convention

case, that unilateral alteration in breach of the *Code* was found to be so serious as to have undermined the bargaining process and to be of such a nature that it would be likely to continue to have a deleterious effect for some time.

[25] The panel under review addressed the role of the bargaining freeze provided by section 50(b) in promoting free and good faith collective bargaining:

[89] The context of the bargaining freeze is the parties' duty to "make every reasonable effort to enter into a collective agreement" (paragraph 50(a)). Due to its collective-bargaining orientation, the Board has viewed paragraph 50(b) as "an adjunct of the duty to bargain in good faith" set out in paragraph 50(a) of the *Code*. These observations were made in *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922), where the Board also stated:

"The primary purpose of section 50(b) is clearly collective bargaining oriented. The freezing of all of the terms and conditions of employment as well as all rights and privileges of the employees in the bargaining unit and the rights and privileges of the bargaining agent when notice to bargain is served sets the demarcation line for the commencement of negotiations. In other words, the *status quo* becomes the focal point for collective bargaining.

In a manner of speaking, what Parliament has created is a form of statutory estoppel which is designed to prevent employers from altering the employment relationship to gain an advantage at the bargaining table. If employers could freely manipulate the pattern of the employment relationship each time a collective agreement comes up for renewal, trade unions could find themselves facing ever-receding horizons at the bargaining table and they could be forced into a position where they would have to negotiate just to regain the ground they held prior to the serving of notice to bargain.

(pages 117; 241-242; and 14,233-14,234)"

[90] The connection between the freeze provisions and collective bargaining has also been noted by the Ontario Labour Relations Board in *Royal Ottawa Health Care Group*, [1999] OLRB Rep. July/Aug. 711:

"... the notice to bargain that triggers the various freeze provisions, also triggers the mutual duty to bargain in good faith. The freeze and bargaining obligations arise together and

collective. En l'espèce, le Conseil en est venu à la conclusion que la modification unilatérale de ces conditions en violation du *Code* était tellement grave qu'elle avait compromis le processus de la négociation collective et qu'elle était susceptible de continuer à avoir des conséquences néfastes pendant un certain temps encore.

[25] Au sujet du gel des conditions d'emploi prévu à l'alinéa 50b), le banc initial a fait observer qu'il vise à favoriser les libres négociations collectives et qu'il crée l'obligation de négocier de bonne foi:

[89] S'il y a gel des conditions d'emploi durant les négociations collectives, c'est pour obliger les parties à «faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective» (alinéa 50a)). En sa qualité de surveillant du processus de la négociation collective, le Conseil considère que l'alinéa 50b) «demeure... indissociable de l'obligation de négocier de bonne foi» qu'impose l'alinéa 50a) du *Code*. Le Conseil a formulé ces observations dans l'affaire *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922), dans laquelle il a également déclaré ce qui suit:

«L'alinéa 50b) a clairement pour objet fondamental la négociation collective. Le gel de toutes les conditions d'emploi ainsi que de tous les droits et avantages de l'agent négociateur, une fois l'avis de négociation donné, marque le point de départ des négociations. En d'autres termes, le *statu quo* devient le point central de la négociation collective.

D'une certaine manière, le Parlement a créé une sorte d'estoppel statuaire afin d'empêcher les employeurs de modifier la relation employeur-employé pour obtenir un avantage à la table de négociation. Si les employeurs pouvaient modeler en toute liberté la relation employeur-employé chaque fois qu'une convention collective est en passe d'être renouvelée, les syndicats risqueraient de se retrouver face à des objectifs de plus en plus lointains à la table de négociation et d'être contraints de négocier simplement pour reconquérir la position qu'ils occupaient avant de donner l'avis de négociation.

(pages 117; 241-242; et 14,233-14,234)»

[90] La Commission des relations de travail de l'Ontario a également mentionné le lien qui existait entre les dispositions relatives au gel des conditions d'emploi et le processus de la négociation collective dans l'affaire *Royal Ottawa Health Care Group*, [1999] OLRB Rep. July/Aug. 711:

«... l'avis de négociation collective qui déclenche l'application des diverses dispositions relatives au gel des conditions d'emploi crée également l'obligation mutuelle de négocier de

proceed in tandem. They are linked both operationally and in time...

(page 714)"

(pages 32-33)

[26] The provisions of section 50 of the *Code*, therefore, including section 50(b), which was found to have been violated in the present circumstances, have as their object the protection of the integrity of the bargaining process. Here, the panel under review found that the violation of section 50(b) and the violation of section 94(1)(a) of the *Code* required remediation in order to restore both the ranks of the bargaining unit and the serious imbalance that resulted from the illegally eroded status of the bargaining agent. It was apparent that the remediation would require a period of time to be fully effective. It was also apparent that the process of collective bargaining conducted while the employer's actions were undermining the strength of the bargaining unit and eroding the credibility of any economic leverage the bargaining agent might possess, no longer could be fairly characterized as a free and good faith process. The panel under review was faced with the task of restoring balance to the process of collective bargaining in a circumstance where only a handful of the members of the bargaining unit when it was certified remained in the unit. The remedy provided, the settlement of the unsettled terms of the collective agreement by third party binding arbitration, meets this circumstance directly and effectively and promises to provide a framework of collective agreement protection within which the bargaining unit may over time recover from the breaches of the *Code* found by the panel.

[27] There is a logical connection between the remedy of providing third party intervention to restore the integrity of the bargaining process and the breach that had the effect of undermining that very process. The remedy, in a direct way, addresses the consequence of the breach, that the bargaining positions of the employer and bargaining agent had become improperly imbalanced in the employer's favor and that the imbalance would require a period of time to be corrected. Given the very significant level of erosion of the bargaining unit brought by the employer changing the working conditions during the freeze period and the devastating results on the ability of the bargaining agent to represent its members in collective bargaining,

bonne foi. Le gel des conditions d'emploi et l'obligation de négocier existent conjointement et de manière indissociable. Ils sont interreliés sur les plans opérationnel et temporel...

(page 714; traduction)»

(pages 32-33)

[26] Par conséquent, les dispositions de l'article 50 du *Code*, y compris celles de l'alinéa 50b), auxquelles l'employeur se trouve à avoir contrevenu en l'espèce, ont pour but de protéger l'intégrité du processus de la négociation collective. Dans l'affaire qui nous occupe, le banc initial a conclu que la violation des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* nécessitait réparation afin, d'une part, de regarnir les rangs de l'unité de négociation et, d'autre part, de remédier au profond déséquilibre qui résultait de l'érosion illégale du statut de l'agent négociateur. Il était évident que les réparations ne pouvaient qu'avoir une action progressive. Il était aussi évident que les négociations collectives qui s'étaient déroulées pendant la période où l'employeur s'était employé à décimer l'effectif syndical de l'agent négociateur et à le priver des quelques moyens d'action économique qu'il possédait ne pouvaient plus, en toute équité, être qualifiées de libres négociations menées de bonne foi. Il appartenait au banc initial de rétablir l'équilibre entre les parties à la négociation collective dans des circonstances où l'unité de négociation nouvellement accréditée ne comptait plus qu'une poignée de membres. La réparation accordée, à savoir l'établissement des modalités de la convention collective par l'arbitrage exécutoire, permet de corriger cette situation de manière directe et efficace et d'encadrer le processus de négociation de la convention collective de façon que l'unité de négociation en vienne au fil du temps à surmonter les effets des violations du *Code* constatées par le banc du Conseil.

[27] Il existe un lien logique entre la réparation accordée, soit l'intervention d'un tiers pour rétablir l'intégrité du processus de la négociation collective, et le manquement qui a eu pour conséquence d'éroder ce processus même. La réparation en question se trouve à remédier directement aux effets du manquement, soit le déséquilibre inacceptable des positions de négociation des parties qui jouait en faveur de l'employeur et le fait que ce déséquilibre ne pouvait être corrigé de manière immédiate. Vu l'érosion importante des effectifs de l'unité de négociation qu'a causé la modification des conditions de travail par l'employeur durant la période de gel et ses effets dévastateurs sur la capacité de l'agent négociateur de représenter ses membres dans le

the remedy was proportionately and rationally connected to the breach and its consequences. Finally, the resolution ordered promises to rapidly and constructively resolve the issues in dispute and to negate the advantage of the employer's alterations to the employment relationship directed at gaining advantage at the negotiating table. The issue of the encouragement of free collective bargaining in accordance with the policy objectives of the *Code* must also be considered. It appears probable that free collective bargaining will be encouraged by the insistence of the panel under review that improper advantage not be taken of actions in violation of the provisions of the *Code* during the negotiating period. From the standpoint of encouragement of free collective bargaining, such an approach appears preferable to one which would leave the gains created by activities in violation of the *Code* to accrue to the advantage of the violator.

[28] For these reasons, the Board's order that the employer offer compulsory third party arbitration appears to be an effective and proportionate way of redressing the imbalance created by the *Code* violations that occurred.

[29] The third argument raised on behalf of the employer is that the remedy ordered was beyond the jurisdiction of the CIRB because of the prior dismissal by the Minister of Labour of the Teamsters' application under section 80 of the *Code* for settlement by arbitration of the terms and conditions of the first collective agreement. It is argued by the employer that once the Minister dismissed the request, the CIRB could not award the very same relief. The separate purpose of sections 80 and 99 of the *Code* has already been established in paragraph [12], above. In addition, this argument is subject to the weakness that the Minister did not have the opportunity to consider the information and had not participated in the process that the panel under review participated in prior to making the findings and providing the remedy that it did. The refusal by the Minister to direct the Board to enquire into the dispute occurred on December 22, 1999, in response to a request by the union on November 30, 1999. Additionally, the Minister did not conduct the detailed enquiry into the factual circumstances surrounding the dispute, which the Board ultimately conducted during the hearings.

cadre de la négociation collective, il existe un lien logique et équitable entre la réparation accordée, le manquement et ses conséquences. Enfin, l'ordonnance de redressement formulée par le banc initial offre la possibilité d'un règlement rapide et constructif des différends qui opposent les parties et de l'annulation de l'avantage que l'employeur s'est approprié en modifiant les conditions d'emploi des membres de l'unité de négociation. Il faut également prendre en considération l'encouragement aux libres négociations collectives de manière à favoriser la réalisation des objectifs du *Code*. Il est probable que l'insistance du banc initial à empêcher l'employeur de tirer un avantage indu des violations du *Code* pendant la période de négociation aura pour effet de favoriser les libres négociations collectives. À cet égard, l'approche du Conseil semble plus prometteuse que celle qui consisterait à laisser la partie ayant contrevenu aux dispositions du *Code* profiter des avantages acquis illégalement.

[28] Pour ces motifs, l'ordonnance du Conseil enjoignant l'employeur d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire à l'agent négociateur constitue un moyen efficace et équitable de corriger le déséquilibre créé par les violations du *Code*.

[29] Le troisième argument soulevé pour le compte de l'employeur est que le CCRI n'avait pas compétence pour formuler l'ordonnance de redressement en cause parce que la ministre du Travail avait rejeté la demande des Teamsters fondée sur l'article 80 du *Code* visant à ce que les modalités de la première convention collective soient fixées par la voie de l'arbitrage. En raison du rejet de la demande, le CCRI n'était pas habilité à accorder une réparation en tous points identique. La différence qui existe entre les articles 80 et 99 du *Code* a déjà été expliquée au paragraphe [12] qui précède. En outre, la faiblesse de cet argument de l'employeur réside dans le fait que la ministre n'avait guère eu la possibilité d'examiner l'information et qu'elle n'avait pas pris part au processus auquel le banc initial a participé avant de formuler ses conclusions et de rendre l'ordonnance de redressement en cause. Le refus de la ministre d'ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend a été communiqué le 22 décembre 1999 en réponse à une demande formulée par le syndicat le 30 novembre 1999. En outre, la ministre ne se trouve pas à avoir procédé à la recherche exhaustive des faits entourant le différend que le Conseil se trouve en définitive à avoir effectué dans le cadre des audiences.

[30] It is also of importance to note that the Minister did not decide **not** to refer the dispute to the Canada Industrial Relations Board at all, but decided not to do it **at that time**. The full text of the Minister's letter to Teamsters Local 91 indicated:

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and a dispute affecting D.H.L. Worldwide Express /D.H.L. International Express Ltd., Ottawa, Ontario, and Teamsters Canada, Local Union 91

This has reference to your letter of November 30, 1999, to the Minister of Labour, the Honourable Claudette Bradshaw, requesting that she refer the above-cited dispute to the Canada Industrial Relations Board, pursuant to Section 80(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, for the possible settlement of the terms of a first collective agreement.

This is to advise you that after a careful review, the Minister has decided not to refer this dispute to the Canada Industrial Relations Board at this time.

[31] The fact that the Minister of Labour chose not to refer the dispute to the Board, pursuant to section 80(1) of the *Code*, for the possible settlement of the terms of a first collective agreement in late 1999, could not reasonably be viewed by the Board as a basis for a refusal to exercise jurisdiction and award a similar remedy a year later after a careful and complete enquiry into the facts and circumstances of the dispute turned up egregious violations of the *Code*.

[32] The final three concerns raised by the employer in the application for reconsideration suggest that there was a violation of the principles of natural justice and procedural fairness because the remedy provided was not sought by the Teamsters or raised during the hearing of the matter and the remedy was made without notice to DHL. The employer further suggests that the alleged violation of the principles of natural justice and procedural fairness was compounded by the fact that the same remedy was sought by the Teamsters in a related file, file no. 21807-C, being a complaint by the union pursuant to section 97 of the *Code* that the employer had failed to bargain in good faith as required by section 50(a) of the *Code*. The union asked that file no. 21807-C be joined with file no. 20608-C, the file

[30] Il est également important de préciser que la ministre ne s'est pas opposée de manière **définitive** au renvoi du différend devant le Conseil canadien des relations industrielles; elle a seulement décidé que le recours n'était pas nécessaire **pour l'instant**. Le texte intégral de la lettre que la ministre a adressée à la Section locale 91 de Teamsters Canada est reproduit ci-après:

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et un différend opposant D.H.L. Worldwide Express /Transport Rapide International DHL Ltée, Ottawa (Ontario) et la Section locale 91 de Teamsters Canada

La présente fait suite à la lettre datée du 30 novembre 1999 que vous avez adressée à la ministre du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, afin que le différend mentionné en rubrique soit renvoyé au Conseil canadien des relations industrielles en application du paragraphe 80(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* afin que soient établies éventuellement les modalités d'une première convention collective.

La présente vise à vous informer qu'après un examen attentif du dossier la ministre a décidé de ne pas renvoyer ce différend au Conseil canadien des relations industrielles pour l'instant.

(traduction)

[31] Le fait que la ministre du Travail a décidé, à la fin de 1999, de ne pas renvoyer le différend au Conseil conformément au paragraphe 80(1) du *Code canadien du travail* en vue de l'établissement éventuel des modalités d'une première convention collective ne pouvait pas raisonnablement être considéré par le Conseil comme un motif valable pour refuser d'exercer sa compétence et d'accorder une réparation analogue un an plus tard après qu'un examen approfondi et exhaustif des faits et des circonstances du différend eut mis au jour des violations flagrantes du *Code*.

[32] Dans les trois derniers points soulevés, l'employeur prétend qu'il y a eu violation des principes de la justice naturelle et de l'équité procédurale parce que la réparation accordée ne figurait pas au nombre des demandes des Teamsters ou qu'il n'en a pas été question durant l'audition de l'affaire et que l'ordonnance a été rendue à l'insu de DHL. S'ajoute à cela, aux dires de l'employeur, le fait que les Teamsters cherchent à obtenir la même réparation dans une affaire connexe, le dossier n° 21807-C, s'agissant d'une plainte fondée sur l'article 97 du *Code* dans laquelle le syndicat allègue que l'employeur a manqué à son devoir de négocier de bonne foi sous le régime de l'alinéa 50a) du *Code*. Le syndicat demande que le dossier n° 21807-C soit groupé avec le dossier

number of the decision under review. The employer objected, one of its grounds being that counsel in file no. 20608-C may be required to testify in file no. 21807-C. The Board indicated that it would not join the two files for a hearing, and the union withdrew its request. At the time, file no. 21807-C had not been scheduled for hearing.

[33] The employer's concerns are that:

(a) the request for settlement of the terms of the first collective agreement was not an issue that was placed before the Board and therefore in making a determination of this issue the Board breached the principle of natural justice that states that the party has the right to be heard, that is, to know the case made against it;

(b) it understood, when the Board refused to join the complaint with the section 50(a) complaint filed by the union where an order for binding arbitration was sought, that neither the parties' bargaining history or the remedy of binding arbitration needed to be addressed. The employer feels that it did not have an adequate opportunity to present evidence and make submissions on the issues.

[34] The basis of the first aspect of this argument appears to be the suggestion that the Board may not order a remedy that was not specifically requested by either of the parties or raised during the hearing, and where it intends to do so, that the Board must first give notice to the parties and allow them the opportunity to specifically argue the remedy being considered by the Board.

[35] The suggestion that the Board should notify the parties respecting a remedy that it is contemplating if that remedy was not specifically addressed by the parties in their submissions on remedies would mean that in every case where the Board finds a violation of the statute after consideration of the arguments and evidence before it and wishes to provide a remedy other than those suggested by the parties, it must obtain

n° 20608-C, qui est la décision faisant l'objet d'un réexamen en l'espèce. L'employeur s'est opposé à cette demande au motif notamment que l'avocat inscrit au dossier n° 20608-C pourrait être appelé à témoigner dans le cadre de l'affaire constituant le dossier n° 21807-C. Le Conseil a indiqué qu'il entendait statuer sur les deux affaires séparément, et le syndicat a retiré sa demande. À l'époque, l'affaire faisant l'objet du dossier n° 21807-C n'avait pas encore été inscrite au rôle.

[33] L'employeur soulève les points suivants:

a) la demande d'établissement des modalités de la première convention collective ne figurait pas au nombre des questions sur lesquelles le Conseil était appelé à se prononcer et, en statuant sur cette question, le Conseil se trouve à avoir contrevenu au principe de la justice naturelle selon lequel une partie a le droit d'être entendue, c'est-à-dire, de connaître les accusations qui pèsent contre elle;

b) il croit avoir compris, lorsque le Conseil a refusé de grouper la plainte avec celle fondée sur l'alinéa 50a) visant à obtenir une ordonnance d'arbitrage exécutoire, que ni l'historique des négociations entre les parties ni non plus la demande d'arbitrage exécutoire n'allait être pris en considération. L'employeur estime avoir été privé de la possibilité de soumettre des éléments de preuve et de formuler des observations sur ces questions.

[34] Le fondement du premier aspect de cet argument semble être que le Conseil ne peut pas rendre une ordonnance de redressement qui n'a pas été expressément demandée par l'une ou l'autre des parties ou qui n'a pas fait l'objet d'observations durant l'audience, et que, lorsqu'il envisage d'accorder une telle mesure, le Conseil doit d'abord en aviser les parties et leur accorder la possibilité de formuler des observations.

[35] L'argument selon lequel le Conseil doit informer les parties qu'il envisage de rendre une ordonnance de redressement au sujet de laquelle les parties n'ont pas explicitement présenté d'arguments dans leurs plaidoiries sur les réparations applicables signifierait que, chaque fois que le Conseil conclut qu'il y a eu violation de la loi après avoir pris en considération les observations et les éléments de preuve qui lui ont été

the submissions of the parties on the remedy being considered.

[36] The insertion of a two-stage process appears to directly contradict the provisions of sections 99(1) and 99(2) of the *Code*, which contemplate that upon a finding of a violation of the cited sections, the remedy to be provided then falls within the discretion of the Board. A careful reading of the section leads one to infer that the Board is free to directly and promptly remedy violations, particularly serious violations, of the provisions of the *Code*. Where the section providing for remedial action by the Board does not impose any requirement other than that the Board order appropriate remedies and relief in accordance with its provisions, the insertion of an additional requirement of notice would appear to find little support in the *Code*. Of course the Board must have before it the evidence it needs to ensure that any remedy ordered meets the requirements of section 99.

[37] Additionally, such a process would appear to be contrary to the flexible and remedial statutory processes provided by the *Code*. Parties will not, and cannot, make submissions on every fathomable remedy that could be prescribed by the Board. Each will advocate for the remedy or remedies that it feels would most benefit them, not the remedy that is necessarily the most appropriate in the circumstances. The imposition of a process that requires the Board to go back to the parties when a remedy other than those suggested by the parties is being considered, which would necessarily result if this aspect of the employer's argument is accepted, is contrary to the purposes and objectives of the *Code*. Not only would the Board's ability to quickly assist parties to resolve labour relations disputes be seriously harmed, but the Board's expertise and the wide discretion given to it under section 99 of the *Code* would be compromised. It is simply not appropriate to import common law processes of pleading and the limitations on available remedies consequent upon them to a modern statutory remedial process such as that provided by the *Code*. It is equally not appropriate to import a two step process akin to that of the criminal law, involving a finding of

soumis et qu'il souhaite accorder une réparation qui ne correspond pas aux mesures de redressement proposées par les parties, il doit absolument solliciter les vues des parties sur la question.

[36] L'ajout de ce processus à deux étapes semble tout à fait incompatible avec les dispositions des paragraphes 99(1) et (2) du *Code*, qui accorde au Conseil la latitude voulue pour rendre les ordonnances qu'il juge nécessaires après avoir statué qu'il y avait eu violation des dispositions mentionnées. Un examen attentif de l'article permet de conclure que le Conseil a les coudées franches pour remédier directement et rapidement aux conséquences des violations du *Code*, surtout quand elles sont graves. Lorsque l'article de la loi qui autorise le Conseil à rendre des ordonnances de redressement lui impose pour toute obligation d'accorder les réparations jugées nécessaires en application des dispositions habilitantes, l'ajout d'une obligation supplémentaire de préavis ne semble pas trouver quelque justification que ce soit dans le *Code*. Le Conseil doit évidemment disposer des éléments de preuve nécessaires pour que toute ordonnance de redressement qui est formulée satisfasse aux exigences de l'article 99.

[37] En outre, un tel processus semble irréconciliable avec les processus de réparation flexibles prévus par le *Code*. Les parties ne peuvent ni ne doivent présenter des observations qui couvrent l'éventail des réparations que le Conseil est susceptible d'accorder. Chaque partie doit plaider en faveur de la réparation ou des réparations qui lui rapporte le plus d'avantages, non pas de la mesure qui est nécessairement la plus équitable dans les circonstances. L'imposition d'un processus qui oblige le Conseil à demander aux parties de formuler de nouveau des observations lorsque la réparation envisagée ne correspond pas aux mesures préconisées par les parties, ce que suppose obligatoirement cet aspect de l'argument de l'employeur, n'est pas compatible avec les objectifs et les principes directeurs du *Code*. Outre le fait que le Conseil perdrait une bonne partie de sa capacité d'intervenir rapidement pour aider les parties à régler les différends en matière de relations de travail, son expertise et les attributions générales que lui confère l'article 99 du *Code* seraient elles aussi compromises. Il n'y a aucune raison d'appliquer à une procédure de redressement moderne établie par une loi, le *Code* en l'occurrence, des voies de droit issues de la common

guilt and subsequent sentence, to the statutory context established by the *Code*.

[38] It should be noted that the employer has not alleged that it was in any way misled or constrained by the Board in presenting evidence to defend the complaint that was made against it or in making its submissions on remedies in the event that the complaint was upheld. Nor is it alleged that the Board did not have sufficient information before it to order the remedy that it did. It is apparent from the decision of the panel under review that issues of remedies were argued by the parties at the hearing and that the union argued for a broad “make whole” approach that would restore the pre-*Code* violation *status quo*:

Remedy

[114] The essence of the union’s submissions is that the Board should issue a “make whole” remedy. In other words, we should restore the *status quo* in effect prior to the employees exercising their rights under the *Code*. Additionally, the union requested the Board to order the parties back to the bargaining table under the auspices of federal mediation and to restrict DHL from hiring any of the brokers or agency personnel it has presently engaged.

[115] The company argues, in the alternative to outright dismissal, that nothing more than declaratory relief is required in the circumstances of this matter. According to DHL, the union’s complaint is in essence the loss of the bargaining unit. DHL submits this loss can be fully rectified by the Board issuing a declaration of a violation of subsection 94(1) together with a declaration that the brokers and placement agency workers are “employees” or an order for DHL to offer them employment. As well, DHL reasoned a cease and desist order is not required because the statutory freeze is no longer in place.

(page 44)

[39] In the circumstances of this case, the employer had full and ample opportunity to respond to the allegations against it and to make submissions on remedies and argued that a declaratory remedy alone was sufficient. Those who are found to violate the provisions of the *Code*, should expect that upon the violation being

law qui ont pour effet de limiter le type de réparations qui peuvent être accordées. Il n’y a pas davantage de raisons d’introduire dans le contexte défini par le *Code* un processus à deux étapes semblable à celui qui a cours en droit criminel et qui suppose un verdict de culpabilité et l’imposition d’une peine.

[38] Il convient de préciser que l’employeur n’a nullement prétendu que le Conseil l’avait trompé ou l’avait empêché de produire des éléments de preuve pour contester la plainte dont il faisait l’objet ou de présenter des observations concernant les réparations qui devraient être accordées si la plainte était accueillie. Il n’a pas non plus prétendu que le Conseil ne disposait pas de toute l’information nécessaire pour rendre l’ordonnance de redressement en cause. Il est manifeste, à la lecture de la décision du banc initial, que les parties ont présenté des plaidoiries sur les réparations préconisées dans le cadre de l’audience et que le syndicat s’est prononcé en faveur de la formulation d’une ordonnance générale de «redressement» visant à rétablir le statu quo qui existait avant la violation du *Code*:

Réparations

[114] Le syndicat demande essentiellement au Conseil d’ordonner des redressements visant à indemniser intégralement les employés. En d’autres termes, nous devrions rétablir le *statu quo* qui existait avant que les employés exercent les droits que leur confère le *Code*. Le syndicat a en outre demandé au Conseil d’ordonner aux parties de reprendre les négociations en présence d’un médiateur nommé par le gouvernement fédéral et d’empêcher DHL d’embaucher les courtiers ou le personnel d’agence qu’il utilise actuellement.

[115] L’entreprise soutient que, à défaut de conclure à un rejet immédiat de la demande, le Conseil doit se limiter à rendre une ordonnance déclaratoire, compte tenu des circonstances de l’affaire dont il est saisi. Selon DHL, la plainte du syndicat se rapporte essentiellement à la perte de l’unité de négociation. Le Conseil peut remédier à tous égards à cette perte en déclarant que l’entreprise a contrevenu au paragraphe 94(1) et que les courtiers et le personnel d’agence sont des «employés» de DHL, ou en lui ordonnant de leur offrir un emploi. De même, DHL a soutenu qu’il n’y avait pas lieu de rendre une ordonnance de cesser et de s’abstenir parce que le gel des conditions d’emploi ne s’applique plus.

(page 44)

[39] Dans les circonstances de l’affaire dont le Conseil est saisi en l’espèce, l’employeur a eu toute possibilité de répondre à la plainte dont il faisait l’objet et de présenter des observations au sujet des réparations qu’il jugeait acceptables, et il a soutenu qu’une ordonnance déclaratoire suffisait. Les parties qui contreviennent

proven, the remedy prescribed by the Board will be swift and effective. To suggest that a further opportunity to argue against the provision of an effective remedy be given to the parties appears contrary to the intent and the specific provisions of the *Code*.

[40] It is trite law that the requirements of natural justice are responsive to the statutory context and circumstances of those involved. In the view of the reconsideration panel, it is not appropriate that an additional procedural requirement, not contemplated by the *Code*, should be imposed on the panel under reconsideration in circumstances where it has found that the provisions of the *Code* have been clearly violated and it has sufficient information before it to fashion a remedy.

[41] The intention of the *Code* appears to be that once such violations have occurred, the Board should be free to move directly and properly to remedy and to counteract the effect and impact of any violations that have occurred.

[42] The second aspect to the employer's breach of natural justice argument is that the employer was misled, when the panel decided not to consolidate the union's bad faith bargaining complaint with its section 50(b) complaint, as to the issues that the Board would be considering and as a result did not have the opportunity to present evidence and argument on the issues of bargaining history or the remedy of binding arbitration to settle the outstanding collective bargaining issues.

[43] The employer was well aware that the union was complaining that the change to the employer's contracting out practices was in violation of sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* and that it had seriously weakened the union. While the panel under review decided not to consolidate the union's section 50(a) complaint with its sections 50(b) and 94(1)(a) complaint, there is no evidence that the panel set any limitations on the evidence and arguments that could be made by the parties in the file that it heard. In fact the opposite is true. The panel states, in

aux dispositions du *Code* doivent s'attendre que, dès lors que la violation est prouvée, le Conseil réagira avec rapidité et efficacité pour remédier aux conséquences de cette violation. L'argument selon lequel le Conseil doit accorder une autre possibilité aux parties de plaider pour le rejet d'une mesure de redressement efficace est irréconciliable avec l'objet et les dispositions particulières du *Code*.

[40] Il est un principe élémentaire de droit que les exigences de la justice naturelle sont tributaires du contexte législatif et de la situation particulière dans laquelle se trouvent les parties en cause. Le banc de révision estime qu'il serait inacceptable d'imposer une exigence procédurale supplémentaire non prévue par le *Code*, au banc du Conseil dont la décision est réexaminée en l'espèce alors qu'il en est arrivé à la conclusion indéniable que les dispositions du *Code* avaient été violées et qu'il disposait de l'information nécessaire pour concevoir une réparation.

[41] Dès lors que de telles violations se sont produites, le Conseil devrait avoir toute la latitude voulue pour prendre rapidement les mesures qui s'imposent pour remédier aux conséquences de ces violations, ainsi que le veut le *Code*.

[42] Le second aspect des observations de l'employeur portant sur la dérogation aux principes de la justice naturelle se rapporte au fait que l'employeur s'est mépris, après la décision du banc initial de ne pas instruire ensemble la plainte de manquement au devoir de négocier de bonne foi et la plainte fondée sur l'alinéa 50b), sur les questions qui allaient être examinées par le Conseil et qu'en conséquence il n'a pas eu la possibilité de soumettre des éléments de preuve et des observations au sujet de l'historique de la négociation ou du recours à l'arbitrage exécutoire pour régler les différends en matière de négociation collective.

[43] L'employeur savait pertinemment que le syndicat prétendait que la modification des pratiques d'impartition de l'employeur allait à l'encontre des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* et qu'elle lui avaient causé beaucoup de torts. Même si le banc initial a pris la décision de ne pas grouper la plainte fondée sur l'alinéa 50a) avec la plainte fondée sur les alinéas 50b) et 94(1)a), il n'existe aucune preuve que le banc a imposé quelque restriction aux parties quant aux éléments de preuve et aux observations qu'il les a autorisés à soumettre relativement à l'affaire dont il

paragraph [10] of its decision, “[t]he Board held hearings at Ottawa, Ontario on [April 12, 13 and 14, May 31, June 6 and 30, August 28 and November 8 and 9, 2000]. In addition to receiving written submissions and documentary evidence, the Board gave the parties a full opportunity to call witnesses and present argument during these hearings.” The purposes of the *Code* are consistent. The considerations relevant to the Board when it undertakes to determine an appropriate remedy for a violation of section 50(b) or 94(1)(a) are not necessarily exclusive and unrelated to the considerations relevant to a determination of what an appropriate remedy should be where a violation of section 50(a) is established. As the panel under review pointed out, the relevant considerations are the consequences to the complainant resulting from the violation. The employer should not have been confused as to what evidence was relevant to defend itself against the union’s complaint and as to what possible approaches might be effective to make whole the violation that had occurred.

[44] In addition, the panel under review did not explore the bargaining history between the parties and nor did it make a finding that the employer had negotiated in bad faith contrary to section 50(a) of the *Code*. It found that there had been a violation of the freeze provision contained in section 50(b) and that the employer had interfered with the union contrary to section 94(1)(a). It found that the violations were so severe, and that the consequences of the particular violation at a time when the parties were negotiating their first collective agreement would so negatively impact on the union’s ability to represent its members, that an equally profound remedy was required. While it is not irrelevant that the freeze imposed by section 50(b) runs after notice to bargain has been given and that therefore there is a link between sections 50(a) and 50(b) of the *Code*, the panel did not make findings and determinations under section 50(a). Nor did it make its determination that binding arbitration was a suitable remedy based on the bargaining history of the parties. It made its determination based on the effects of the section 50(b) violation on the ability of the union to

était saisi. En fait, c’est le contraire qui s’est produit. Le banc initial indique, au paragraphe [10] de ses motifs de décision, que: «Le Conseil a tenu des audiences à Ottawa (Ontario) [les 12, 13 et 14 avril, le 31 mai, les 6 et 30 juin, le 28 août ainsi que les 8 et 9 novembre 2000]. En plus de recevoir les observations écrites et la preuve documentaire, le Conseil a accordé aux parties toute possibilité d’appeler des témoins et de présenter des arguments durant ces audiences.» Les objectifs du *Code* sont cohérents. Les éléments que le Conseil prend en considération aux fins de déterminer la réparation qu’il convient d’accorder pour remédier aux conséquences d’une violation des alinéas 50b) ou 94(1)a) ne diffèrent pas nécessairement des éléments qui entrent en ligne de compte pour définir ce qui constitue une réparation équitable à la suite d’une violation de l’alinéa 50a). Ainsi que le banc initial l’a fait observer, les facteurs qu’il faut prendre en considération sont les conséquences de la violation pour le plaignant. L’employeur aurait dû être capable de faire la distinction entre les éléments de preuve à produire pour contester la plainte du syndicat et les moyens à mettre en oeuvre pour remédier aux conséquences néfastes de la violation.

[44] Par ailleurs, le banc initial n’a pas tenu compte de l’historique de la négociation collective entre les parties non plus qu’il est arrivé à la conclusion que l’employeur avait négocié de mauvaise foi en contravention de l’alinéa 50a) du *Code*. Le banc a conclu qu’il y avait eu violation des dispositions sur le gel des conditions d’emploi énoncées à l’alinéa 50b) et que l’employeur était intervenu dans l’administration du syndicat en contravention de l’alinéa 94(1)a). Il a aussi conclu que les violations étaient si graves, et que le fait que la violation particulière s’était produite pendant la période de négociation de la première convention collective allait avoir une telle incidence sur la capacité du syndicat de représenter ses membres qu’il était nécessaire d’accorder une réparation d’une aussi grande portée. S’il faut tenir compte du fait que le gel imposé par l’alinéa 50b) prend effet dès qu’il y a signification de l’avis de négocier collectivement et qu’il existe donc un lien entre les alinéas 50a) et b) du *Code*, le banc initial n’a formulé aucune conclusion ni rendu quelque décision sous le régime de l’alinéa 50a). Il n’a pas non plus fondé sa décision d’ordonner

represent its members and its experience and expertise in labour relations.

[45] As noted above, there is nothing in the order of the panel under review, nor in the circumstances of the case, that would lead the reconsideration panel to in any way conclude that the remedy provided is inappropriate. Indeed, it appears to the reconsideration panel that the remedy provided is the most obvious remedial approach in the circumstances and that which has the most promise of being effective.

[46] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Canadian Imperial Bank of Commerce (1986), 65 di 1; and 86 CLLC 16,023 (CLRB no. 564)

D.H.L. International Express Limited, [2001] CIRB no. 129

Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board), [1996] 1 S.C.R. 369

Via Rail Canada Inc. v. Cairns, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 50(b); 94(1)(a); 80; 99(1)(b.1), 99(2)

l'arbitrage exécutoire du différend sur l'historique des négociations entre les parties. Il a tenu compte des conséquences de la violation de l'alinéa 50b) sur la capacité du syndicat de représenter ses membres ainsi que sur son expérience et son expertise en matière de relations de travail.

[45] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, il n'y a rien dans l'ordonnance du banc initial ainsi que dans les faits de l'espèce qui soit susceptible d'amener le banc de révision à conclure que la réparation accordée n'est pas justifiée. À vrai dire, le banc de révision est d'avis que l'ordonnance de redressement formulée est celle qu'il y avait lieu de rendre en l'espèce et qui offre les meilleures chances de succès.

[46] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Banque de commerce canadienne impériale (1986), 65 di 1; et 86 CLLC 16,023 (CCRT n° 564)

Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail), [1996] 1 R.C.S. 369

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2001] CCRI n° 129

Via Rail Canada Inc. c. Cairns, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 50b); 94(1)a); 80; 99(1)b.1), 99(2)

CAI
L100
-R22

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Jean de Coene,
complainant,
and
Confederation of National Trade Unions,
respondent,
and
National Bank of Canada, division
Télécommercialisation MasterCard,
employer,
and
Syndicat des travailleuses/eurs de la Banque
Nationale (CNTU),
interested party.

Board File: 18963-C

National Bank of Canada, division
Télécommercialisation MasterCard,
complainant,
and
Confederation of National Trade Unions, Syndicat
des travailleuses/eurs de la Banque Nationale
(CNTU),
respondents.

CITED AS: Jean de Coene

Board File: 19023-C

Decision no. 160
February 1, 2002

These are two consolidated files concerning complaints of unfair labour practice filed first by the complainant pursuant to sections 95(d), 96 and 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) against the Confederation of National Trade Unions (CNTU) and secondly, by the employer pursuant to sections 95(i)(i) and (iii) and 97 of the *Code* against the union local and the CNTU.

Complaints of unfair labour practice - Requests for remedies - Non-application of the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms* (the Quebec *Charter*) and the *Civil Code of Québec* - The complainant is employed by a bank (National Bank of Canada) that

Motifs de décision

Jean de Coene,
plaignant,
et
Confédération des syndicats nationaux,
intimée,
et
Banque Nationale du Canada, division
Télécommercialisation MasterCard,
employeur,
et
Syndicat des travailleuses/eurs de la Banque
Nationale (CSN),
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 18963-C

Banque Nationale du Canada, division
Télécommercialisation MasterCard,
plaignante,
et
Confédération des syndicats nationaux, Syndicat
des travailleuses/eurs de la Banque Nationale
(CSN),
intimés.

CITÉ: Jean de Coene

Dossier du Conseil: 19023-C

Décision n° 160
le 1^{er} février 2002

Il s'agit de deux dossiers réunis relatifs à des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées dans un premier temps par le plaignant en vertu de l'alinéa 95d), de l'article 96 et du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) contre la Confédération des syndicats nationaux (la CSN) et, dans un deuxième temps, par l'employeur en vertu des alinéas 95i)(i) et (iii) et de l'article 97 du *Code* contre le syndicat local ainsi que la CSN.

Plaintes de pratiques déloyales de travail - Demandes de redressements - Non-application de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (la *Charte*) et du *Code civil du Québec* - Le plaignant est un employé d'une banque (Banque nationale du

was involved in a certification application made by a CNTU local - The complainant alleges that he was the victim of intimidation and coercion from CNTU representatives to persuade him to join the union - He thinks the actions of some CNTU representatives contravened the rights and freedoms recognized in the Quebec *Charter* and sections 7 and 1457 of the *Civil Code of Québec* and claims damages under these provincial statutes - The employer asks the Board, among other things, to order that the CNTU's civil action against the complainant in the Superior Court of Quebec be withdrawn without costs, and that Mr. de Coene be compensated for all damages and costs incurred - The Board rules that the first complaint must be dismissed because of the complainant's lack of interest in filing the complaint and the Board's limited jurisdiction to award the remedies sought - The complainant was not able to establish a *prima facie* case that his complaint is based on sufficient cause - The Board finds that it does not have the jurisdiction to rule on the facts threatening the complainant's personal security, and his physical, mental and moral well-being, and the safeguard of his dignity, honour and reputation and his freedom of conscience, opinion and expression under the *Charter* and the *Civil Code of Québec* - The Board finds in addition that it must dismiss the employer's complaint since it dismissed that of the complainant and because it has no jurisdiction to interfere in a matter that must be decided in a civil court - The Board's role as a specialized tribunal is to interpret the provisions of the *Code* - The remedial authority conferred by the *Code* was not designed to award punitive damages, but rather as a means of remedying a violation of the *Code* - In the absence of any damage and evidence of a violation of the *Code*, the Board has no authority to grant the remedies sought.

Complaints of unfair labour practice - Complaints filed against the Confederation and not the union local - The complainant filed the complaint against the Confederation of National Trade Unions (CNTU) - The employer filed a complaint against the CNTU and the union local and pointed out that it was not necessary to make a distinction between the actions of the CNTU and the union - The Board finds that the complaints against the CNTU were directed toward a party against whom the Board cannot issue a valid order. It is not because the CNTU is an association constituted as a legal person under the *Professional Syndicates Act* that

Canada) qui a été visée par une demande d'accréditation par un syndicat local de la CSN - Le plaignant allègue qu'il a été victime de menaces et de coercition de la part des représentants de la CSN pour adhérer au syndicat - Il estime que les agissements de certains représentants de la CSN ont contrevenu aux droits et libertés reconnus par la *Charte québécoise* et par les articles 7 et 1457 du *Code civil du Québec* et réclame des dommages-intérêts en vertu de ces lois provinciales - Quant à lui, l'employeur demande entre autres au Conseil d'ordonner le retrait sans frais d'une action civile intentée contre le plaignant par la CSN devant la Cour supérieure du Québec et d'indemniser le plaignant pour les dommages et frais encourus - Le Conseil décide que la première plainte doit être rejetée en raison de l'absence d'intérêt du plaignant quant à la plainte déposée et de la compétence limitée du Conseil quant aux redressements recherchés - Le plaignant n'a pas su établir une preuve *prima facie* démontrant que sa plainte s'appuie sur des motifs suffisants - Le Conseil conclut qu'il n'a pas compétence pour juger de faits qui porteraient atteinte à la sécurité, à l'intégrité physique, mentale et morale du plaignant, à sa vie privée, à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation et à sa liberté de conscience, d'opinion et d'expression, en vertu de la *Charte* et du *Code civil du Québec* - Le Conseil conclut de plus qu'il doit rejeter la plainte de l'employeur puisqu'il a rejeté celle du plaignant et aussi parce qu'il n'a pas compétence pour s'immiscer dans un dossier devant être tranché par un tribunal civil - Le rôle du Conseil, en tant que tribunal spécialisé, consiste à interpréter les dispositions du *Code* - Les pouvoirs de redressement conférés au Conseil par le *Code* n'ont pas été conçus à titre de dommages punitifs mais se veulent plutôt des moyens de remédier à une violation du *Code* - En l'absence d'un préjudice et en l'absence de preuve d'une contravention au *Code*, le Conseil ne détient aucun pouvoir pour accorder les redressements demandés.

Plaintes de pratiques déloyales de travail - Plaintes portées contre la Confédération syndicale et non contre le syndicat local - Le plaignant a porté plainte contre la Confédération des syndicats nationaux (CSN) - L'employeur a porté plainte contre la CSN et le syndicat local et a fait valoir qu'il n'y avait pas lieu de faire de distinction entre la CSN et le syndicat quant à leurs actions - Le Conseil juge que les plaintes dirigées contre la CSN ont été dirigées vers une partie contre laquelle il ne peut rendre une ordonnance valable - Ce n'est pas parce que la CSN est une association constituée en personne morale selon la *Loi sur les*

it is the same entity as the bargaining agent that asked to be recognized through certification.

The Board, composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) has examined the above-mentioned complaints.

Since the two matters deal with related events and issues, the Board decided to consolidate them in order to render a single decision, as provided in section 20 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)) and applicable in this case because of the transitional provisions in section 49(1).

In the present matter, the Board finds that the evidence produced, the parties' written submissions and the investigating officer's report are sufficient to enable it to make a decision without an oral hearing, as provided in section 16.1 of the *Code*.

Parties' Representatives of Record

Mr. Jean de Coene, for himself;
Mr. Edward Kravitz, for the Confederation of National Trade Unions;
Ms. Sylvie Graton, for the National Bank of Canada;
Mr. Maurice Laplante, for the Syndicat des travailleuses/eurs de la Banque Nationale (CNTU).

I - Nature of the Complaints

Mr. Jean de Coene's Complaint (Board file no. 18963-C)

[1] In the first instance, a complaint of unfair labour practice pursuant to section 97(1) of the *Code* filed by Mr. Jean de Coene (the complainant) on August 31, 1998, alleging violation of sections 95(d) and 96 of the *Code* by the Confederation of National Trade Unions (the CNTU) was referred to the Board. The complainant is employed by the National Bank of Canada (the Bank or the employer) which, at the time in question, was involved in a certification application by the Syndicat des travailleuses/eurs de la Banque Nationale (CNTU) (the union).

syndicats professionnels qu'il s'agit de la même entité que l'agent négociateur qui a demandé d'être reconnu par voie d'accréditation.

Le Conseil, composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a étudié les plaintes mentionnées ci-dessus.

Puisque les deux dossiers portent sur des événements et des questions connexes, le Conseil a jugé qu'il y avait lieu de les réunir aux fins de rendre une seule décision, comme le prévoit l'article 20 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)) et applicable en l'instance en raison des dispositions transitoires du paragraphe 49(1).

Dans le présent dossier, le Conseil estime que les pièces produites, les observations écrites des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience, tel que le prévoit l'article 16.1 du *Code*.

Représentants des parties inscrits au dossier

M. Jean de Coene, pour lui-même;
M^e Edward Kravitz, pour la Confédération des syndicats nationaux;
M^e Sylvie Graton, pour la Banque Nationale du Canada;
M^e Maurice Laplante, pour le Syndicat des travailleuses/eurs de la Banque Nationale (CSN).

I - Nature des plaintes

Plainte de M. Jean de Coene (dossier du Conseil n° 18963-C)

[1] Dans un premier temps, le Conseil est saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail, en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, déposée par M. Jean de Coene (le plaignant) le 31 août 1998, alléguant violation de l'alinéa 95d) et de l'article 96 du *Code* par la Confédération des syndicats nationaux (la CSN). Le plaignant est un employé de la Banque nationale du Canada (la Banque ou l'employeur) qui, à l'époque en question, était visée par une demande d'accréditation par le Syndicat des travailleuses/eurs de la Banque Nationale (CSN) (le syndicat).

[2] In summary, the complainant alleges as follows:

(a) On June 8, 1998, Mr. Robert Mérette, a union representative, approached him to join the union, during working hours and at his place of employment, without the employer's consent.

(b) Mr. Robert Mérette and other union representatives fraudulently obtained confidential information from the employer about Bank employees in order to obtain union memberships; they then telephoned him to persuade him to join the union through intimidation and coercion.

(c) On June 10, 1998, a person claiming to be the complainant authorized the disconnection of his telephone service.

(d) On June 19, 1998, Mr. Mérette had an altercation with him about a document that belonged to him (Mr. de Coene).

(e) The intrigues of Mr. Mérette and CNTU representatives are detrimental to the "personal security, the physical, mental and moral well-being of the complainant, and to the safeguard of his dignity, honour and reputation and his freedom of conscience, opinion and expression as guaranteed by sections 1, 3, 4 and 5 of the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms* [(the *Charter*) [R.S.Q., c-12]]" and ... "sections 7 and 1457 of the *Civil Code of Québec*" (the *Civil Code*), and constitute "actions capable of generating criminal prosecutions pursuant to section 264(1) of the *Criminal Code*." (translation)

[3] The complainant requests a hearing, a declaration that the CNTU and its representatives have contravened the *Code*, the *Charter*, and the *Civil Code*, and asks that a representation vote be held to decide the will of the majority of the employees in the bargaining unit. The complainant claims damages pursuant to section 1457 of the *Civil Code* and exemplary damages pursuant to section 49 of the *Charter*.

[4] On September 23, 1998, the employer denied that it allowed Mr. Mérette to try and persuade an employee to join the union during working hours and at the work place. It claimed that an administrative list of employees and their telephone numbers was drawn up and distributed to managers and to some employees

[2] En résumé, le plaignant allègue ce qui suit:

a) Le 8 juin 1998, M. Robert Mérette, un représentant syndical, l'aurait sollicité pour adhérer au syndicat pendant les heures et sur le lieu de travail, sans le consentement de l'employeur.

b) M. Robert Mérette et d'autres représentants syndicaux auraient frauduleusement obtenu de l'employeur de l'information confidentielle concernant des employés de la Banque aux fins d'obtenir des adhésions syndicales; ils auraient alors communiqué par téléphone avec lui pour l'amener à adhérer au syndicat en usant de menaces et de coercition.

c) Le 10 juin 1998, une personne prétendant être le plaignant aurait autorisé le débranchement de son téléphone.

d) Le 19 juin 1998, M. Mérette aurait eu une altercation avec lui, concernant un document lui appartenant (à M. de Coene).

e) Les agissements de M. Mérette et des représentants de la CSN portent atteinte à la «sûreté, à l'intégrité physique, mentale et morale du plaignant, à sa vie privée et à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation et à sa liberté de conscience, d'opinion et d'expression tels que le garantissent la lettre et l'esprit de la *Charte québécoise des droits et libertés* [de la personne (la *Charte*) [L.R.Q., c. C-12]] à ses articles 1, 3, 4 et 5» et ... «articles 7 et 1457 du *Code civil du Québec*» (le *Code civil*) et constituent «des actions susceptibles d'engendrer des poursuites pénales en vertu de l'article 264(1) du *Code criminel*».

[3] Le plaignant demande la tenue d'une audience, une déclaration selon laquelle la CSN et ses représentants ont contrevenu au *Code*, à la *Charte* et au *Code civil*, ainsi que la tenue d'un scrutin de représentation pour déterminer la volonté de la majorité des employés de l'unité de négociation. Le plaignant réclame des dommages-intérêts en vertu de l'article 1457 du *Code civil*, et des dommages-intérêts exemplaires en vertu de l'article 49 de la *Charte*.

[4] Le 23 septembre 1998, l'employeur nie avoir consenti à ce que M. Mérette tente d'amener un employé à adhérer au syndicat sur les lieux de travail et pendant les heures de travail. Il soutient qu'une liste administrative des employés et de leur numéro de téléphone a été dressée et qu'elle a été distribuée aux

who needed it for their work. The employer added that it never agreed that the list could be published, copied or used for non work-related purposes. It appears that in May 1998, a list disappeared from one of the managers' offices and an investigation was not able to trace it or find the reason for its disappearance.

[5] On October 16, 1998, the union responded that since the complaint alleges violation of sections 95(d) and 96 of the *Code*, with respect to being able to join a union and the representative character of that union, it should receive intervenor status.

[6] On October 15, 1998, the CNTU denied the accusations made against it as being totally unfounded.

[7] On October 30, 1998, in response to a telephone call from the Board's regional director in Montréal, the complainant filed some "clarifications" and an "additional complaint" concerning his case. He added that the union, even though affiliated, is but a division of the CNTU; moreover, this cannot prevent him from exercising his rights, as stipulated in the *Code*. However, the complainant did not make any amendment as to the respondents and stood by his claims for damages against the CNTU, as "the union."

[8] The matter was held in abeyance because of the priority given to other matters, including the bargaining unit certification application and a flurry of unfair labour practice complaints alleging dismissal for union activities.

[9] On May 19, 2000, the CNTU asked that the complaint be dismissed, alleging that the Board had no jurisdiction under provincial legislation. The CNTU pointed out that since the complaint had been filed, the union had been certified and that this certification was still in force. The CNTU concluded that the orders sought by the complainant had become inapplicable and the Board could no longer order that a representation vote be held. It added that any order to cease the alleged violations would now be moot.

gestionnaires et à certains employés qui en avaient besoin dans le cadre de leurs fonctions. L'employeur ajoute qu'il n'a jamais accepté que cette liste soit publiée, reproduite ou utilisée à d'autres fins que celles reliées à ses activités. Il appert qu'en mai 1998, une liste serait disparue du bureau de l'un des gestionnaires, et qu'une enquête n'aurait pas permis de retracer la liste en question ou de trouver les motifs de sa disparition.

[5] Le 16 octobre 1998, le syndicat répond que la plainte allègue violation de l'alinéa 95d) et de l'article 96 du *Code*, portant sur l'adhésion à un syndicat et le caractère représentatif d'un syndicat; ce faisant, il demande la qualité d'intervenant.

[6] Le 15 octobre 1998, la CSN nie carrément les accusations portées contre elle comme étant sans fondement.

[7] Le 30 octobre 1998, en réponse à une discussion téléphonique avec le directeur régional du Conseil - région de Montréal, le plaignant dépose des «précisions» et «une plainte additionnelle» concernant son dossier. Il ajoute que le syndicat, même s'il est affilié, n'est qu'un démembrement de la CSN, ce qui ne peut l'empêcher d'exercer ses droits, tel que le prévoient les dispositions du *Code*. Toutefois, le plaignant n'apporte aucune modification de sa plainte quant aux parties intimées et maintient ses demandes de dédommagement contre la CSN, en tant que «syndicat».

[8] Le dossier demeure en suspens, en raison de la priorité donnée à d'autres dossiers, y compris à la demande d'accréditation de l'unité de négociation, et à une foule de plaintes de pratiques déloyales de travail alléguant congédiements pour activités syndicales.

[9] Le 19 mai 2000, la CSN demande le rejet de la plainte, alléguant l'incompétence du Conseil en vertu des lois provinciales. La CSN souligne que le syndicat a été accrédité, depuis le dépôt de la plainte, et que cette accréditation est toujours en vigueur. La CSN conclut donc que les ordonnances recherchées par le plaignant sont devenues sans objet et que le Conseil ne pourrait plus ordonner la tenue d'un scrutin. Elle ajoute que toute ordonnance de cesser les violations alléguées serait maintenant théorique.

[10] On June 8, 2001, after the Board scheduled the matter for a hearing, the CNTU asked once again that the complaint be dismissed for the same reasons.

[11] On August 10, 2001, the Board notified the parties that it would decide the case without a hearing and asked them to file their final submissions. On August 24, 2001, the CNTU asked one more time that the case be dismissed, and sent the Board a relevant excerpt from a re-examination of the complainant with regard to a civil suit commenced in the Superior Court of Quebec by the CNTU involving the same or similar facts. The CNTU claimed that this excerpt demonstrates that the complaint was unfounded and trivial.

[12] The Board did not receive any other submission or communication from the complainant after October 27, 1998, whether in reply to the respondent, the union or the employer. Moreover, on February 15, 2001, Mr. de Coene's lawyer sent the Board a notice that he was no longer representing the complainant. The Board's notice of hearing of March 23, 2001, summoning the complainant to a hearing taking place on July 3, 4 and 5, 2001, was returned to the Board. The employer told the Board's officer that Mr. de Coene no longer worked at the Bank and it did not know where to find him.

The National Bank of Canada's Complaint (Board file no. 19023-C)

[13] In the second instance, a complaint of unfair labour practice pursuant to sections 95(i)(i), 95(i)(iii) and 97 of the *Code*, was filed by the National Bank of Canada on October 14, 1998, against the CNTU and the union, in support of the statement of facts and conclusions of Mr. de Coene's complaint. The Bank argued for the purposes of the complaint, that there was no difference between the actions of CNTU and the union.

[14] The Bank argued that Mr. de Coene could be called as a witness or as an intervenor in the certification procedure, and in the hearings dealing with different complaints before the Board. It claimed that "in view of all the circumstances, the allegations made and the amounts claimed, the CNTU's course of action corroborates the allegations of harassment, intimidation and threats toward the employees." (translation) It further alleged that the CNTU's

[10] Le 8 juin 2001, à la suite d'une mise au rôle de l'affaire par le Conseil, la CSN réitère sa demande de rejet aux mêmes motifs.

[11] Le 10 août 2001, le Conseil avise les parties qu'il tranchera cette affaire sans tenir d'audience, et demande aux parties de déposer leurs observations finales. Le 24 août 2001, la CSN demande encore une fois que la plainte soit rejetée, et transmet au Conseil un extrait pertinent d'un réinterrogatoire du plaignant relativement à une action intentée par la CSN devant la Cour supérieure du Québec concernant les mêmes faits ou des faits semblables. La CSN soutient que cet extrait démontre le non-fondé et le caractère futile de la plainte.

[12] Le Conseil n'a reçu aucune autre observation ou communication du plaignant après le 27 octobre 1998, que ce soit en réponse à l'intimée, au syndicat ou à l'employeur. Par ailleurs, le 15 février 2001, le procureur de M. de Coene a fait parvenir au Conseil un avis l'informant qu'il ne représentait plus le plaignant. L'avis d'audience du Conseil du 23 mars 2001, convoquant le plaignant à une audience les 3, 4 et 5 juillet 2001, a été retourné au Conseil. L'employeur a confirmé à un agent du Conseil que M. de Coene ne travaillait plus à la Banque, et a dit ne pas savoir où le retrouver.

Plainte de la Banque Nationale du Canada (dossier du Conseil n° 19023-C)

[13] Dans un deuxième temps, le Conseil est saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail en vertu des alinéas 95i(i) et 95i(iii) et de l'article 97 du *Code*, déposée par la Banque nationale du Canada le 14 octobre 1998, contre la CSN et contre le syndicat, appuyant l'exposé des faits et les conclusions de la plainte déposée par M. de Coene. La Banque fait valoir qu'aux fins de la plainte, il n'y a pas lieu de faire de distinction entre la CSN et le syndicat quant à leurs actions.

[14] La Banque plaide que M. de Coene est susceptible d'être appelé comme témoin ou à titre d'intervenant dans la procédure d'accréditation, ainsi que dans les audiences concernant différentes plaintes dont le Conseil est saisi. Elle soutient que «vu l'ensemble de ces circonstances, les allégations formulées et les sommes réclamées, la démarche de la CSN corrobore les allégations de harcèlement, d'intimidation et de menaces à l'endroit des employés». Elle soutient

declaration before the Superior Court was frivolous, that the CNTU'S conduct jeopardized the integrity of the certification process now before the Board, and that it "destroyed the fundamental right of an individual to appeal to the justice system to assert their rights and defend their interests." (translation)

[15] Among other things, the Bank asks the Board to add its complaint to the other complaints already filed by the union, to order that the civil action against Mr. de Coene in Superior Court be withdrawn without costs, to order the CNTU to compensate Mr. de Coene for all damages and costs incurred in defending himself in the civil action, to dismiss the certification application and to order a secret vote in the certification matter.

[16] On October 16, 1998, the union objected to joining the Bank complaint to the other matters before the Board and asked that the complaints alleging dismissal for union activities be treated as a priority.

[17] On October 20, 1998, the CNTU responded that it was not a party to the present matter before the Board, that it was not involved in either the union's certification application or the many complaints of unfair labour practice filed in connection with this complaint. It argued that Mr. Mérette and other unknown persons mentioned in Mr. de Coene's complaint were not employees, agents, officials, representatives or employees of the CNTU. It also submitted that a violation of section 95(i) concerns cases where a union discriminates against an employee, threatens, coerces or imposes monetary or other sanctions, which is not the case here. The CNTU added that the complainant does not have any legal status to be recognized as a party and that the Board does not have the jurisdiction to award the complainant the remedies he seeks.

[18] On November 12, 1998, the union denied the Bank's allegations. It described the techniques of intimidation and the harassment and threats toward Mr. de Coene as "blatant exaggeration and unfounded." (translation) It submitted that the Bank only wanted to "counteract, block and unjustifiably postpone any decision by the Board by creating long delays ... which would be evidence that the Bank has tried by various

également que la déclaration produite par la CSN devant la Cour supérieure est frivole, que la conduite de la CSN met en péril l'intégrité du processus d'accréditation en instance devant le Conseil, et qu'elle «anéantit le droit fondamental qui appartient à tout individu de s'adresser à la justice pour faire valoir ses droits et défendre ses intérêts».

[15] La Banque demande au Conseil, entre autres, de joindre sa plainte aux autres plaintes déjà déposées par le syndicat, d'ordonner le retrait sans frais de l'action civile intentée contre M. de Coene en Cour supérieure, d'ordonner à la CSN d'indemniser M. de Coene de tous les dommages et frais encourus relativement à la défense de l'action civile, de rejeter la demande d'accréditation, et d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret dans le dossier d'accréditation.

[16] Le 16 octobre 1998, le syndicat s'objecte à ce que la plainte de la Banque soit jointe aux autres affaires en cours devant le Conseil, et demande que les plaintes de congédiement pour activités syndicales soient traitées de manière prioritaire.

[17] Le 20 octobre 1998, la CSN répond qu'elle n'est pas une partie au présent dossier devant le Conseil, qu'elle n'est concernée ni par la demande d'accréditation du syndicat auprès de l'employeur, ni par les nombreuses plaintes de pratique déloyale de travail déposées de façon connexe à cette plainte. Elle plaide que M. Mérette et les autres personnes dont les noms sont inconnus, et dont il est question dans la plainte de M. de Coene, n'étaient pas des employés, agents, préposés, représentants ou salariés de la CSN. Elle soutient également qu'une violation de l'alinéa 95i) vise les cas où un syndicat exerce de la discrimination à l'encontre d'un employé, profère des menaces, exerce de la coercition ou impose une sanction pécuniaire ou autre, ce qui n'est pas le cas ici. La CSN ajoute que le plaignant ne possède pas le statut juridique nécessaire pour être reconnu comme une partie, et que le Conseil n'a pas compétence pour accorder les redressements demandés par le plaignant.

[18] Le 12 novembre 1998, le syndicat répond en niant les allégués de la Banque. Il décrit les manoeuvres d'intimidation, le harcèlement et les menaces exercées à l'endroit de M. de Coene comme étant «de l'exagération grossière et sans fondement». Il soutient que la Banque ne cherche «qu'à contrecarrer, bloquer et retarder indûment en créant de longs délais, toute décision du Conseil ... qui confirmerait que la Banque

illegal means to prevent the free exercise of the right to association by the employees of the division Télécommercialisation [Telemarketing Division].” (translation)

[19] According to the union, the Bank “continued its strategy to disparage the union and destroy its reputation with the employees of the division Télécommercialisation [Telemarketing division]” (translation) although certain employees have signed union membership cards.

[20] On December 10, 1998, the Board notified the parties that the two complaints would not be added to the cases to be heard jointly, i.e., the certification application and the unfair labour practice complaints.

[21] Although they were notified of this second complaint, neither Mr. de Coene nor his counsel, whose services were subsequently retained, responded to the Bank’s allegations or the respondents’ replies.

[22] For the same reasons as those stated in Mr. de Coene’s case, this matter was held in abeyance until it was referred to the undersigned for her to dispose of the case.

[23] On June 8, 2001, after the case was scheduled for hearing before the Board, the CNTU asked that the case be dismissed.

[24] On August 10, 2001, the Board notified the parties that it would rule on the matter without a hearing and asked the parties to file their final submissions. On August 24, 2001, the CNTU again asked that the complaint be dismissed and presented further submissions. It claimed that the court having jurisdiction over the Bank’s complaints was the Superior Court. It also argued that the Board did not have jurisdiction to interfere in a case before a civil court nor the jurisdiction to state whether the complaint is unfounded or not, especially since Mr. de Coene amended his complaint to make it a counterclaim. As neither the CNTU nor Mr. de Coene were parties to the certification application, the Board had no say in the matter and the Bank was only pleading for another.

[25] The Board received no communication from Mr. de Coene concerning this matter.

a tenté par différents moyens illégaux d’empêcher le libre exercice des salariés de la division Télécommercialisation de leur droit d’association».

[19] Selon le syndicat, la Banque «continue sa stratégie de dénigrer le syndicat auprès des salariés de la division Télécommercialisation, de détruire sa réputation auprès des salariés», alors que certains salariés ont signé des cartes d’adhésion syndicale.

[20] Le 10 décembre 1998, le Conseil avise les parties que les deux plaintes ne seront pas jointes aux dossiers qui seront entendus conjointement, c’est-à-dire la demande d’accréditation et les plaintes de pratiques déloyales de travail.

[21] Bien qu’ils aient été avisés de cette deuxième plainte, ni M. de Coene, ni le procureur dont il a retenu les services par la suite n’ont répondu aux allégations de la Banque ou aux réponses des intimés.

[22] Pour les mêmes motifs que ceux énoncés dans le dossier de M. de Coene, ce dossier est resté en suspens jusqu’à ce qu’il soit renvoyé à la soussignée pour qu’elle statue sur l’affaire.

[23] Le 8 juin 2001, à la suite d’une mise au rôle de l’affaire par le Conseil, la CSN demande que le dossier soit rejeté.

[24] Le 10 août 2001, le Conseil avise les parties qu’il tranchera cette affaire sans tenir d’audience, et demande aux parties de déposer leurs observations finales. Le 24 août 2001, la CSN demande encore une fois que la plainte soit rejetée, et présente ses observations complémentaires. Elle prétend que le tribunal ayant la compétence pour entendre les récriminations de la Banque est la Cour supérieure. Elle soutient également que le Conseil n’a pas la compétence pour s’immiscer dans un dossier devant être tranché par un tribunal civil et pour déclarer que la plainte est fondée ou non, surtout que M. de Coene a amendé sa plainte afin d’en faire une demande reconventionnelle. Comme ni la CSN, ni M. de Coene ne sont parties à la demande d’accréditation, le Conseil n’a aucun droit de regard, et la Banque ne fait que plaider pour autrui.

[25] Le Conseil n’a reçu aucune communication de M. de Coene concernant ce dossier.

II - Analysis and Decision

[26] The provisions of section 16(o.1) of the *Code* enable the Board to rule on a matter summarily:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(o.1) to summarily refuse to hear, or dismiss, a matter for want of jurisdiction or lack of evidence; ...

Mr. de Coene's Complaint

[27] The Board finds that this complaint must be summarily dismissed because of the complainant's lack of interest in filing the complaint and the Board's limited jurisdiction to award the remedies sought.

[28] The question of interest must be interpreted not only according to the provisions of the *Code* cited by the complainant but because of the nature of the complaint, its merits and the requested remedies. The remedies sought by Mr. de Coene include among others: (a) a declaration that the CNTU and its representatives contravened the *Code*, (b) the CNTU and its representatives contravened the *Charter*, (c) the CNTU and its representatives contravened the *Civil Code*, (d) a vote to determine the wishes of the majority of the members of the bargaining unit, (e) damages pursuant to section 1457 of the *Civil Code*, and (f) exemplary damages pursuant to section 49 of the *Charter*.

[29] The facts set forth by the complainant are insufficient to establish a *prima facie* case that his complaint is based on sufficient cause. Beyond a tirade of broad principles, the complainant's clarifications have added nothing new nor given greater precision to the facts of the complaint as originally filed. On the other hand, the contents of the excerpts from the re-examination on discovery in the civil case that were submitted to the Board were not contested by the complainant. The Board learned from Mr. de Coene's testimony that (a) the meeting on June 8, 1998, with Mr. Robert Mérette, who approached the complainant in the workplace and without the employer's consent, was really the result of a chance meeting in the washroom, (b) the allegation that confidential

II - Analyse et décision

[26] Les dispositions du paragraphe 16o.1) du *Code* permettent au Conseil de trancher une affaire, de façon sommaire:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

o.1) de façon sommaire, refuser d'entendre ou rejeter toute affaire pour motif de manque de preuve ou d'absence de compétence...

La plainte de M. de Coene

[27] Le Conseil estime que cette plainte doit être rejetée sommairement en raison de l'absence d'intérêt du plaignant quant à la plainte déposée et de la compétence limitée du Conseil quant aux redressements recherchés.

[28] La question d'intérêt doit s'interpréter non seulement dans le cadre des dispositions du *Code* invoquées par le plaignant, mais en raison de la nature de la plainte, de son fondement et des redressements demandés. Les redressements demandés par M. de Coene comprennent, entre autres: a) une déclaration selon laquelle la CSN et ses représentants ont violé le *Code*; b) la CSN et ses représentants ont contrevenu à la *Charte*; c) la CSN et ses représentants ont contrevenu au *Code civil*; d) la tenue d'un scrutin pour déterminer la volonté de la majorité des membres de l'unité de négociation; e) des dommages-intérêts en vertu de l'article 1457 du *Code civil*; et f) des dommages-intérêts exemplaires en vertu de l'article 49 de la *Charte*.

[29] À la face même du dossier, le plaignant n'a pas su démontrer les éléments nécessaires pour établir une preuve *prima facie* démontrant que sa plainte s'appuie sur des motifs suffisants. Hormis les tirades de grands principes, les précisions du plaignant n'ont rien ajouté de nouveau ou de précis aux faits reliés à la plainte, telle qu'originellement déposée. Par contre, les extraits du réinterrogatoire relatif à l'affaire civile, qui ont été soumis au Conseil, n'ont pas été contestés par le plaignant quant à leur contenu. On apprend du témoignage de M. de Coene: a) que la rencontre du 8 juin 1998 avec M. Robert Mérette, qui a sollicité le plaignant sur le lieu de travail et sans le consentement de l'employeur, a eu lieu lors d'une rencontre fortuite dans les toilettes; b) que l'allégation d'obtention

information about Bank employees was obtained in order to get union memberships was merely conjecture, (c) the said telephone calls to the complainant to persuade him to join the union were made by people he could not identify, (d) the interruption of telephone service, allegedly by someone connected to the union was only supposition, and (e) the altercation between Mr. Mérette and the complainant about a document belonging to the complainant was of no consequence. These facts point to no threat or intimidation that would have prevented the complainant from exercising his rights within the meaning of the *Code*.

[30] The allegations about Mr. Mérette's activities, as a CNTU representative, were denied by CNTU and the complainant did not contradict this response.

[31] From a legal point of view, the Board has no jurisdiction to rule on the facts that might interfere with the complainant's personal security, and his physical, mental and moral well-being, and the safeguard of his dignity, honour and reputation and his freedom of conscience, opinion and expression under the *Charter*. The Board's role as a specialized tribunal is to interpret the provisions of the *Code*. It is not a civil court with the power to order damages, other than the remedial authority pursuant to section 99. The remedial authority conferred by the *Code* was not designed to award punitive damages, but rather as a means of remedying a situation in which a violation of the *Code* has occurred, the principles of which are very well explained in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, and which are not repeated here. These principles have been repeated again and again by the Board, particularly in *Nav Canada*, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047; *Maritime Employers Association*, [1999] CIRB no. 26; and 2000 CLLC 220-014; *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Robert Adams*, [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132; *National Bank of Canada*, [2000] CIRB no. 101; *George Cairns et al.*, [2001] CIRB no. 111; *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *D.H.L. International Express Limited*, [2001] CIRB no. 129; *Nathalie Beaudet-Fortin*, [2001] CIRB no. 132; *Société*

d'information confidentielle de l'employeur concernant des employés de la Banque, aux fins d'obtenir des adhésions syndicales, n'est que pure conjecture; c) que lesdites communications par téléphone avec le plaignant, pour l'amener à adhérer au syndicat, ont été initiées par des personnes dont on ignore les noms; d) que le débranchement de sa ligne téléphonique par une personne liée au syndicat n'est que supposition; et e) que l'altercation entre M. Mérette et le plaignant concernant un document lui appartenant a été sans conséquence. Ces faits ne font état d'aucune menace ou intimidation qui aurait empêché le plaignant d'exercer ses droits au sens du *Code*.

[30] Les allégations portant sur les agissements de M. Mérette, en tant que représentant de la CSN, ont été niées par cette dernière et le plaignant n'a pas contredit cette réponse.

[31] Sur le plan du droit, il ne fait aucun doute que le Conseil n'a pas compétence pour juger de faits qui porteraient atteinte à la sécurité, à l'intégrité physique, mentale et morale du plaignant, à sa vie privée, à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation, et à sa liberté de conscience, d'opinion et d'expression, en raison de la *Charte*. Le rôle du Conseil, en tant que tribunal spécialisé, consiste à interpréter les dispositions du *Code*. Il ne s'agit pas d'un tribunal civil pouvant ordonner des dommages-intérêts sauf dans le cas des pouvoirs de redressement prévus à l'article 99. Les pouvoirs de redressement conférés par le *Code* n'ont pas été conçus à titre de dommages punitifs, mais se veulent plutôt des moyens de remédier à une situation de violation du *Code*, et dont les principes ont été très bien expliqués dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, qu'il n'y a pas lieu de répéter ici. Ces principes ont d'ailleurs été repris à plusieurs reprises par le Conseil, notamment dans les affaires *Nav Canada*, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047; *Association des employeurs maritimes*, [1999] CCRI n° 26; et 2000 CLLC 220-014; *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Robert Adams*, [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132; *Banque Nationale du Canada*, [2000] CCRI n° 101; *George Cairns et autres*, [2001] CCRI n° 111; *Robert Adams*,

Radio-Canada, [2001] CIRB no. 150; and *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151.

[32] The remedies sought pursuant to section 49 of the *Charter* and sections 7 and 1457 of the *Civil Code* do not correspond to any of these principles and therefore do not fall under the Board's jurisdiction. Consequently, these claims must be dismissed without further justification.

[33] Additionally, in the absence of any damage or a *prima facie* case of a violation of sections 95(d) and 96 of the *Code*, the Board has no authority to grant any remedy whatsoever pursuant to the *Code*. According to section 95(d), the legislator is trying to prohibit a union or a person acting in the union's name from interfering in the employees' work or from interrupting the employers' activities during a union recruitment campaign:

95. No trade union or person acting on behalf of a trade union shall

...

(d) except with the consent of the employer of an employee, attempt, at an employee's place of employment during the working hours of the employee, to persuade the employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union; ...

[34] As for section 96, its wording is explicit:

96. No person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

[35] Taking into account the certification order made in favour of the union on October 16, 1998, and the Board's dismissal, for lack of evidence, of the application for revocation of the certification filed by the same complainant (*François Beaudoin et al.*, May 1, 2000 (CIRB LD 231)), an order to this effect would be moot.

[36] Furthermore, holding a vote to ensure that the objectives of the *Code* are met is also moot, because the union has been certified and a first collective agreement is in place.

[2001] CCRI n° 121; *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI n° 129; *Nathalie Beaudet-Fortin*, [2001] CCRI n° 132; *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 150; et *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151.

[32] Les redressements demandés en vertu de l'article 49 de la *Charte* et en vertu des articles 7 et 1457 du *Code civil* ne répondent pas à ces principes, et ne relèvent donc pas de la compétence du Conseil. Par conséquent, il y a lieu de rejeter ces mesures de redressement sans autre motif.

[33] De plus, vu l'absence d'un préjudice et l'absence de preuve *prima facie* d'une contravention de l'alinéa 95d) et de l'article 96 du *Code*, le Conseil ne détient aucun pouvoir pour accorder quelque redressement que ce soit en vertu du *Code*. Selon l'alinéa 95d), le législateur vise à interdire qu'un syndicat ou une personne agissant en son nom s'ingère dans l'accomplissement du travail des employés, compromette ou interrompe les activités de l'employeur pendant une campagne de recrutement syndicale:

95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte:

...

d) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat...

[34] Quant à l'article 96, son libellé est explicite:

96. Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

[35] Compte tenu de l'ordonnance d'accréditation rendue en faveur du syndicat le 16 octobre 1998, et du rejet par le Conseil d'une demande de révocation déposée par ce même plaignant, faute de preuve (*François Beaudoin et autres*, 1 mai 2000 (CCRI LD 231)), une ordonnance dans ce sens serait sans objet.

[36] Par ailleurs, la tenue d'un scrutin afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code* est aussi devenue sans objet, en raison de l'accréditation du syndicat et de l'existence d'une première convention collective.

[37] Subsidiarily, the complainant has also not established that the CNTU is or was a party in the matter before the Board relating to the certification. It is not because the CNTU is an association constituted as a legal person under the *Professional Syndicates Act* (R.S.Q. s-40) that it is the same entity as the bargaining agent that asked to be recognized through certification. In a recent decision, *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120, the Board restated the fact that there can only be one certified bargaining agent:

[26] Like the other provisions in the *Code* dealing with bargaining units, bargaining agents and collective agreements, the provisions of this section are singular and do not apparently contemplate that there will be more than one bargaining agent certified for a bargaining unit. A representative of the certified bargaining agent that helped to negotiate the collective agreement may also sign it and be bound contractually, but that does not have the legal effect of certifying that signatory.

[27] It should also be noted that the provisions governing certification and the entering into collective agreements, contemplating as they do that the certified bargaining agent shall retain the support of the majority of the employees in the bargaining unit, are most consistently interpreted together if the position is maintained that although the bargaining agent may enlist the assistance of representatives in the negotiation and administration of the collective agreement, the *Code* contemplates that there shall be one bargaining agent with the support of a majority of employees representing one bargaining unit with one collective agreement.

...

[29] Although the quoted section does not specifically mention the fact that there can be only one bargaining agent, it is the Board's view that the notion of one employer and one certified bargaining agent and one collective agreement applicable to every employee in the bargaining unit inescapably carries with it the notion that there can be only one bargaining agent truly and exclusively representative of the employees in the bargaining unit. A second bargaining agent may represent the certified bargaining agent but does not thereby become an independently certified agent in respect of the bargaining unit with authority to conclude a separate collective agreement. Only one agreement may apply and hence the certified bargaining authority must have the power to ultimately determine its content through negotiation with the employer. The capacity in which a second bargaining agent in circumstances such as the present must be understood to act is a representative one, as the representative of the certified agent. There may be situations arising from bargaining unit reviews pursuant to section 18.1, in which compelling circumstances might allow the Board to change the exclusively certified bargaining agent outside of the ordinary processes contemplated by the *Code*. However, no such compelling reasons have been presented in this case, where what has evidently occurred is that the national union has engaged the

[37] Subsidiairement, le plaignant n'a pas non plus établi que la CSN est ou a été partie au dossier relatif à l'accréditation devant le Conseil. Ce n'est pas parce que la CSN est une association constituée en personne morale selon la *Loi sur les syndicats professionnels* (L.R.Q. s-40) qu'il s'agit de la même entité que l'agent négociateur qui a demandé d'être reconnu par voie d'accréditation. Dans une décision récente, *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 120, le Conseil a fait le point sur le fait qu'il ne peut y avoir qu'un seul agent négociateur accrédité:

[26] À l'instar des autres dispositions du *Code* ayant trait aux unités de négociation, aux agents négociateurs et aux conventions collectives, le texte de cet article est rédigé au singulier et ne semble pas envisager la possibilité que plusieurs agents négociateurs accrédités puissent représenter une même unité de négociation. Un représentant de l'agent négociateur accrédité qui a participé à la négociation de la convention collective peut aussi signer cette convention et être lié par celle-ci, mais juridiquement parlant, il n'en devient pas pour autant un agent négociateur accrédité.

[27] Il convient également de préciser que pour interpréter ensemble de manière uniforme les dispositions régissant l'accréditation de l'agent négociateur et la négociation des conventions collectives – qui prévoient que l'agent négociateur accrédité doit avoir l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation – il faut partir du principe que même si l'agent négociateur peut solliciter le concours de ses représentants pour négocier et administrer la convention collective, le *Code* envisage l'accréditation d'un seul agent négociateur ayant l'appui de la majorité des employés pour représenter une seule unité de négociation assujettie à une seule convention collective.

...

[29] Même si la disposition citée n'indique pas expressément qu'il ne peut pas y avoir plus d'un agent négociateur, le Conseil est d'avis que la notion de l'existence d'un employeur et d'un agent négociateur accrédité ainsi que d'une convention collective applicable à chacun des employés membres de l'unité de négociation s'accompagne inévitablement de la notion de l'existence d'un seul agent négociateur qui représente exclusivement les employés de l'unité de négociation. Un second agent négociateur peut certes représenter l'agent négociateur accrédité, mais ce faisant, il n'en acquiert pas d'office le statut d'agent négociateur accrédité ayant le pouvoir de conclure une convention collective distincte pour le compte de l'unité de négociation. Une seule convention collective doit s'appliquer et l'agent négociateur accrédité doit donc être habilité à en déterminer le contenu en négociant avec l'employeur. Dans une situation comme celle dont le Conseil est saisi, on doit considérer que le second agent négociateur agit comme représentant de l'agent négociateur accrédité. Lorsqu'il y a révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1, il peut arriver que pour des motifs impérieux le Conseil soit fondé de substituer l'agent négociateur accrédité à titre exclusif sans appliquer les procédures prévues dans le *Code*. Cependant, aucun motif qu'on pourrait qualifier d'impérieux n'a été invoqué dans

assistance and support of Local 2213 as it has done with its other locals, in carrying out its responsibilities as certified bargaining agent.

(pages 12 and 13)

[38] In transposing this reasoning to the present matter, it is possible to say that even though the union was not yet certified at the time the complaint was filed, it was the sole focus of the complaint, to the exclusion of the CNTU. This fact also comes out in the re-examination on discovery of the complainant mentioned above. The Board therefore finds that Mr. de Coene's complaint is not only unfounded but that his complaint is also directed toward a party against whom the Board cannot issue a valid order.

The National Bank of Canada's Complaint

[39] Although the Bank filed its complaint to include the union as respondent, the Board must also dismiss it. The Board accepts the reasons cited by the CNTU, that the Superior Court has jurisdiction to hear the Bank's complaints and consequently, the Board has no jurisdiction to interfere in a matter that must be decided in a civil court. Neither has the Board the jurisdiction or the authority to compensate allowing it to declare directly or indirectly that a civil action has merit or is malicious, or to order a party to abandon such an action. The Bank, through its counsel, could not have been unaware that its request that Mr. de Coene be compensated for all the damages and costs of his defence in the Superior Court of Quebec was at the very least dilatory and completely outside the Board's jurisdiction.

[40] Since the Board ruled that Mr. de Coene's complaint was unfounded, it would certainly be contradictory to allow the Bank's complaint based on the same facts and conclusions. As for the request to dismiss the certification application and order a secret vote, these requests are moot for the same reasons given in Mr. de Coene's case.

[41] In addition to these reasons, the Board must add that in reading these files, these two complaints are but

l'affaire dont le Conseil est saisi, où il est évident que le syndicat national a sollicité le concours de la section locale 2213, de la même manière qu'il a fait appel aux autres sections locales, aux fins de s'acquitter de ses obligations à titre d'agent négociateur accrédité.

(pages 12 et 13)

[38] En transposant ce raisonnement à la présente affaire, il est possible de dire que même si le syndicat n'avait pas encore été accrédité au moment du dépôt de cette plainte, il était la seule partie visée par la plainte du plaignant, à l'exclusion de la CSN. Ce fait est aussi ressorti du réinterrogatoire du plaignant dont il a été fait mention plus haut. Le Conseil conclut donc que la plainte de M. de Coene était non seulement sans fondement, mais aussi dirigée vers une partie contre laquelle le Conseil ne pouvait rendre une ordonnance valable.

Plainte de la Banque nationale du Canada

[39] Bien que la Banque ait déposé sa plainte en incluant le syndicat comme intimé, le Conseil doit aussi rejeter la plainte déposée par la Banque. Le Conseil accueille les raisons invoquées par la CSN, à savoir que la Cour supérieure est le tribunal ayant la compétence pour entendre les récriminations déposées par la Banque et que le Conseil n'a aucune compétence pour s'immiscer dans un dossier devant être tranché par un tribunal civil. Le Conseil ne possède ni la compétence ni le pouvoir de réparation, qui pourrait lui permettre de déclarer directement ou indirectement qu'une poursuite civile est fondée ou abusive, ou encore d'ordonner à une partie de se désister d'une telle action. La Banque, par l'entremise de ses procureurs, ne pouvait ignorer que sa demande voulant que M. de Coene soit indemnisé de tous les dommages et frais encourus lors de sa défense devant la Cour supérieure du Québec, était pour le moins dilatoire et tout à fait hors du champ de compétence du Conseil.

[40] Comme le Conseil a jugé que la plainte de M. de Coene était non fondée, il serait pour le moins contradictoire que le Conseil accueille une plainte qui appuie ces mêmes faits et conclusions. Quant à la demande de rejeter la demande d'accréditation et d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret, ces demandes sont sans objet en raison des motifs donnés dans le dossier de M. de Coene.

[41] À l'instar de ces motifs, le Conseil se doit d'ajouter qu'à la lecture même des dossiers, ces deux

vexatory in nature and have served not only to make an already very difficult matter worse and has exacerbated the confrontation.

[42] For these reasons, the complaints are dismissed.

CASES CITED

Adams (Robert), [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

Beaudet-Fortin (Nathalie), [2001] CIRB no. 132

Beaudoin (François) et al., May 1, 2000 (CIRB LD 231)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Cairns (George) et al., [2001] CIRB no. 111

D.H.L. International Express Limited, [2001] CIRB no. 129

Maritime Employers Association, [1999] CIRB no. 26; and 2000 CLLC 220-014

National Bank of Canada, [2000] CIRB no. 101

Nav Canada, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047

Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc., [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201

Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board), [1996] 1 S.C.R. 369

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 150

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1, 16(o.1); 95(d), 95(i)(i), 95(i)(iii); 96; 97(1); 99

Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., c. C-12, ss. 1; 3; 4; 5; 49

Civil code of Québec, ss. 7; 1457

Professional Syndicates Act (R.S.Q., c. S-40)

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 20

plaintes constituent des instances purement vexatoires, qui n'ont servi qu'à envenimer un processus déjà fort difficile, et à exacerber la confrontation.

[42] Pour ces motifs, les plaintes sont rejetées.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 120

Association des employeurs maritimes, [1999] CCRI n° 26; et 2000 CLLC 220-014

Banque Nationale du Canada, [2000] CCRI n° 101

Beaudet-Fortin (Nathalie), [2001] CCRI n° 132

Beaudoin (François) et autres, 1 mai 2000 (CCRI LD 231)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Cairns (George) et autres, [2001] CCRI n° 111

Nav Canada, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047

Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc., [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201

Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail), [1996] 1 R.C.S. 369

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 150

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 151

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2001] CCRI n° 129

LOIS CITÉES

Charte québécoise des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, art. 1; 3; 4; 5; 49

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1, 16o.1); 95d), 95i(i), 95i(iii); 96; 97(1); 99

Code civil du Québec, art. 7; 1457

Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 20

CA1
L100
122

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Rogers Cable TV Limited,
applicant,
and
Metro Cable T.V. Maintenance and Service
Employees Association,
respondent.

CITED AS: Rogers Cable TV Limited

Board File: 22644-C

Decision no. 161
February 26, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18
of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Certification - Findings of fact - Employer applied for reconsideration of Board's decision to add maintenance technicians at employer's Richmond Hill locations to existing certification - Employer alleged errors of fact in investigating officer's report from original proceeding - Board noted that report was presented to the parties for their comments, but employer did not reply - Facts in report cannot be challenged in application for reconsideration when employer raised no objection in a timely fashion.

Reconsideration - Certification - Criteria - Employer argued original panel did not follow Board's existing jurisprudence and practice or sound labour relations policy - While confidential information concerning employee wishes contained in investigating officer's report is not revealed to employer, that does not lead to conclusion that Board did not take this factor into consideration - Board free to decide what it considers to be the appropriate bargaining unit.

Motifs de décision

Rogers Cable TV Limited,
requérante,
et
Metro Cable T.V. Maintenance and Service
Employees Association,
intimée.

CITÉ: Rogers Cable TV Limited

Dossier du Conseil: 22644-C

Décision n° 161
le 26 février 2002

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Accréditation - Conclusions de fait - L'employeur a saisi le Conseil d'une demande de réexamen de la décision d'inclure les techniciens à l'entretien travaillant dans les installations de l'employeur à Richmond Hill dans l'unité de négociation existante - L'employeur prétendait que le rapport de l'agent enquêteur produit dans le cadre de la procédure initiale contenait des erreurs de fait - Le Conseil a fait observer que le rapport avait été communiqué aux parties pour qu'elles formulent leurs observations, mais que l'employeur s'était abstenu d'y répondre - Les faits exposés dans le rapport ne peuvent pas être contestés dans le cadre d'une demande de réexamen lorsque l'employeur n'a pas soulevé d'objection en temps opportun.

Réexamen - Accréditation - Critères - L'employeur a soutenu que le banc initial avait dérogé à sa jurisprudence et pratique habituelles ou à son objectif de favoriser des relations de travail harmonieuses - Le fait que les renseignements confidentiels relatifs à la volonté des employés, que renfermait le rapport de l'agent enquêteur, n'aient pas été communiqués à l'employeur n'est pas un motif suffisant pour conclure que le Conseil n'en a pas tenu compte - Le Conseil dispose de la latitude voulue pour déterminer quel groupe d'employés constitue l'unité habile à négocier collectivement.

Bargaining Unit - Appropriateness - Cable television industry - Employer alleged that Board policy in cable television industry has been to find all-employee bargaining units appropriate - No presumption in favour of larger or all-employee units - Board exercised its discretion to give employees a realistic possibility of exercising their rights under the *Code* - Board considered community of interest, common union organization, wishes of employees and physical proximity - Board dismissed application for reconsideration.

A reconsideration panel consisting of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members, reviewed the Board's order no. 8147-U, dated October 30, 2001, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Counsel of Record

Mr. Howard A. Levitt, for Rogers Cable TV Limited; Ms. Elizabeth J. Forster, for Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association.

I - Nature of the Application

[1] On October 30, 2001, following two applications by Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association (the union or the respondent), the Board issued an order amending the description of the employees included in the bargaining unit to reflect current classifications. The order also added the positions of work order control clerks at the York Mills Road location and maintenance technicians working at the Scarborough and Richmond Hill locations. The amended order was not supported by any reasons. The applicant, Rogers Cable TV Limited (the employer), requests that the Board's order be rescinded with respect to the inclusion of the maintenance technicians located at the Richmond Hill location.

Unité de négociation - Habileté à négocier collectivement - Secteur de la câblodistribution - L'employeur a prétendu que, dans le secteur de la câblodistribution, le Conseil a généralement pour pratique d'accréditer des unités englobant tout l'effectif - Le Conseil a déclaré qu'il n'avait aucun parti pris en faveur de la création de grandes unités englobant tout l'effectif - Le Conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour accorder aux employés une possibilité réaliste de se prévaloir des droits que leur reconnaît le *Code* - Le Conseil a tenu compte de facteurs tels que la communauté d'intérêts, l'organisation syndicale commune, les désirs des employés et la proximité physique - Le Conseil a rejeté la demande de réexamen.

Un banc de révision composé de M^c Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M^{mes} Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres, a réexaminé l'ordonnance du Conseil n^o 8147-U, datée du 30 octobre 2001, en application de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^c Michele A. Pineau Vice-présidente.

Procureurs inscrits au dossier

M^c Howard A. Levitt, pour Rogers Cable TV Limited; M^c Elizabeth J. Forster, pour Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association.

I - La nature de la demande

[1] Le 30 octobre 2001, en réponse à deux demandes de Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association (le syndicat ou l'intimée), le Conseil a rendu une ordonnance modifiant la description de l'unité de négociation définie antérieurement afin de tenir compte des classifications actuelles. Ont aussi été inclus les commis préposés au contrôle des commandes travaillant dans les bureaux de l'employeur situés sur le chemin York Mills et les techniciens à l'entretien de Scarborough et de Richmond Hill. Le banc du Conseil n'a pas exposé les motifs de sa nouvelle ordonnance. La requérante, Rogers Cable TV Limited (l'employeur), demande que la portion de l'ordonnance du Conseil portant sur l'inclusion des techniciens à l'entretien de Richmond Hill soit annulée.

II - Issues Raised by the Applicant

[2] The applicant alleges errors of fact in the investigating officer's report. It states that the Board did not follow its existing jurisprudence and practice or sound labour relations policy in three respects:

- (a) it combined two groups of employees with no community of interest, different management systems and different geographical locations;
- (b) it combined a group of technical employees in one location with a group in another location, while leaving all other technical positions unrepresented;
- (c) it carved out a group of technicians from one location while leaving similar positions in two other locations unrepresented even though they remain part of the same functional division.

[3] The applicant alleges that although it took no position on the inclusion of certain Scarborough positions in its original submissions, the Board had the "duty and legal obligation" to create "sensible bargaining units which make operational labour relations sense, and are consistent with its own policy." The applicant argues that the Richmond Hill employees report to different supervisors than the Toronto and Scarborough employees, and that these supervisors set their own policies with regards to discipline, job evaluations, performance, overtime, schedules and so on. The applicant states that its geographic, administrative, budgetary and operating structures are consistent with how other cable companies are organized. The applicant argues that isolating certain classifications is inconsistent with an appropriate bargaining unit. It alleges that the Board's order opens the door to competing certification applications for non-unionized employees. In the alternative, the employer requests that the Board review the union's membership evidence and order a vote in two of the offices to ascertain employee wishes.

II - Les questions soulevées par la requérante

[2] La requérante prétend que le rapport de l'agent enquêteur contient des erreurs de fait. Elle affirme que le Conseil a dérogé à sa jurisprudence et pratiques habituelles ou à son objectif de favoriser des relations de travail harmonieuses à trois égards:

- a) il a fusionné deux groupes d'employés qui n'ont aucune communauté d'intérêts, qui sont assujettis à des systèmes de gestion différents et qui travaillent dans des régions différentes;
- b) il a fusionné deux groupes de techniciens travaillant dans des localités différentes sans inclure les autres techniciens;
- c) il a constitué une unité composée des techniciens travaillant dans un localité différente sans inclure les titulaires de postes semblables qui travaillent ailleurs, même s'ils font partie de la même division fonctionnelle.

[3] La requérante allègue que, même si elle s'est abstenue, dans ses observations initiales, de faire valoir ses vues sur l'inclusion de certains employés de Scarborough, le Conseil «avait l'obligation, en vertu de la loi» (traduction) de créer «des unités de négociation logiques qui riment à quelque chose sur le plan des relations de travail, en conformité avec la ligne de conduite qu'il s'est fixée» (traduction). La requérante soutient que les employés de Richmond Hill ne relèvent pas des mêmes superviseurs que les employés de Toronto et de Scarborough et que ces superviseurs établissent leurs propres règles en matière de discipline, d'évaluation du rendement, de rendement, d'heures supplémentaires, d'établissement des horaires, etc. La requérante affirme que ses structures régionales, administratives, budgétaires et opérationnelles sont identiques à celles des autres entreprises de câblodistribution. Elle soutient que l'exclusion de certaines classifications est incompatible avec l'établissement d'une unité habile à négocier collectivement, et que l'ordonnance du Conseil rend possible la présentation de demandes concurrentes visant l'accréditation d'autres unités d'employés non syndiqués. Subsidiairement, l'employeur demande au Conseil d'examiner à nouveau la preuve de l'adhésion syndicale et d'ordonner la tenue d'un scrutin à deux des lieux de travail concernés pour établir avec certitude les désirs des employés.

[4] The applicant submits that different terms and conditions of employment for unionized and non-unionized employees working side-by-side will create labour relations difficulties. It further submits that it is in the process of voluntarily recognizing the Scarborough technical work force so that the existing collective agreement will cover both the Toronto and Scarborough locations.

[5] The applicant suggests that the Board's order did not consider:

(a) whether the enlarged or altered bargaining unit met the basic requirements for granting the original order;

(b) the impact on management's effectiveness;

(c) the size of the employer's operations and the community of interest with other employees;

(d) that unionized and non-unionized employees working side-by-side would lead to a "cumbersome and untenable management system."

III - Respondent's Response

[6] The respondent states that the investigating officer's report clearly states the groupings that would take place under the employer's planned restructuring and the fact that, in certain locations, some maintenance technicians would be included in the bargaining unit and working alongside other maintenance technicians, who are not part of the bargaining unit. It submits that the facts raised by the applicant were also raised before the original panel.

[7] The respondent submits that although invited to advise the Board of any inaccuracies in the investigating officer's report, the employer did not make any further submissions, and, therefore, should not be allowed to revisit these issues by way of an application for reconsideration. It submits that the employer's restructuring, which occurred after the filing of the original application, is not a reason for the Board to revise its findings. The respondent points out that all employees are governed by the same employee policy, procedures and construction and installation manuals, and that there is but one human resources department for all employees, regardless of the

[4] La requérante fait valoir que l'établissement de conditions de travail différentes pour les employés syndiqués travaillant aux côtés d'employés non syndiqués causera des problèmes de relations de travail. Elle précise en outre avoir entrepris des démarches en vue de reconnaître volontairement les techniciens de Scarborough de façon que la convention collective existante s'applique aux employés de Toronto et de Scarborough.

[5] La requérante affirme que le Conseil n'a pas tenu compte des éléments suivants pour rendre son ordonnance:

a) la question de savoir si l'unité de négociation modifiée satisfaisait aux critères fondamentaux établis;

b) l'incidence sur l'efficacité de la gestion;

c) la taille de l'entreprise et la communauté d'intérêts avec les autres employés;

d) le fait que l'existence de groupes d'employés syndiqués travaillant aux côtés d'employés non syndiqués «complexifierait à outrance le système de gestion» (traduction).

III - La réponse de l'intimée

[6] Le syndicat soutient que le rapport de l'agent enquêteur indique clairement que l'employeur projette de regrouper les employés, et qu'à certains endroits les techniciens à l'entretien seraient inclus dans l'unité de négociation et côtoieraient des techniciens à l'entretien non syndiqués. Le syndicat affirme en outre que les faits soulevés par la requérante ont aussi été communiqués au banc initial.

[7] L'intimée précise que l'employeur s'est abstenu de formuler des observations supplémentaires après avoir été invité à signaler au Conseil toute erreur relevée dans le rapport de l'agent enquêteur, et il ne devrait donc pas être autorisé à réexaminer les mêmes questions dans le cadre d'une demande de réexamen. L'employeur ne peut invoquer la restructuration de ses opérations, laquelle a eu lieu après le dépôt de la demande initiale, pour convaincre le Conseil de réviser ses conclusions. Les employés sont tous assujettis aux mêmes politiques et procédures en matière de ressources humaines et ils se conforment tous aux mêmes manuels de construction et d'installation; il n'y

location. Furthermore, upon taking over from Shaw Communications Inc. (Shaw), the employer has gone to great lengths to train all employees at the Richmond Hill location.

[8] In response to the employer's argument about voluntary recognition of all the technical work force in Scarborough, the union responds that this is a union issue and not an employer decision. The respondent states that there is no reason not to respect the employees' wishes at the Richmond Hill location to be part of the bargaining unit, and that the employer did not oppose the inclusion of the maintenance technicians at the Scarborough location in the original application.

IV - The Applicant's Reply

[9] In its reply to the union's submissions, the employer submits that certain plans, not yet implemented, were communicated to the original panel. It alleges that the union has been unable to cite any cases with an analogous fact situation and admits that its own research has also failed to reveal a single precedent. The employer argues once more the facts and organizational issues raised in its initial submissions and contests both the union's version of the facts and the Board's finding of the appropriate bargaining unit.

V - The Board's Reconsideration Power

[10] The Board's reconsideration power is not intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the Board's findings or the outcome of the original panel's decision. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)) and applicable to the present matter pursuant to the transitional provisions of section 49(1), provides as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

a qu'un seul service des ressources humaines pour l'ensemble des employés, peu importe leur lieu de travail. En outre, après avoir acquis le contrôle de Shaw Communications Inc. (Shaw), l'employeur a fait le nécessaire pour former tous les employés à Richmond Hill.

[8] Au sujet de l'observation de l'employeur relative à la reconnaissance volontaire de l'ensemble du personnel technique travaillant à Scarborough, le syndicat affirme que cette question relève de la compétence du syndicat, non pas de celle de l'employeur. Il soutient qu'il n'y a aucune raison de ne pas tenir compte de la volonté des employés de Richmond Hill d'être inclus dans l'unité de négociation, et que l'employeur ne s'est pas opposé à l'inclusion des techniciens à l'entretien de Scarborough dans le cadre de la demande d'accréditation initiale.

IV - La réplique de la requérante

[9] Dans sa réplique aux observations du syndicat, l'employeur soutient avoir informé le banc initial de certains projets qui n'ont pas encore été mis à exécution. Il prétend que le syndicat a été incapable d'invoquer quelque affaire portant sur des faits semblables et admet que ses propres recherches à cet égard se sont soldées par un échec. L'employeur réitère les faits et les enjeux organisationnels dont il a fait état dans ses observations initiales et conteste la version des faits du syndicat ainsi que la conclusion à laquelle le Conseil en est arrivé en ce qui concerne l'unité habile à négocier collectivement.

V - Le pouvoir de réexamen du Conseil

[10] Le pouvoir de réexamen dont le Conseil est investi ne se veut pas une procédure d'appel ni un moyen de contester les conclusions du Conseil ou la décision du banc initial. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)), qui s'applique à l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce en vertu des dispositions transitoires du paragraphe 49(1), prévoit ce qui suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[11] Section 44 is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in previous decisions, such as: *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

VI - Analysis

[12] The employer's submissions raise two issues: (a) alleged errors of fact in the investigating officer's report; and (b) an error of law or policy in the Board's configuration of the bargaining unit.

(a) Alleged Errors of Fact in the Investigating Officer's Report

[13] The instant application for reconsideration is limited to that part of the union's application dated June 13, 2001 in Board file no. 22278-C to vary the bargaining certificate to include 26 maintenance technicians, former employees of Shaw, working at the employer's Richmond Hill and Scarborough offices. While the employer does not appear to object to the inclusion of the Scarborough employees, it objects to the inclusion of the same category of employees at its Richmond Hill location. In its submissions to the original panel, the union pointed out that the employer had begun the process of integrating the Scarborough and Richmond Hill operations into its existing network. It set out the following reasons in support of its application:

All of the Employer's maintenance technicians share a common administrative structure. Lead hands or senior technicians distribute individual daily assignments and monitor attendance. Team managers hire, fire and discipline maintenance

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[11] L'article 44 ne constitue pas un nouveau principe de droit; il regroupe plutôt tous les principes que le Conseil a appliqués dans ses décisions antérieures, telles: *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.

VI - L'analyse

[12] L'employeur fait valoir deux points, il prétend a) que le rapport de l'agent enquêteur renferme des erreurs de fait, et b) que le Conseil a commis une erreur de droit ou de principe en définissant l'unité de négociation.

a) Les erreurs de fait que renfermerait le rapport de l'agent enquêteur

[13] La demande de réexamen dont le Conseil est saisi en l'espèce porte uniquement sur la portion de la demande datée du 13 juin 2001 - dossier du Conseil n° 22278-C - visant à faire modifier le certificat d'accréditation pour inclure 26 techniciens à l'entretien, des anciens employés de Shaw, travaillant dans les bureaux de l'employeur à Richmond Hill et à Scarborough. L'employeur s'oppose uniquement à l'inclusion des employés de Richmond Hill. Dans les observations présentées au banc initial, le syndicat a fait observer que l'employeur avait commencé à intégrer les activités de Scarborough et de Richmond Hill à son réseau actuel. Il invoque les moyens suivants au soutien de sa demande:

Les techniciens à l'entretien au service de l'employeur sont tous assujettis aux mêmes règles administratives. Les chefs d'équipe ou les techniciens principaux distribuent chaque jour le travail aux employés en plus de contrôler leur assiduité. Les

technicians and grant time off. Team managers report to an operations manager who in turn report [*sic*] to the Vice-president of Customer Service. All maintenance technicians in Scarborough and Richmond Hill are subject to the same policies, procedures and work standards as the maintenance technicians in Don Mills. All human resource matters regarding maintenance technicians are dealt with by the same human resources management.

Reasons for this Application

A number of Scarborough and Richmond Hill based maintenance Technicians have expressed their wish to be represented by the applicant Union and included in the larger bargaining unit as evidenced by the applications for membership and payments received by the Union (a confidential statement to this effect has been submitted to the Board under separate cover).

The enlarged bargaining unit would be just as appropriate for collective bargaining as the current bargaining unit. As previously mentioned, former Shaw maintenance technicians have identical duties as maintenance technicians who are currently members of the bargaining unit. Furthermore, the maintenance technicians the Union seeks to add to the bargaining unit number just twenty-six persons, and the current bargaining unit includes over 220 persons. The addition sought by the Union will not substantially alter the character of the unit. The essential nature of the original certification as found appropriate by the Board will not change.

The Union submits that the addition it seeks will provide a better basis for sound labour relations and a common framework of employment conditions. It would therefore have a beneficial effect on the operations of Rogers and the Union.

The addition of employees at the Scarborough and Richmond Hill operations would allow for greater lateral mobility of workers between positions within the bargaining unit and the Employer's offices.

The Union cites the community of interest, identical duties and similar work environments between the current and proposed members of the bargaining unit in support of its application.

In light of the above and attached submissions, we request that the Board grant the Union's application to include the Rogers's maintenance technicians working in and out of its Richmond Hill and Scarborough offices in the bargaining unit described in Board Certificate 2308-C. ...

gestionnaires d'équipe embauchent, congédient et prennent des mesures disciplinaires à l'égard des techniciens à l'entretien, et approuvent les congés. Ils rendent compte à un directeur de l'exploitation, qui relève du vice-président du service à la clientèle. Les techniciens à l'entretien de Scarborough et de Richmond Hill sont assujettis aux mêmes politiques, procédures et normes de travail que ceux de Don Mills. Les questions de ressources humaines touchant les techniciens à l'entretien sont toutes traitées par le même service de gestion des ressources humaines.

Moyens invoqués au soutien de la demande

Certains des techniciens à l'entretien de Scarborough et de Richmond Hill ont exprimé le désir d'être représentés par le syndicat requérant et d'être inclus dans l'unité globale, ainsi qu'en témoignent les demandes d'adhésion et les paiements reçus par le syndicat (une déclaration confidentielle à cet effet a été soumise au Conseil sous pli distinct).

L'unité de négociation modifiée serait tout aussi habile à négocier collectivement que l'unité de négociation actuelle. Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, les anciens techniciens à l'entretien au service de Shaw exécutent le même travail que les techniciens à l'entretien inclus dans l'unité de négociation actuelle. En outre, le groupe des techniciens à l'entretien dont le syndicat sollicite l'inclusion dans l'unité de négociation ne comprend pas plus de 26 personnes, et l'unité de négociation actuelle englobe plus de 220 employés. L'inclusion des postes demandée n'aura guère d'incidence sur le caractère représentatif de l'unité. La nature essentielle de l'unité que le Conseil a initialement jugée habile à négocier collectivement demeurera la même.

Le syndicat soutient que l'inclusion demandée des postes favorisera des relations du travail plus harmonieuses et permettra d'établir des conditions de travail communes, ce qui aurait une incidence positive sur les activités de Rogers et du syndicat.

L'inclusion des employés de Scarborough et de Richmond Hill faciliterait la mobilité latérale entre les divers postes compris dans l'unité de négociation de même qu'entre les divers lieux de travail de l'employeur.

Au soutien de sa demande, le syndicat invoque la communauté d'intérêts et la similitude des tâches et des milieux de travail qui existent entre les membres actuels et proposés de l'unité de négociation.

Compte tenu de ce qui précède et des observations ci-annexées, nous demandons au Conseil d'accéder à la demande du syndicat d'inclure les techniciens à l'entretien de Rogers travaillant à Richmond Hill et à Scarborough, ou à partir de ces localités, dans l'unité de négociation décrite dans le certificat du Conseil n° 2308-C...

(traduction)

[14] The employer responded as follows:

Rogers Cable takes a neutral position on the Maintenance Technicians working out of the Scarborough location joining the Metro Cable T.V. Association, and is opposed to the

[14] L'employeur a répondu comme suit:

Rogers Cable s'abstient de formuler des observations au sujet de l'inclusion des techniciens à l'entretien de Scarborough dans la Metro Cable T.V. Association, et il s'oppose à ce que les

Maintenance Technicians working out of the Richmond Hill location joining the Association.

Rogers Cable purchased from Shaw Communications the cable systems located in Ontario and New Brunswick in 2000. Effective December 1, 2000 all the employees in these systems became Rogers employees. The process of integrating the new systems and employees started mid-2000 and continues today.

Rogers Cable is structured and managed on the basis of geography or locations. In Ontario we have cable systems which we internally label as South West Ontario (Kitchener, London and area), GTA West (Mississauga and area), GTA Central (metropolitan Toronto), and GTA East (Oshawa, Newmarket, Collingwood), and Ottawa. With the acquisition of the Shaw systems, on a temporary basis, we established a new unit called Central Ontario. This unit was based solely on the newly acquired systems and included Richmond Hill, Scarborough, Pickering, Barrie, Orangeville and Pefferlaw.

Each of these units are called CBU's - Central Business Units - and each one has a separate and distinct management structure. Each CBU is lead and managed by a General Manager/Vice President that has profit and loss responsibility for their CBU. Reporting into each GM/VP through their own management structure are the functions of Service, Installation, Maintenance and Sales. Directly or indirectly, each GM/VP for their CBU provides direction to Human Resources, Community Relations, and Construction. Each GM/VP has discretion and authority to direct and manage the workforce as required to achieve the customer service standards established and the profit revenue and budget objectives that have been set. The GM/VPs all report into a Senior Vice President, National Cable Operations.

There currently exist considerable differences between CBU's in regards to work practices, procedures, methods and policies. Thus, Maintenance Technicians, to cite a few examples, in one CBU can be performing their work using different procedures and practices, be scheduled differently, and be trained differently from Maintenance Technicians in another CBU.

Although not officially announced and commenced two months' ago, advanced planning has been completed which involves changing the boundaries of the CBU's. The changed boundaries, necessitated by the acquisition of the Shaw systems, will be made to further our customer service and efficiency objectives. At the time of the Association application to have the Scarborough and Richmond Hill Maintenance Technicians included, they, to my knowledge, were unaware of the forthcoming boundary changes to the CBU's. The new CBU boundaries are directly relevant to why the Company is opposed to having the Richmond Hill Maintenance Technicians in the Association and neutral to the Scarborough Maintenance Technicians joining the Association. The new structure, which will be effective within the next 4 to 6 weeks, is as follows:

techniciens à l'entretien de Richmond Hill adhèrent au syndicat.

Au cours de l'année 2000, Rogers Cable a acquis de Shaw Communications le système de câblodistribution situé en Ontario et au Nouveau-Brunswick. En date du 1^{er} décembre 2000, les employés de Shaw travaillant dans ces deux provinces sont devenus des employés de Rogers. Le processus d'intégration des nouveaux systèmes et des employés, qui a commencé pendant la deuxième moitié de l'année 2000, se poursuit encore aujourd'hui.

La structure et le système de gestion de Rogers Cable s'articulent autour de secteurs géographiques ou de localités. En Ontario, les divers systèmes de câblodistribution sont désignés à l'interne de la manière suivante: sud-ouest de l'Ontario (Kitchener, London et la région), Région du Grand Toronto (RGT) - ouest (Mississauga et la région), RGT - centre (Communauté urbaine de Toronto), RGT - est (Oshawa, Newmarket, Collingwood) et Ottawa. Par suite de l'acquisition des systèmes de Shaw, nous avons créé, à titre provisoire uniquement, une nouvelle unité du centre de l'Ontario, qui englobe Richmond Hill, Scarborough, Pickering, Barrie, Orangeville et Pefferlaw.

Chacune de ces unités, appelées des UCC - unités commerciales centrales - a sa propre structure de gestion. Chaque UCC est dirigée et gérée par un directeur général/vice-président aux fins de l'état des résultats. Chaque DG/VP est entouré d'une équipe de gestion composée de responsables du service, de l'installation, de l'entretien et des ventes. Chaque DG/VP assure, directement ou indirectement, la direction du service des ressources humaines, des relations avec la collectivité et de la construction. Chacun possède les pouvoirs nécessaires pour diriger et gérer l'effectif comme il l'entend afin d'atteindre les normes établies en matière de service à la clientèle et les objectifs budgétaires et de rentabilité qui lui ont été fixés. Les DG/VP relèvent tous d'un vice-président principal des opérations nationales de câblodistribution.

À l'heure actuelle, les pratiques, procédures, méthodes et politiques de travail diffèrent sensiblement d'une UCC à l'autre. Par exemple, les techniciens à l'entretien d'une UCC peuvent appliquer des procédures et pratiques différentes, en plus d'être assujettis à des horaires différents et de recevoir une formation différente de celle des techniciens à l'entretien d'une autre UCC.

Quoiqu'il n'y ait pas encore eu d'annonce officielle et que le projet ne date que de deux mois, il est déjà prévu de modifier les limites géographiques actuelles des UCC. Les changements, qui sont devenus nécessaires à la suite de l'acquisition des systèmes de Shaw, ont pour but d'améliorer le service à la clientèle et l'efficacité des opérations. En date du dépôt de la demande d'inclusion des techniciens à l'entretien de Scarborough et de Richmond Hill, le syndicat n'était pas au courant, à ce que je sache, de la modification projetée des UCC. C'est à cause de ces changements que l'employeurs'oppose à l'inclusion des techniciens à l'entretien de Richmond Hill et qu'il s'abstient de formuler des observations en ce qui concerne les techniciens à l'entretien de Scarborough. La nouvelle structure, qui entrera en vigueur dans les quatre à six prochaines semaines, est la suivante:

"GTA Central will be expanded to include all the Scarborough employees including the Maintenance Technicians and the most eastern portion of GTA West.

The Central Ontario CBU will amalgamate with the GTA East, thus will include Pickering, Oshawa, Newmarket, Barrie, Collingwood, Richmond Hill and Pefferlaw."

Thus, the Maintenance Technicians in Scarborough will fall within the management of Bill Lukewich, the GM/VP for GTA Central. The Maintenance Technicians in Richmond Hill will fall within the management of Earl Dusek, the GM/VP for Central Ontario.

Therefore, as the Association states in their application, "The Union submits that the addition it seeks will provide a better basis for sound labour relations and a common framework of employment conditions. It would therefore have a beneficial effect on the operations of Rogers and the Union." **Based on the Maintenance Technicians in Scarborough working side by side in the new GTA Central CBU with the other Association Maintenance Technicians, the Company does not contest the Association point on this as quoted.**

However, the same argument does not hold for the Maintenance Technicians from Richmond Hill which will become part of the Central Ontario CBU. These Maintenance Technicians will be performing no work within GTA Central and will be working with other Central Ontario Maintenance Technicians, Service Technicians, Install Technicians, Construction Technicians, Headend Technicians and many others, all of whom are not members of the Association, all of whom are employees of a separate and distinct business unit. It is the Company's position that including the Maintenance Technicians from Richmond Hill as members of the Association would be inefficient, disruptive and counter beneficial to the operations of Rogers Cable and the Association.

(emphasis added)

[15] The investigating officer's report issued jointly for both applications (Board file nos. 22206-C and 22278-C) provided the following background information for the Board's consideration:

In 1980, Rogers purchased Metro Cable T.V. Limited and it recognized the Association as the successor bargaining agent and became party to a number of collective agreements with the Association since that time. The current collective agreement between the parties is for the period September 1, 1998 to August 31, 2003. (Please see a copy on file.) The bargaining certificate has never been updated.

In 2000, Rogers purchased from Shaw Communications (hereinafter referred to as "Shaw") all the cable systems that Shaw had in Ontario and New Brunswick. Effective December 1, 2000, all former Shaw employees became employees of Rogers. Rogers began integrating the Shaw and Rogers systems and that procedure continues today.

«L'unité de la RGT - centre englobera tous les employés de Scarborough, y compris les techniciens à l'entretien, ainsi que la portion est de l'UCC de la RGT - ouest.

L'UCC du centre de l'Ontario englobera l'UCC de la RGT - est, soit Pickering, Oshawa, Newmarket, Barrie, Collingwood, Richmond Hill et Pefferlaw.»

Par conséquent, les techniciens à l'entretien de Scarborough seront dirigés par Bill Lukewich, le DG/VP de l'UCC de la RGT - centre. Les techniciens à l'entretien de Richmond Hill relèveront de Earl Dusek, le DG/VP du centre de l'Ontario.

Ainsi que l'Association le fait observer dans sa demande, «le syndicat fait valoir que l'inclusion demandée des postes favorisera des relations de travail plus harmonieuses et permettra d'établir des conditions de travail communes, ce qui aura une incidence positive sur les activités de Rogers et du syndicat». **Étant donné que les techniciens à l'entretien de Scarborough travaillent avec les techniciens à l'entretien de l'Association dans la nouvelle UCC de la RGT- centre, l'employeur ne conteste pas les arguments de l'Association à cet égard.**

Cependant, il est impossible d'appliquer cet argument aux techniciens à l'entretien de Richmond Hill, qui seront inclus dans l'UCC du centre de l'Ontario. Ces techniciens n'exécuteront aucune tâche pour le compte de l'UCC de la RGT du centre et ils travailleront aux côtés des autres techniciens à l'entretien, des techniciens préposés au service, des techniciens - installation, des techniciens de la construction, des techniciens de station et des nombreux autres employés de l'UCC du centre de l'Ontario, qui ne sont pas membres de l'Association et qui sont tous rattachés à une unité commerciale distincte. La société est d'avis que l'inclusion des techniciens à l'entretien de Richmond Hill perturberait et entraverait les opérations de Rogers Cable et de l'Association.

(c'est nous qui soulignons; traduction)

[15] Dans le rapport adressé au Conseil relativement aux deux demandes du syndicat (dossiers du Conseil n°s 22206-C et 22278-C), l'agent enquêteur fournit les renseignements suivants:

En 1980, Rogers a fait l'acquisition de Metro Cable T.V. Limited et a reconnu l'Association comme l'agent négociateur successeur. Depuis ce temps, les deux parties ont conclu un certain nombre de conventions collectives, dont la plus récente, qui vise la période allant du 1^{er} septembre 1998 au 31 août 2003. (Une copie a été versée au dossier.) Le certificat d'accréditation n'a jamais été mis à jour.

En 2000, Rogers a acquis de Shaw Communications (ci-après appelée «Shaw») tous les systèmes de câblodistribution que l'entreprise possédait en Ontario et au Nouveau-Brunswick. Le 1^{er} décembre 2000, les employés de Shaw travaillant dans ces provinces sont devenus des employés de Rogers, qui a commencé à intégrer ses systèmes avec ceux de Shaw; le processus n'est d'ailleurs pas encore terminé.

Internally, Rogers is structured by geographical areas. Each designated area is called a Central Business Unit or CBU, and each unit operates as a separate profit or loss operation, and each is managed by a separate General Manager/Vice-President. Each General Manager/Vice-President reports to the Senior Vice-President, National Cable Operations. As of date of the applications, Rogers' CBUs in Ontario was as follows:

South West Ontario (Kitchener & London)
GTA West (Mississauga)
GTA Central (Metro Toronto)
GTA East (Oshawa, Newmarket & Collingwood)
Ottawa

In addition, when Rogers acquired Shaw in 2000, it temporarily created a new CBU called Central Ontario which included Richmond Hill, Scarborough, Pickering, Barrie, Orangeville and Pefferlaw.

Rogers' employees in New Brunswick are represented by Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada. Rogers' employees in Newfoundland are represented by International Brotherhood of Electrical Workers. Rogers' employees at its London, Ontario location, part of the South West Ontario CBU are represented by The Technical Employees Association. Rogers' employees in Kitchener, also part of the South West Ontario CBU are represented by Grand River Technical Employees Association. Rogers' employees at its Oshawa location, part of the GTA East CBU are represented by Rogers Cablesystem - Pine Ridge Technical Employees' Association. The work order control clerks are employed at the employer's York Mills Road location (Board file no. 22206-C) and the Maintenance Technicians sought for inclusion in the bargaining unit are employed at the employer's Scarborough and Richmond Hill locations (Board file no. 22278-C).

[16] Although invited to do so by the investigating officer in his correspondence with the parties, neither the employer nor the union responded to his report on the issue of the maintenance technicians.

[17] Accordingly, the reconsideration panel is satisfied that the applicant had every opportunity to present the facts and arguments relative to its position. As the Board stated in a previous case, *Rogers Cablesystems Limited, supra*, involving this same employer:

[17] It is also worth mentioning here that unless a fundamental injustice occurs, the Board is reluctant to consider additional facts raised by a party, where that party could have and should have brought them to the attention of the original panel. On the facts known to the original panel at the date of its decision, the

La structure opérationnelle de Rogers s'articule autour de régions. Chaque région désignée est appelée une unité commerciale centrale ou UCC, et chaque unité constitue un centre de responsabilité distinct, géré par un directeur général/vice-président. Chacun d'eux rend compte au vice-président principal des opérations nationales de câblodistribution. En date du dépôt des demandes, l'UCC de l'Ontario englobait les régions suivantes:

sud-ouest de l'Ontario (Kitchener et London)
RGT - ouest (Mississauga)
RGT - centre (Communauté urbaine de Toronto)
RGT - est (Oshawa, Newmarket et Collingwood)
Ottawa

En outre, à l'acquisition de Shaw en 2000, Rogers a provisoirement créé une nouvelle UCC, appelée centre de l'Ontario, qui englobait Richmond Hill, Scarborough, Pickering, Barrie, Orangeville et Pefferlaw.

Les employés de Rogers qui travaillent au Nouveau-Brunswick sont représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Les employés de Terre-Neuve sont représentés par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Ceux de London (Ontario), qui sont compris dans l'UCC du sud-ouest de l'Ontario, sont représentés par The Technical Employees Association. Les employés de Kitchener, qui font aussi partie de l'UCC du sud-ouest de l'Ontario, sont représentés par Grand River Technical Employees Association. Les employés d'Oshawa, qui est comprise dans l'UCC de la RGT - est, sont représentés par Rogers Cablesystems/Pine Ridge Technical Employees' Association. Les commis préposés au contrôle des commandes travaillent dans les bureaux de l'employeur situés sur le chemin York Mills (dossier du Conseil n° 22206-C) et les techniciens à l'entretien dont le syndicat sollicite l'inclusion travaillent à Scarborough et à Richmond Hill (dossier du Conseil n° 22278-C).

(traduction)

[16] Dans la correspondance qu'il a adressée aux parties, l'agent enquêteur a invité celles-ci à formuler des observations sur la question de l'inclusion des techniciens à l'entretien, mais ni l'une ni l'autre ne s'est prévalu de cette possibilité.

[17] En conséquence, le banc de révision est persuadé du fait que l'employeur a eu toute possibilité de soumettre les faits et les observations qui lui auraient permis d'étayer sa thèse. Ainsi que le Conseil l'a fait observer dans la décision rendue dans l'affaire antérieure *Rogers Cablesystems Limited*, précitée, qui mettait en cause le même employeur:

[17] Il convient aussi de mentionner en l'espèce que, à moins d'injustice fondamentale, le Conseil hésite à examiner des faits additionnels invoqués par une partie qui aurait pu et aurait dû les communiquer au banc initial. Compte tenu des faits dont disposait le banc initial à la date de sa décision, celle-ci est

decision was correct and proper, in accordance with the provisions of the *Canada Labour Code* and with the general Board practice. ...

(pages 8; and 143,176)

[18] The onus is on the parties to raise and argue all the facts and issues that they consider important for the deliberation of the original panel. Parties cannot sit back and assume that the Board will supply legal argument they may have omitted, on their behalf. It is also inappropriate to await the outcome of the case and seek to have the panel's decision reversed on issues it did not raise in the first instance. In the present case, the investigating officer's report was presented to the parties for their comments. The employer did not reply. It is therefore untimely to raise as a reconsideration issue that the report was inaccurate in many respects. As well, in *Rogers Cablesystems Limited, supra*, the Board expressed its views about the duty to bring forth all the relevant facts:

[22] It should be noted that the duty to inform the Board of facts relevant to its deliberations, which is cast upon those affected by its statutorily mandated processes, is not a passive one. Where parties or those seeking to be parties to Board processes do not act promptly to bring their concerns to the Board's attention, or fail to act promptly to bring relevant facts to the Board's attention prior to a decision, they should expect that a reconsideration panel will require persuasive reasons indeed for setting aside a panel decision once taken. ...

(pages 12; and 143,177)

[19] The Board added:

[25] There may be cases that ought to be reconsidered, even though there were facts the parties ought to have brought to the Board's attention and did not. **This should occur if the newly alleged facts clearly call the original decision into question.** However, additional facts not brought to the original panel's consideration must always be carefully assessed and their seriousness balanced against the question of why they were not previously presented. The additional facts now alleged could have been communicated to the original panel but were not. ...

(pages 13; and 143,178; emphasis added)

[20] The Board stated unequivocally that withholding information does not lead to a second kick at the can:

correcte et appropriée compte tenu des dispositions du *Code canadien du travail* et de la pratique générale du Conseil...

(pages 8; et 143,176)

[18] C'est aux parties qu'il incombe de soulever et de soumettre l'ensemble des faits et des questions que le banc initial devrait prendre en considération pour rendre sa décision. Les parties ne peuvent demeurer passives et tenir pour acquis que le Conseil invoquera à leur place les points de droit qu'ils ont omis de faire valoir. Il est aussi inacceptable d'attendre que le Conseil se soit prononcé sur une affaire pour essayer par la suite de faire annuler cette décision en soutenant qu'il a fait défaut de se pencher sur des questions dont il n'a jamais été saisi. En l'espèce, le rapport de l'agent enquêteur a été communiqué aux parties pour qu'elles formulent leurs observations. L'employeur s'étant abstenu de répondre, il n'est donc pas fondé de demander le réexamen de la décision du banc initial en faisant valoir que le rapport renfermait de nombreuses erreurs. Par ailleurs, dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, précitée, le Conseil a formulé des observations au sujet de l'obligation de communiquer tous les faits pertinents:

[22] Il convient de préciser que le devoir qu'ont les parties aux procédures prévues dans la loi d'informer le Conseil des faits devant lui permettre de rendre une décision n'est pas un devoir passif. Les parties, ou ceux ou celles qui désirent obtenir le statut de partie devant le Conseil, qui n'agissent pas rapidement pour faire part de leurs préoccupations au Conseil, ou qui ne communiquent pas rapidement les faits pertinents au Conseil avant que celui-ci rende une décision, devraient prévoir qu'un banc de révision exigera effectivement des arguments convaincants pour annuler une décision antérieure...

(pages 12; et 143,177)

[19] Le Conseil a ensuite indiqué ceci:

[25] Il peut arriver que des affaires doivent être réexaminées alors que les parties auraient dû communiquer certains faits au Conseil, mais ne l'avaient pas fait. **Ce serait le cas si les nouveaux faits allégués remettaient clairement en question la décision initiale.** Toutefois, il faut toujours examiner attentivement les faits additionnels qui n'ont pas été communiqués au banc initial et leur importance doit être pondérée en fonction des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été présentés auparavant...

(pages 13; et 143,178; c'est nous qui soulignons)

[20] Le Conseil a clairement indiqué que les parties ne peuvent pas invoquer le fait qu'elles ont omis de divulguer des renseignements pour faire examiner les mêmes questions une deuxième fois:

[26] It is also of concern to the reconsideration panel that any support of the position now taken by the employer and applicant Watson could create a precedent that could encourage parties to withhold information from initial panels in the expectation that they could subsequently disclose the additional facts to a reconsideration panel.

(pages 14; and 143,178)

[21] Consequently, it would indeed be entirely inappropriate for the reconsideration panel to instruct the original panel to revisit the same facts with the purpose that it might come to a different conclusion, as this would be tantamount to interfering with the original panel's decision.

[22] It is also useful to add that it is a long and well-established practice of the Board to dispose of applications for certification on the basis of the parties' representations as well as the investigating officer's report. Questions that may arise as to the appropriateness of the bargaining unit are mostly factual ones that are adequately resolved through written submissions. That is why the investigating officer's report, transmitted to the parties with a request to complete any deficiencies, is an integral part of the process. The practice of proceeding solely by way of written submissions has been challenged in the Federal Court on numerous occasions, most often on the grounds of a denial of natural justice. All cases have upheld the Board's power to waive hearings in such matters: see *Arnove Transport Limited* (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220); and *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907), set aside on other grounds in *Alberta Wheat Pool v. Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.)* (1993), 157 N.R. 91 (F.C.A.). In fact, this power has been clarified in the 1999 revisions to the *Code* with the addition of section 16.1.

[23] Although the reconsideration panel rejects the employer's application on the basis of alleged errors of fact in the investigating officer's report, it reviewed the many cases submitted by the employer in support of its position that the Board did not take policy considerations and previous decisions into account in

[26] En outre, le banc de révision craint que, retenir la thèse de l'employeur et du requérant Watson en l'espèce, pourrait créer un précédent qui encouragerait les parties à ne pas divulguer les renseignements aux bancs initiaux dans l'espoir de pouvoir les communiquer par la suite à un banc de révision.

(pages 14; et 143,178)

[21] En réalité, il serait totalement inacceptable que le banc de révision ordonne au banc initial d'examiner à nouveau les faits sur lesquels il s'est déjà penché au cas où il en viendrait à une conclusion différente, car cela équivaldrait à modifier la décision du banc initial.

[22] Il convient également d'ajouter qu'il est une pratique établie depuis longtemps que le Conseil s'appuie sur les observations soumises par les parties ainsi que sur le rapport de l'agent enquêteur pour statuer sur les demandes d'accréditation. Les questions qui peuvent se poser relativement à l'habileté à négocier de l'unité de négociation sont surtout des questions de fait que le Conseil peut trancher sans difficulté en se fondant sur les observations écrites des parties. C'est pourquoi le rapport de l'agent enquêteur, dont la communication aux parties s'accompagne d'une demande de renseignements complémentaires, selon le cas, est un élément indissociable du processus. Cette pratique du Conseil, qui fait qu'il s'appuie uniquement sur les observations écrites des parties, a été contestée de nombreuses fois devant la Cour fédérale, au motif, la plupart du temps, qu'il y avait eu déni de justice naturel. Chaque fois, la Cour fédérale a confirmé que le Conseil est habilité à se prononcer sur les affaires du genre sans tenir d'audience: voir *Arnove Transport Limited* (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220); et *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907), rejetées pour d'autres motifs dans l'arrêt *Alberta Wheat Pool v. Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.)* (1993), 157 N.R. 91 (C.A.F., n° A-1271-91). En fait, l'ajout de l'article 16.1, dans le cadre de la révision du *Code* en 1999, a permis de tirer les choses au clair pour ce qui est de cette attribution du Conseil.

[23] Si le banc de révision rejette la demande d'annulation de la décision du banc initial au motif que le rapport de l'agent enquêteur renfermait des erreurs de fait, il a malgré tout examiné les nombreuses affaires invoquées par l'employeur à l'appui de sa thèse selon laquelle le Conseil a omis de prendre en considération

deciding to include the maintenance technicians at the Richmond Hill office.

(b) Policy and Jurisprudential Basis for the Bargaining Unit Ordered by the Board

[24] As will become clear from the review below, the employer abstracted citations that allegedly support its position, without regard to the particular fact pattern of that case or the overall principle that the determination of bargaining units is a question of fact and not of law.

[25] *Canadian National Railways* (1975), 9 di 20; [1975] 1 Can LRBR 327; and 75 CLLC 16,158 (CLRB no. 41) involved an application seeking reconsideration of the Board's decision dismissing an application pursuant to sections 143(2) [now section 43] and 151 [now section 53] without a hearing. In its reasons, the reconsideration panel outlined three different types of review applications contemplated by then section 119 [now section 18], and explained how this section should be applied in an application to vary the certificate:

It will be readily seen that the powers given to the Board by section 119 of the *Code* can be invoked mainly in three types of situations:

1. Where a bargaining agent has been certified by a decision of the C.L.R.B., at a later date the Board may be asked to review its original order to enlarge or to otherwise alter the bargaining unit for which the bargaining agent is certified. Such an application, although filed under section 119 of the *Code*, is basically of the same nature as an application for certification. In such a case, if the application is granted, the revised order will be substantially different from the original one and, accordingly, such an application may only be granted if the applicant meets the basic requirements laid down in the *Code* for the granting of the original order.

(pages 25; 334-335)

[26] In *Marine Atlantic Inc.* (1990), 82 di 91; and 91 CLLC 16,001 (CLRB no. 822), the union was seeking to amend two certification orders by adding positions excluded from former bargaining unit descriptions. The employer objected to the application alleging that the union did not have the minimum support among the employees it sought to add to the existing units. Once satisfied of the representative character of the

les principes établis et les décisions rendues antérieurement lorsqu'il s'est prononcé en faveur de l'inclusion des techniciens à l'entretien de Richmond Hill.

b) Les principes et la jurisprudence applicables à l'ordonnance d'accréditation du Conseil

[24] Ainsi qu'on le constatera à la lecture de l'analyse qui suit, l'employeur a cité des passages de décisions qui appuient prétendument sa thèse, sans tenir compte des faits particuliers de ces affaires ou du principe général selon lequel la définition des unités de négociation est une question de fait plutôt que de droit.

[25] L'affaire *Canadien National* (1975), 9 di 21; [1975] 1 Can LRBR 327; et 75 CLLC 16,158 (CCRT n° 41) portait sur une demande de réexamen de la décision du Conseil qui a rejeté une demande fondée sur le paragraphe 143(2) [devenu l'article 43] et l'article 151 [devenu l'article 53] sans tenir d'audience. Dans ses motifs, le banc de révision a décrit les trois types de demande de réexamen que prévoyait l'article 119 [devenu l'article 18], et a expliqué de quelle manière cette disposition devait s'appliquer dans le cadre d'une demande de modification du certificat d'accréditation:

On peut facilement constater que les pouvoirs que l'article 119 du *Code* confère au Conseil peuvent être invoqués principalement dans trois genres de situations:

1. Lorsqu'un agent négociateur a été accrédité par décision du CCRT, le Conseil peut se voir demander à une date ultérieure de réviser son ordonnance originale de manière à agrandir ou à modifier de quelque autre manière l'unité de négociation à l'égard de laquelle l'agent négociateur a été accrédité. Une telle demande, même si elle est présentée en vertu de l'article 119 du *Code*, est fondamentalement de même nature qu'une demande d'accréditation. Dans un cas pareil, si le Conseil fait droit à la demande, l'ordonnance révisée sera substantiellement différente de l'originale et, en conséquence, le Conseil ne peut faire droit à une telle demande que si le demandeur satisfait aux exigences fondamentales du *Code* qui s'appliquaient à la demande originale.

(pages 26; 334-335)

[26] Dans l'affaire *Marine Atlantique S.C.C.* (1990), 82 di 91; et 91 CLLC 16,001 (CCRT n° 822), le syndicat a demandé au Conseil de modifier deux ordonnances d'accréditation pour inclure deux postes qui avaient été exclus des unités de négociation définies initialement. L'employeur s'est opposé à la demande au motif que le syndicat n'avait pas l'appui du nombre minimal d'employés concernés. Ayant établi à

bargaining agent, the Board considered it could include any employee in the proposed bargaining unit, whether at the time of the application for review filed by the employer or at a later date by the certified bargaining agent. In this case, the Board decided to include, in accordance with the union's submissions, licensed and unlicensed employees in the same bargaining unit on the basis that the representative character of the union with respect to the new enlarged bargaining unit was not being changed.

[27] Neither of these cases supports the employer's argument that the union did not meet the basic requirements laid down in the *Code* for the granting of the original order. At the time the instant application was filed, the *Canada Labour Relations Board Regulations, 1992*, SOR/91-622, applied. Section 23 provided that evidence of employee wishes was to be considered as follows:

23. In any application relating to bargaining rights,

(a) membership of an employee in a trade union is evidence that the employee wishes to be represented by the trade union as that employee's bargaining agent; ...

and that employee wishes to belong to a trade union were confidential:

25. The Board shall not disclose to anyone evidence that could, in the Board's opinion, reveal membership in a trade union, opposition to the certification of a trade union or the wish of any employee to be represented by or not to be represented by a trade union, unless the Board considers that such disclosure would be in furtherance of the objectives of the Act.

[28] The representation issue is of no concern to the employer. Indeed, the *Code* specifically precludes the employer from interfering in any way in the representation of employees (see section 94(1)) and leaves it up to the employees to determine who will represent them (see section 28(c)). The employer's intervention is limited to questions relating to the appropriateness of the bargaining unit and to inclusions and exclusions therefrom. Although the confidential information concerning employee wishes contained in the investigating officer's report is not revealed to the employer, that does not lead to the conclusion that the Board did not take this factor into consideration. Consequently, the employer's arguments that the

sa satisfaction que l'agent négociateur continuait d'avoir l'appui de la majorité, le Conseil a conclu qu'il pouvait inclure n'importe quel employé dans l'unité de négociation proposée, que ce soit au moment où l'employeur adresse la demande de révision, ou à une date ultérieure, à la demande de l'agent négociateur accrédité. Dans cette affaire, le Conseil a décidé, après examen des observations du syndicat, de regrouper les employés brevetés et non brevetés dans la même unité de négociation parce que le syndicat continuait de représenter la majorité des membres.

[27] Aucune des affaires mentionnées aux paragraphes précédents n'appuie l'argument de l'employeur selon lequel le syndicat ne satisfaisait pas aux conditions fondamentales énoncées dans le *Code* pour que le Conseil rende son ordonnance initiale. À l'époque où la demande en l'instance a été déposée, c'est le *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail* (DORS/91-622) qui s'appliquait. L'article 23 précisait que la preuve de la volonté des employés devait être prise en considération de la manière suivante:

23. Pour toute demande concernant les droits de négociation:

a) l'adhésion de l'employé à un syndicat constitue la preuve de sa volonté d'être représenté par ce syndicat à titre d'agent négociateur...

et que cette preuve devait demeurer confidentielle:

25. Le conseil ne peut divulguer à qui que ce soit des éléments de preuve qui, à son avis, pourraient révéler l'adhésion à un syndicat, l'opposition à l'accréditation d'un syndicat ou la volonté de tout employé d'être ou de ne pas être représenté par un syndicat, à moins qu'il n'estime qu'une telle divulgation contribuerait à la réalisation des objectifs de la Loi.

[28] La représentation syndicale est une question qui ne concerne aucunement l'employeur. En fait, le *Code* interdit expressément à l'employeur d'intervenir de quelque manière que ce soit dans la représentation des employés (voir le paragraphe 94(1)) et il laisse aux employés le soin de déterminer qui les représentera (voir l'alinéa 28c)). L'employeur ne peut que faire valoir ses vues sur la question de l'habilité de l'unité proposée à négocier collectivement, ainsi que sur les postes qu'il convient d'y inclure et d'y exclure. Le fait que les renseignements confidentiels relatifs à la volonté des employés que renferme le rapport de l'agent enquêteur ne sont pas communiqués à l'employeur n'est pas un motif suffisant pour conclure

conditions set out in *Canadian National Railways, supra*; and *Marine Atlantic Inc., supra*, were not met must fail.

[29] In *Maritime Telegraph and Telephone Company Limited* (1996), 103 di 22 (CLRB no. 1187), the union filed an application for certification of a unit previously covered by a provincial certification, where the parties had been in a long-term bargaining relationship. In such cases, the Board said that it would likely certify a bargaining unit that is similar to the provincial unit or one covered by the scope of the collective agreement. It set forth the principle that the union cannot use jurisdictional change to sweep in positions that were not previously included. Inversely, it stated that the employer could not use jurisdictional change to exclude positions that were previously in the bargaining unit. In this case, the Board refused to include three disputed positions, as they were not the same as those covered by the scope of the collective agreement.

[30] Contrary to what the employer states in its submissions, this case does not turn on a consideration of the nature of a reporting relationship being a factor in determining bargaining units, but on the issue that the positions that were sought to be included did not resemble others in the existing provincial unit in terms of core duties, skills, environment and reporting relationship. The conclusions of this case are therefore not persuasive in the instant matter.

[31] In *MacLean Hunter Cable TV Limited* (1979), 34 di 752; and [1979] 2 Can LRBR 1 (CLRB no. 179), the union filed an application for certification where it was also alleged that several unfair labour practices had been committed by the employer. The Board commented that it would consider the size of the bargaining unit and the community of interest amongst its employees, considerations that apply to all

que le Conseil n'en a pas tenu compte. En conséquence, les arguments de l'employeur selon lesquels le syndicat ne satisfaisait pas aux conditions énoncées dans les affaires *Canadien National* et *Marine Atlantique S.C.C.*, précitées, doivent être rejetés.

[29] Dans l'affaire *Maritime Telegraph and Telephone Company Limited* (1996), 103 di 22 (CCRT n° 1187), le syndicat a présenté une demande d'accréditation d'une unité qui était antérieurement régie par les lois provinciales, et les parties entretenaient une relation de négociation depuis très longtemps. Dans les affaires de ce genre, le Conseil a déclaré qu'il est susceptible d'accréditer une unité de négociation qui correspond à tous égards à l'unité provinciale ou encore une unité comprise dans le champ d'application de la convention collective. Il a énoncé le principe selon lequel le syndicat ne peut invoquer un changement constitutionnel pour inclure des postes qui étaient antérieurement exclus. Inversement, l'employeur ne peut invoquer des changements constitutionnels pour faire exclure des postes qui étaient antérieurement inclus dans l'unité de négociation. Dans cette affaire, le Conseil a refusé d'inclure trois des postes en cause pour le motif qu'ils n'avaient pas de points communs avec les postes auxquels s'appliquait la convention collective.

[30] Contrairement à ce que l'employeur affirme dans ses observations, cette affaire ne porte pas sur la question de savoir si la nature d'une relation de subordination est un facteur dont il faut tenir compte pour déterminer la composition des unités de négociation, mais plutôt sur le fait que les postes dont le syndicat sollicitait l'inclusion n'avaient pas de points communs avec les autres postes compris dans l'unité provinciale existante en ce qui concerne les fonctions principales, les compétences, le cadre de travail et la relation de subordination. Les conclusions auxquelles le Conseil en est venu dans cette affaire ne peuvent donc pas s'appliquer à l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[31] Dans l'affaire *MacLean Hunter Cable TV Limited* (1979), 34 di 752; et [1979] 2 Can LRBR 1 (CCRT n° 179), le syndicat a présenté une demande d'accréditation dans laquelle il alléguait également que l'employeur avait eu recours à plusieurs pratiques déloyales de travail. Le Conseil a précisé qu'il était nécessaire de se pencher sur la taille de l'unité de négociation et la communauté d'intérêts des employés,

applications for certification. Nevertheless, this statement is not the gist of this decision. The Board found that the union could not exclude pockets of employees from the bargaining unit just to preserve its majority standing. The Board went on to state that it was prepared to accept the traditional exclusion of the office and sales staff from the bargaining unit. However, since the union no longer represented the majority of the appropriate bargaining unit as configured by the Board, a vote was ordered to determine the wishes of the majority of employees. This case clearly does not stand for the proposition put forth by the employer in the instant case that unionized and non-unionized employees working together and performing the same work goes against the notion of community of interest, or that extending the bargaining unit will lead to a "cumbersome and untenable management system."

[32] The instant matter is also distinguishable from the *MacLean Hunter Cable TV Limited*, *supra*, case on its facts. The union is asking for an accretion of the bargaining unit by adding what are allegedly similar positions. In its submissions before the original panel, the employer took what it called a "neutral position" with respect to the maintenance technicians in Scarborough, and agreed with the union's submissions that their addition to the existing bargaining unit would have "a beneficial effect on the operations of Rogers and the union." With respect to the maintenance technicians at Richmond Hill, the employer's objections were based on the fact that, within the employer's new organization, they would perform their work within Central Ontario, not within the Toronto area, and alongside other non-union classifications. Thus their inclusion in the bargaining unit would be "inefficient, disruptive and counter beneficial to the operations of Rogers Cable and the Association."

[33] It should be mentioned that the issue of the lack of community of interest because unionized and non-unionized employees will be working together and performing the same work was raised in the employer's original submissions. The issue of "avoid[ing] small

des facteurs qui sont pris en considération chaque fois que le Conseil est saisi d'une demande d'accréditation. Cette observation ne constitue cependant pas le fondement de cette décision. Le Conseil a conclu que le syndicat ne pouvait pas exclure certains groupes d'employés de l'unité de négociation pour la simple raison qu'il voulait conserver l'appui de la majorité. Le Conseil a ensuite ajouté qu'il était disposé à exclure le personnel administratif, comme cela se fait habituellement. Cependant, vu que le syndicat ne se trouvait plus à représenter la majorité des membres de l'unité de négociation qui avait initialement été jugée habile à négocier collectivement, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation pour connaître le désir des employés. Il est manifeste que cette affaire n'étaye aucunement l'argument de l'employeur en l'espèce, à savoir que le fait que des employés syndiqués et des employés non syndiqués exécutant les mêmes tâches et travaillant ensemble se trouve à être incompatible avec la notion de communauté d'intérêts, ou selon lequel la modification de l'unité de négociation aura pour effet de «complexifier à outrance le système de gestion» (traduction).

[32] Les faits de l'affaire en l'instance diffèrent également de ceux de l'affaire *MacLean Hunter Cable TV Limited*, précitée. Le syndicat souhaite faire modifier la description de l'unité de négociation pour y inclure des postes prétendument semblables. Dans les observations soumises au banc initial, l'employeur s'est abstenu de formuler ses vues au sujet des techniciens à l'entretien de Scarborough et il a souscrit aux observations du syndicat selon lesquelles leur inclusion dans l'unité de négociation existante «aurait une incidence positive sur les activités de Rogers et du syndicat» (traduction). En ce qui concerne les techniciens à l'entretien de Richmond Hill, les objections de l'employeur étaient fondées sur le fait que, dans la nouvelle organisation, ces employés allaient être rattachés à la région du centre de l'Ontario, plutôt qu'à celle de la Communauté urbaine de Toronto, et qu'ils allaient travailler aux côtés d'autres techniciens non syndiqués. En conséquence, leur inclusion dans l'unité de négociation ne pouvait que «perturber et entraver les opérations de Rogers Cable et de l'Association» (traduction).

[33] Il convient de mentionner que l'employeur a abordé, dans ses observations initiales, la question du manque de communauté d'intérêts dû au fait que des employés syndiqués et non syndiqués exécutant les mêmes tâches travaillent ensemble. Par contre, il n'a

pockets of unrepresented employees" was not. The employer's original argument was strictly an organizational one, based on a geographical structure, which, according to the employer's own admission, had not yet been announced or disclosed to the union.

[34] Except for most unusual circumstances, the Board considers an application on the basis of the circumstances as they stood at the time of the filing of the application for certification. This principle applies as much to employees who have a change of heart after expressing their wishes to join the union as for employers who plan organizational changes after the filing of an application with a view to defeating employees' efforts to exercise their rights under the *Code*. This application of the *Code* is consistent with the objectives the Board has applied in the past when approaching bargaining unit determination and which were succinctly expressed in *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRBR no. 797):

It goes without saying that bargaining unit construction is fundamental to sound labour relations. Bargaining unit determination is one of the most important and constructive functions of a labour relations board. An unwise unit determination may result in labour relations frictions between an employer and a trade union or between two or more trade unions or even between a trade union and the employees and it may, at the end of the day, put the employer out of business or the employees out of work. In this context, an appropriate bargaining unit will be one that, in collective bargaining, will best serve the interests of the employees and the enterprise in which they are employed, and will promote industrial stability in labour relations.

When approaching bargaining unit determination the Board must have regard for certain objectives which form the cornerstone of the *Canada Labour Code* (*Part I - Industrial Relations*) (previously *Part V*). These objectives can be summarized as:

(1) **Encouragement of free collective bargaining:** In keeping with the objectives of the *Code* as contained in the "Preamble," the Board must encourage free collective bargaining as a means of offering employees a countervailing power to that of the employer in setting the terms and conditions of employment. To this end, the provisions of the *Code* facilitate the organization of workers into bargaining units which are represented by trade unions as the exclusive bargaining agent.

(2) **Fostering of industrial stability:** The Board must foster industrial peace and stability through the establishment of a viable and potentially permanent framework for collective

pas abordé la question selon laquelle il faut «éviter de créer de petits groupes d'employés non représentés». L'observation initiale de l'employeur était strictement fondée sur des considérations d'ordre organisationnel se rapportant à une restructuration par région qui, l'employeur l'a-t-il admis, n'avait pas encore été annoncée ou communiquée au syndicat.

[34] Sauf dans des circonstances très exceptionnelles, le Conseil tient compte de la situation qui existait au moment de la présentation de la demande d'accréditation pour rendre sa décision. Ce principe s'applique aussi bien aux employés qui changent d'idée après avoir exprimé leur volonté d'adhérer à un syndicat qu'aux employeurs qui projettent d'apporter des changements organisationnels après le dépôt d'une demande afin de faire échec aux démarches entreprises par les employés en vue d'exercer les droits que leur reconnaît le *Code*. Cette application du *Code* concorde avec les objectifs que le Conseil s'est fixé par le passé aux fins de définir les unités habiles à négocier collectivement et qui ont été énoncés succinctement dans l'affaire *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797):

Il va sans dire que la structure des unités de négociation est un élément fondamental du maintien de bonnes relations du travail. L'établissement des unités de négociation est l'une des fonctions les plus importantes et les plus constructives des conseils de relations du travail. Si la composition des unités est mauvaise, il peut en résulter des frictions entre l'employeur et le syndicat ou entre deux syndicats ou plus, voire entre le syndicat et les employés. Au pire, elle peut obliger l'employeur à fermer ses portes ou réduire les employés au chômage. Dans ce contexte, l'unité habile à négocier collectivement est celle qui, dans le contexte de la négociation collective, sert le mieux les intérêts des employés et de l'entreprise dans laquelle ceux-ci travaillent, et qui favorise la stabilité dans les relations du travail.

Dans sa démarche en vue de la détermination d'une unité de négociation, le Conseil ne doit jamais négliger certains objectifs qui forment la pierre angulaire du *Code canadien du travail* (*Partie I - Relations du travail*), (autrefois *Partie V*). Ces objectifs se résument comme il suit:

(1) **Favoriser la pratique des libres négociations collectives:** Conformément aux objectifs du *Code* exprimés dans le «Préambule», le Conseil doit favoriser la pratique des libres négociations collectives afin d'offrir aux employés le moyen de faire contrepoids à l'employeur dans l'établissement des conditions de travail. À cette fin, le *Code* facilite le regroupement des travailleurs en unités de négociation représentées par des syndicats, qui en sont les agents négociateurs exclusifs.

(2) **Favoriser la stabilité des relations de travail:** Le Conseil doit favoriser la paix et la stabilité dans les entreprises en établissant des structures viables et durables pour la

bargaining while maintaining a realistic balance of power between the parties.

(3) **Respect for the wishes of the employees:** The Board must respect the right of employees to freely join the trade union of their choice.

Part of the Board's task is to attach such priority to the foregoing objectives as the circumstances demand and to:

"... assess and weigh two competing statutory policies: [and it will often have to make delicate choices in order to achieve] the best compromise in a complex labour relations situation.

(*Boston Bar Lumber*, [1976] 1 Can LRBR 380; and 76 CLLC 16,061 (B.C.), pages 391; and 739)"

The importance to be given to all of these considerations will depend largely on what type of situation is involved; i.e., whether the Board is faced with an initial certification, a review of existing bargaining units, a raid, etc.

(pages 4-5; 278-279; and 14,295)

[35] The employer argues its position, citing an extract allegedly from *Canadian Pacific Limited* (1992), 88 di 126 (CLRB no. 944), that an all-technical employee unit is appropriate (paragraph 21 of the employer's application). In addition to the fact that the alleged citation does not come from that case, it is also verbatim from the very recent decision in *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, which in fact supports the perspective taken by the Board over the years:

[79] The present application presented by TVA was filed under section 18 of the *Canada Labour Code*, which allows the Board to review the bargaining certificates it has issued and, in doing so, modify the existing bargaining units.

[80] As indicated above, the Board has already concluded that a bargaining unit review at TVA is warranted. Therefore, there remains the issue of what the appropriate bargaining unit structure should be. In this area, as frequently indicated in its case law, **the Board is vested with the ultimate discretion to determine what constitutes an appropriate bargaining unit or appropriate units. The issue is not a question of law but a determination based upon the facts and circumstances of each case** (see *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675); *Canadian Museum of Civilization* (1992), 87 di 185; and 92 CLLC 16,045 (CLRB no. 928); and *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711)).

négociation collective, tout en maintenant un équilibre des forces réaliste entre les parties.

(3) **Respecter les désirs des employés:** Le Conseil doit respecter le droit des employés d'adhérer librement au syndicat de leur choix.

Une partie de la tâche du Conseil consiste à accorder aux objectifs susmentionnés la priorité qui lui est dictée par les circonstances, ainsi qu'à:

«... évaluer et peser deux principes statutaires contradictoires: [il sera souvent appelé à faire des choix difficiles pour arriver à] la meilleure solution de compromis dans des cas complexes de relations du travail.

(*Boston Bar Lumber*, [1976] 1 Can LRBR 380; et 76 CLLC 16,061 (C.-B.), pages 391; et 739; traduction)»

L'importance que le Conseil doit accorder à tous ces principes est largement reliée au type d'affaire, à savoir une première demande d'accréditation à l'égard d'une unité de négociation, une demande de révision d'unités existantes, un cas de maraudage, etc.

(pages 4-5; 278-279; et 14,295)

[35] À l'appui de sa thèse, l'employeur invoque un passage prétendument tiré de l'affaire *Canadien Pacifique Limitée* (1992), 88 di 126 (CCRT n° 944) pour faire valoir qu'une unité englobant la totalité des techniciens constitue une unité habile à négocier collectivement (paragraphe 21 de la demande de l'employeur). Le passage en question n'est pas tiré de la décision citée par l'employeur, mais plutôt de la décision que le Conseil a rendue il y a très peu de temps dans l'affaire *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, et qui, en fait, étaye le point de vue que le Conseil a privilégié au fil des années:

[79] La présente demande de TVA a été présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail*, qui autorise le Conseil à réviser les certificats d'accréditation qu'il a délivrés et, par le fait même, à modifier les unités de négociation existantes.

[80] Comme il a été indiqué, le Conseil a déjà conclu qu'il y avait lieu de réviser la structure des unités de négociation à TVA. Il reste donc à déterminer la nouvelle structure. À cet égard, comme il l'a fréquemment indiqué dans ses décisions antérieures, **le Conseil est investi du pouvoir discrétionnaire suprême de déterminer ce qui constitue une ou des unités habiles à négocier collectivement. Il ne s'agit pas de trancher une question de droit, mais de rendre une décision fondée sur les faits et les circonstances de chaque affaire** (voir *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675); *Musée canadien des civilisations* (1992), 87 di 185; et 92 CLLC 16,045 (CCRT n° 928); et *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711)).

[81] The principles governing bargaining unit determination are well established and have been reiterated in countless decisions. Among the goals the Board attempts to achieve is to establish units that take into account both the employees' and employer's interests such that a balance in that respect is achieved. More specifically, units should provide the employer to the greatest extent possible with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner **while at the same time providing employees with the best means of protecting their rights under the Code, as well as the greatest amount of flexibility in furthering their careers.** Ultimately, the Board seeks to establish units that are **viable and that allow for effective collective bargaining and harmonious labour relations** (see *Canada Post Corporation*, *supra*; *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978); *Canadian Museum of Civilization*, *supra*; and *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)).

[82] **There are no specific guidelines provided by the Code to govern every situation.** However, over the years the Board has enunciated a policy of favouring larger, more comprehensive units and has developed a list of factors it considers relevant for the purpose of bargaining unit determination. The usual criteria and in particular those that favour an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units include administrative efficiency and convenience in bargaining, the enhancement of lateral employee mobility, the facilitation of a common framework of employment conditions, and increased industrial stability. Other factors considered are the community of interest amongst employees, the viability of the bargaining unit(s), the history of certifications and negotiations, the size of the employer's operation, its method of organization and administration, the structure of bargaining units generally in the particular industry.

[83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.

[84] As the Board stated in *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206), in the final analysis, the question to be resolved is whether the bargaining unit reorganization will foster industrial peace in facilitating labour relations for the bargaining agent(s) and for the employer and whether it will promote the establishment of more realistic and hence healthier labour relations between the parties.

(pages 23 and 24; emphasis added)

[81] Les principes régissant la détermination des unités de négociation sont bien établis et ont été réitérés dans d'innombrables décisions. Un des buts du Conseil consiste à établir des unités en tenant compte tant des intérêts des employés que des intérêts de l'employeur afin de maintenir un juste équilibre. Plus particulièrement, les unités doivent autant que possible accorder à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficace et efficace, **tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le Code et toute la souplesse nécessaire à leur avancement.** Au bout du compte, le Conseil tente de mettre en place des **unités viables, qui facilitent la négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses** (voir *Société canadienne des postes*, précitée; *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978); *Musée canadien des civilisations*, précitée; et *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)).

[82] **Le Code ne renferme pas de lignes directrices particulières en prévision des différentes situations qui peuvent surgir.** Au fil des années, toutefois, le Conseil a eu pour politique de privilégier l'établissement d'unités plus importantes et plus générales. Il a dressé une liste des facteurs qu'il considère comme pertinents pour la détermination des unités de négociation. Les critères habituels, et plus particulièrement ceux qui jouent en faveur d'une unité englobant tout l'effectif ou de la création et du maintien d'unités plus importantes, comprennent l'efficacité administrative et la commodité de la négociation, l'amélioration de la mobilité latérale des employés, la promotion de conditions d'emploi communes et une plus grande stabilité industrielle. Parmi les autres facteurs dont le Conseil tient compte figurent la communauté d'intérêts des employés, la viabilité de l'unité ou des unités de négociation, les antécédents en matière d'accréditation et de négociation, la taille de l'entreprise, son organisation et son administration, et la structure des unités de négociation en général dans le secteur considéré.

[83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.

[84] Comme le Conseil l'a affirmé dans *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206), en dernière analyse, la question est de savoir si la réorganisation de l'unité de négociation favorisera la paix industrielle en facilitant les relations de travail tant pour l'agent ou les agents négociateurs que pour l'employeur et en assurant l'établissement de rapports de travail plus réalistes et donc plus sains entre les parties.

(pages 23 et 24; c'est nous qui soulignons)

[36] In its reply, the employer referred to the following additional cases in support of its arguments.

[37] In *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049, the union filed an unfair labour practice complaint alleging the employer had negotiated provisions on hybrid cross-unit job clauses with each of its bargaining agents to allow the assignment of tasks that belonged to other bargaining units. The wording in all agreements was the same except for one that allowed encroachment on the jurisdiction of another bargaining unit without that bargaining agent's consent. The Board upheld the encroachment as being in violation of section 94(3)(g). The Board stated that certain encroachments could be allowed to accommodate the employer's need for flexibility, but required the agreement of the bargaining agent concerned. The Board also reminded the parties that under federal jurisdiction, they were not free to extend their scope of bargaining as they wish:

[19] One must be careful in reading *Eastern Provincial Airways (1963) Limited*, *supra*, however, since the Board's role with respect to the supervision of the scope of bargaining units was different then. In that decision, the Board seemed to concur with the position adopted by provincial labour boards where it was accepted that the parties extend or limit the scope of a certification order. For example, in Ontario, where the Ontario Labour Relations Board considers a certification order "spent" once the first collective agreement is entered into, one must look to the scope clause of the collective agreement to determine the union's bargaining rights.

[20] This Board has adopted a much different approach. It states that it alone has jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit and that once it is so defined, the parties cannot amend it other than by application for review. The Board maintains a supervisory role with respect to certification orders that have a continuous effect and the Board must continue to define the bargaining unit in the course of changes that may occur in the employer's business (see *Bell Canada*, *supra*; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRBR no. 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRBR no. 498); and *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 409)).

(pages 7; 318-319; and 143,420)

[38] The principle of the Board's exclusive authority to determine bargaining units has been reiterated and

[36] Dans sa réplique, l'employeur a invoqué les autres affaires mentionnées ci-après au soutien de ses arguments.

[37] Dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur avait négocié des dispositions concernant des emplois hybrides inter-unités avec chacun des agents négociateurs pour permettre l'attribution de fonctions relevant d'autres unités de négociation. Le libellé de cette disposition était le même dans chaque convention collective, sauf une, qui permettait à l'employeur d'empiéter sur la compétence d'une autre unité de négociation sans le consentement de son agent négociateur. Le Conseil a confirmé que la pratique contrevenait à l'alinéa 94(3)g. Il a reconnu que, pour accorder la souplesse voulue à l'employeur, il est parfois nécessaire d'empiéter quelque peu sur la compétence d'un agent négociateur, dans la mesure où celui-ci a donné son accord. Le Conseil a également rappelé aux parties qu'elles n'avaient pas le loisir de modifier elles-mêmes la portée de l'unité de négociation sous le régime de la loi fédérale:

[19] Il faut cependant interpréter avec prudence cette affaire [*Eastern Provincial Airways (1963) Limited*] car, à l'époque, le Conseil n'exerçait pas le rôle qu'il exerce aujourd'hui en ce qui concerne la supervision de la portée des unités de négociation. Dans cette affaire, le Conseil semble avoir adopté la position des commissions provinciales des relations du travail, qui acceptaient que les parties étendent ou limitent la portée d'une ordonnance d'accréditation. Par exemple, la Commission des relations du travail de l'Ontario estime qu'une ordonnance d'accréditation devient «périmée» une fois que la première convention collective est conclue; il faut alors se reporter à la clause sur la portée de la convention collective pour déterminer les droits de négociation du syndicat.

[20] Le présent Conseil a adopté un point de vue très différent. Il affirme que lui seul a compétence pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier et, une fois cette unité définie, les parties ne peuvent la modifier qu'en présentant une demande de révision. Le Conseil conserve son rôle de superviseur en ce qui a trait aux ordonnances d'accréditation toujours en vigueur, et il doit continuer de définir l'unité de négociation quand des changements se produisent dans l'entreprise de l'employeur (voir *Bell Canada*, précitée; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); et *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409)).

(pages 7; 318-319; et 143,420)

[38] Le principe selon lequel le Conseil a le pouvoir exclusif de définir les unités de négociation a été réitéré

followed in a number of decisions, namely in *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041; *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62, cited with approval in *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120. This issue was also addressed in *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151. However, be that as it may, the Board's ongoing supervision of bargaining units is not the focus of the instant matter.

[39] More to the point in the instant matter are the findings in *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153), where the Board considered the appropriateness of the bargaining unit and the traditional arguments against fragmentation across several locations:

Indeed, Brink's provides the same services at each location and there are set policies and procedures for all branches (see *Brink's Canada Limited* (1992), 87 di 65; and 16 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 918)). The employees whom the applicant wishes to add to its unit **perform the same functions as those already represented. The definition of the applicant's bargaining unit within the enterprise remains unchanged;** it is merely enlarged in geographical scope. The employees clearly have similar employment interests. The Board also notes that a significant number of the **non-unionized employees have expressed their wish to be represented by the union.** In these circumstances, we consider that there is a sufficient community of interest to permit the enlargement of the Edmonton unit to include those unrepresented employees sought by the application. For the above reasons we conclude that the proposed unit is appropriate.

(pages 45-46; emphasis added)

[40] Accordingly, the Board found that it was appropriate to enlarge the bargaining unit where the employees provided the same services in each location, the functions were already represented within the bargaining unit, the unit remained unchanged, except of a larger geographical scope, and the employees had expressed their wishes to be represented by the union.

[41] In *Soo-Security Motorways Ltd.* (1974), 4 di 51; and 74 CLLC 16,109 (CLRB no. 14), the union filed an application to represent a group of five employees at

et appliqué dans un certain nombre de décisions, notamment dans les affaires *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041; *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62, citée avec approbation dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 120. Cette question a également été examinée dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151. Ce principe ne s'applique toutefois pas ici, car ce n'est pas de la supervision continue des unités de négociation par le Conseil dont il est question en l'espèce.

[39] Il convient davantage de tenir compte en l'espèce des conclusions auxquelles le Conseil en est venu dans l'affaire *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153) après s'être penché sur l'habileté de l'unité à négocier collectivement et sur les arguments qui sont généralement invoqués pour s'opposer au morcellement de l'entreprise quand les employés travaillent dans des localités différentes:

En fait, Brink's assure les mêmes services à chaque localité et il existe des politiques et des procédures établies pour toutes les succursales (voir *Brink's Canada Limited* (1992), 87 di 65; et 16 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 918)). Les employés que la requérante demande à ajouter à cette unité **remplissent les mêmes fonctions que ceux qui sont déjà représentés. La définition de l'unité de négociation de la requérante au sein de l'entreprise n'a pas changé.** Celle-ci est simplement agrandie du point de vue géographique. Manifestement, les employés ont des intérêts communs au chapitre du travail. Le Conseil note également qu'un nombre important d'**employés non syndiqués ont exprimé le désir d'être représentés par le syndicat.** Dans ces circonstances, nous estimons qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante pour permettre l'élargissement de l'unité d'Edmonton de façon qu'elle englobe les employés non représentés qui sont visés par la demande. Pour ces raisons, nous concluons que l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

(pages 45-46; c'est nous qui soulignons)

[40] En conséquence, le Conseil a conclu qu'il était acceptable d'inclure de nouveaux postes dans l'unité de négociation lorsque les employés en cause fournissaient le même service dans chaque localité, que les fonctions étaient déjà comprises dans l'unité de négociation, que l'unité demeurerait inchangée même si son champ d'application par région était élargi, et que les employés avaient exprimé le désir d'être représentés par le syndicat.

[41] Dans l'affaire *Soo-Security Motorways Ltd.* (1974), 4 di 54; et 74 CLLC 16,109 (CCRT n° 14), le syndicat a présenté une demande pour représenter un

one of the employer's terminals. While the Board did not detail its reasons for rejecting the application, it held as one of the salient facts that the bargaining unit being proposed was based on **the union's geographical jurisdiction** under its constitution, not the employer's corporate structure. The employer's argument that the corporate structure, the organization of the enterprise, the territorial or geographic distribution of the employer's operations should take precedence over any other criteria is not supported by this case.

[42] In *Royal Aviation Inc.*, [2000] CIRB no. 69, the employer rightly underscores that the Board reviewed appropriate bargaining unit criteria, including industry practice, history of collective bargaining, the employer's organizational structure as well as the Board's preference for broader-based single bargaining units. The Board has never refused to apply these criteria; however, in *Royal Aviation Inc.*, *supra*, it qualified how it will apply such criteria:

[26] It is well established that the Board has exclusive jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit in any given case. When determining the appropriate bargaining unit, it is not required to determine the ideal unit, or even the most appropriate unit, **but only an appropriate unit**: see *National Bank of Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542).

[27] In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the organizational structure of the employer; and the Board's general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability: see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797); and *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675).

[28] Finally, **the determination of the bargaining unit is not a question of law, but rather a question of fact to be decided on the facts and circumstances of each particular case**. The Board summed this well when it made the following statement in *CFTO-TV Limited* (1981), 45 di 306 (CLRB no. 345):

"There is nothing that the Board can say in this case regarding appropriate bargaining unit determination that has not already been said in countless decisions emanating from labour

groupe de cinq employés affectés à l'un des terminus de l'employeur. Bien que le Conseil n'ait pas exposé les motifs pour lesquels il a rejeté la demande, il a conclu que l'un des éléments déterminants était le fait que l'unité de négociation proposée était fondée sur le **champ d'application par région** défini dans les statuts du syndicat, non pas sur la structure organisationnelle de l'employeur. L'argument de l'employeur selon lequel la structure opérationnelle, l'organisation de l'entreprise ainsi que la répartition territoriale ou régionale des activités devraient l'emporter sur toute autre considération ne trouve nullement confirmation dans cette affaire.

[42] Dans l'affaire *Royal Aviation Inc.*, [2000] CCRI n° 69, l'employeur fait observer à juste titre que le Conseil a passé en revue les critères établis pour définir l'unité de négociation habile à négocier collectivement, y compris la pratique courante dans le secteur, les antécédents en matière de négociation collective, la structure organisationnelle de l'employeur, de même que la préférence du Conseil pour des unités de négociation uniques englobant tout l'effectif. Le Conseil n'a jamais refusé d'appliquer ces critères; cependant, dans l'affaire *Royal Aviation Inc.*, précitée, il a précisé de quelle manière il entendait les appliquer:

[26] Il est bien établi que le Conseil a la compétence absolue pour déterminer l'unité habile à négocier dans tous les cas. Cependant, il n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale, ou même la plus habile, **mais bien une unité habile à négocier**: voir *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542).

[27] En faisant une telle détermination, le Conseil évaluera et examinera un certain nombre de facteurs, notamment: la communauté d'intérêts; la viabilité de l'unité; les désirs des employés; la pratique courante dans le secteur; la structure organisationnelle de l'employeur; et la préférence du Conseil pour de grandes unités de négociation, pour des raisons d'efficacité administrative et de commodité en matière de négociation, de mobilité des employés, de conditions de travail communes et de stabilité industrielle: voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797); et *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675).

[28] Enfin, **la question de détermination de l'unité de négociation n'est pas une question de droit, mais bien une question de fait qui doit être tranchée en se fondant sur les faits et les circonstances de chaque affaire**. Le Conseil a bien résumé cet aspect dans *CFTO-TV Limited* (1981), 45 di 306 (CCRT n° 345):

«Pour ce qui est de déterminer une unité de négociation habile ou non à négocier collectivement, le Conseil n'a rien à ajouter ici au nombre incalculable de décisions rendues au cours des

relations boards throughout the years. The variety of 'criteria' and 'considerations' only goes to prove that bargaining unit configurations cannot be 'carved in stone'. Standard industry type units can be created that will suit most applications but there will always be the exceptions where circumstances will dictate variations and even inconsistencies. In such cases, bargaining units must reflect the special circumstances and be determined according to the merits of each case. ...

(pages 310-311)"

(pages 7-8; emphasis added)

[43] That each case is assessed on its merits is also illustrated by *Purolator Courier Ltd.* (1983), 53 di 166; and 83 CLLC 16,069 (CLRB no. 432), which concerned an application for the certification of an administrative unit of employees within a nation-wide courier service. The employer took the position that the proposed bargaining unit was inappropriate because, among other reasons, "the means by which the company provid[ed] delivery to its customers [was] a complex, sophisticated and totally integrated system of operational lines and that no area or terminal operate[d] independently from another." (pages 168 and 14,562) However, contrary to the employer's submissions in this instant case, the Board did not predicate its decision to certify on whether the bargaining unit was prejudicial to the rights of the employer to efficiently operate its business, **but on the desire of the employees to exercise their collective bargaining rights.** This is what the Board said:

The question to be finally answered is not whether Purolator Courier's zone 516 is autonomous, or may be operated in an autonomous fashion, but whether the certification of the employees envisioned by this application would create an industrial relations anomaly; disrupt the orderly flow of the employer's business, be counter-productive in respect to the interests of the employees, and ride rough-shod over long-recognized, almost hallowed considerations of community of interest.

Stated very simply, we think not.

The evidence of the employer convinces the Board that indeed the Purolator Courier operation is a complex and highly-integrated enterprise, with tentacles stretching out in every commercial and community direction, that there are varying degrees of community of interest, that the various centers of the company's operations function with sometimes more and

années par les conseils des relations du travail. Tous les «critères» établis et toutes les «considérations» qui ont été faites concordent sur un point: c'est que la configuration des unités de négociation n'est pas «immuable». On peut créer des unités standard par secteur économique qui s'appliqueront à la plupart des requêtes, mais il y aura toujours des cas exceptionnels où les circonstances imposent des variantes et même des incohérences. Il faut alors tenir compte des circonstances particulières et déterminer les unités de négociation en traitant chaque cas comme un cas d'espèce...

(pages 310-311)»

(pages 7-8; c'est nous qui soulignons)

[43] Le fait que chaque affaire est un cas d'espèce est également illustré par l'affaire *Purolator Courier Ltée* (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069 (CCRT n° 432), qui portait sur une demande d'accréditation d'une unité du personnel administratif dans une entreprise pancanadienne de services de messagerie. L'employeur a soutenu que l'unité de négociation proposée n'était pas habile à négocier collectivement parce que, entre autres choses, «le moyen grâce auquel la compagnie assur[ait] un service de livraison à ses clients é[tait] un système complexe, sophistiqué et totalement intégré de lignes opérationnelles et qu'aucune zone ni aucun terminus ne fonctionn[aient] indépendamment les uns des autres» (pages 168; et 14,562). Cependant, contrairement à ce que l'employeur soutient dans l'affaire en l'instance, le Conseil n'a pas fondé sa décision sur la réponse à la question de savoir si l'unité de négociation limitait les droits de l'employeur d'exploiter son entreprise de manière efficace, **mais plutôt sur le désir des employés d'exercer leurs droits à la négociation collective.** Voici ce que le Conseil a déclaré:

La question qu'il faut finalement trancher n'est pas celle de savoir si la zone administrative 516 de Purolator Courier est autonome ou si elle peut fonctionner de façon autonome. Il s'agit plutôt de déterminer si l'accréditation de l'unité composée des employés visés par la présente requête créerait une anomalie en matière de relations de travail, perturberait le bon fonctionnement de l'entreprise de l'employeur, serait inefficace par rapport aux intérêts des employés, et ne tiendrait absolument pas compte des considérations reconnues depuis longtemps et presque sacrées touchant la communauté d'intérêts.

En bref, nous ne le croyons pas ainsi.

Les preuves produites par l'employeur convainquent le Conseil que Purolator Courier constitue en effet une entreprise complexe et hautement intégrée, dont les intérêts s'étendent à toutes les activités commerciales et dans toutes les régions du pays et ailleurs, que la communauté d'intérêts varie, que les divers centres où se déroulent les activités de la compagnie

sometimes less autonomy, and ironically enough, sometimes more and sometimes less independence. **But that is far from convincing the Board that granting the certification applied for would be disruptive of orderly industrial relations, or prejudicial to the rights of any of the parties as guaranteed in the Code.** Indeed, at present there are segments of the employer's operations which have been certified as bargaining units by this Board, which are represented by trade unions, and of which no evidence whatever has been adduced to allege that collective bargaining on behalf of the employees so represented has been in any sense detrimental.

There is no doubt but that the bargaining unit sought in this application is not the most desirably appropriate unit conceivable. **But that notion of the "most appropriate" is not, as this Board has repeated on many occasions, where the world of industrial relations reality lies. The Board cannot ignore the plea of the employees that they be allowed to exercise their right to collective bargaining, as guaranteed in the Code, because their unit is less than ideally appropriate.** The task of organizing collective bargaining in the employee ranks of this company has become remarkably formidable over the past five years, and will likely continue to increase in difficulty as the operation enlarges.

It is the decision of this Board therefore that the application for certification be granted, and, after consideration of the submissions of the parties, that the dispatchers be included in the unit so certified.

(pages 176-177; and 14,567; emphasis added)

[44] The employer cited *Glengarry Transport Limited* (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803), for the proposition that "the Board is required to consider the changes that were then planned, particularly if those changes occurred following the application itself." While the Board in that case did indeed take the changes into consideration, it was for the purpose of ordering a vote and not in support of the employer's objection on the appropriateness of the bargaining unit:

... While the Board must allow an application for certification when all requirements are met, it must also take into account changes that have occurred since the filing of the application to ensure that its decision will apply.

(page 76)

[45] The Board and further quoted:

The applicant does not have anymore the support of the majority of the employees in the unit determined by this decision. However, at the time the application was filed it had the support of more than 35% of the employees in the eastern

fonctionnent avec plus ou moins d'autonomie et, fait plutôt ironique, parfois avec plus ou moins d'indépendance. **Mais tout cela est loin de convaincre le Conseil qu'agréer la requête en accréditation perturberait les bonnes relations de travail, ou porterait préjudice aux droits que garantit le Code aux parties.** En effet, à l'heure actuelle, dans certains secteurs de l'exploitation de l'employeur, les employés sont groupés en unités de négociation que le présent Conseil a accréditées, et à l'égard desquelles aucune preuve n'a été produite pour démontrer que la négociation collective, au profit des employés ainsi représentés, aurait causé un préjudice de quelque façon que ce soit, à ces derniers.

Il n'y a pas de doute que l'unité de négociation qui fait l'objet de la présente requête en accréditation n'est pas l'unité la plus appropriée qui soit. **Mais cette notion d'unité la «plus appropriée» ne correspond pas, comme le présent Conseil l'a répété à maintes reprises, à la réalité du monde des relations de travail. Le Conseil ne peut pas ne tenir aucun compte du fait que les employés veulent être autorisés à exercer leur droit à la négociation collective, que leur garantit le Code, même s'ils ne font pas partie de l'unité la plus appropriée.** La tâche d'organiser la négociation collective parmi les employés de cette compagnie est devenue énorme au cours des cinq dernières années et elle sera probablement de plus en plus difficile à mesure que l'entreprise prend de l'expansion.

Par conséquent, le présent Conseil décide d'agréer la requête en accréditation et, après avoir examiné les arguments des parties, d'inclure les réparateurs dans l'unité en question.

(pages 176-177; et 14,567; c'est nous qui soulignons)

[44] L'employeur a invoqué l'affaire *Glengarry Transport Limitée* (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803) au soutien de l'argument selon lequel «le Conseil est tenu de tenir compte des changements qui étaient projetés à ce moment-là, surtout si ces changements se sont produits après la présentation de la demande». Le Conseil a effectivement tenu compte des changements survenus dans cette affaire, mais dans le but d'ordonner la tenue d'un scrutin, et non pas parce que l'employeur avait mis en doute l'habileté de l'unité de négociation proposée à négocier collectivement:

... Et bien que le Conseil soit obligé de faire droit à une demande d'accréditation lorsque celle-ci remplit les conditions requises, il doit tenir compte des changements survenus depuis la présentation de la demande afin de s'assurer que sa décision s'appliquera.

(page 76)

[45] Le Conseil a aussi fait observer ce qui suit:

Le requérant n'a cependant plus dans cette unité l'appui de la majorité des employés visés par la présente décision. Il avait, toutefois, au moment de la présentation de la demande l'appui de plus de 35% des employés de la région est à ce moment-là.

region. In accordance with the provisions of section 29(2) of the *Code*, the Board has ordered that a vote be held in this case.

(page 78)

[46] In *Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; and [1979] 1 Can LRBR 296 (CLRB no. 157), the employer argued that there should be a single multi-locational, regional and inter-provincial unit of employees. The union proposed a two-location unit of plant workers and drivers, which the employer argued would lead to a fragmentation of its enterprise and allow for the creation of a multiplicity of bargaining units. The Board allowed the application for the smaller unit on the basis that they shared a greater community of interest than office, sales and clerical employees at the same location, and that there was no interchangeability between these workers and those from other locations. The Board commented on the significance of the criteria it applied in assessing an employer's particular administrative structure, but indicated that it is not bound by its own precedents:

While the criteria both for and against the creation of all-employee bargaining units have frequently been stated by the Board, they have not been rigidly applied for the Board does not feel bound by its own precedents. In *Canadian Broadcasting Corporation*, 19 di 166; 77 CLLC 16,102; [1977] 2 Can LRBR 481 the Board stated:

"In general, the Board follows its own precedents. However, it is not bound by them. This practice is justified by the Board's experience that each and every case is unique. The objectives sought by Parliament in the legislation and the complexity of the interests at play force the Board to maintain a great degree of flexibility in order to conciliate all the elements found in each case and to ensure that harmonious and fruitful industrial relations are promoted.

(p. 185; p. 16,687; p. 494)"

In the *CBC* case the Board was asked to fragment an existing national bargaining unit of production workers by carving out a fragment of the unit in a division of the CBC which was largely composed of employees working inside the geographic limits of the province of Quebec. In permitting the fragmentation in that case the Board gave recognition to the decision of the employer, who did not oppose the application, to decentralize its formerly centralized operation thus creating a second appropriate bargaining unit in its production operations. Thus another criteria was added to the "non-exhaustive" list, an appreciation of an employer's particular administrative structure.

Conformément aux dispositions du paragraphe 29(2) du *Code*, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin dans la présente affaire.

(page 78)

[46] Dans l'affaire *Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; et [1979] 1 Can LRBR 296 (CCRT n° 157), l'employeur préconisait la création d'une seule unité à localités multiples, régionale et provinciale. Le syndicat proposait la création d'une unité regroupant les préposés à la production et les chauffeurs de camion de deux localités, laquelle unité, aux dires de l'employeur, allait entraîner le morcellement de son entreprise et permettre la création d'une multitude d'unités de négociation. Le Conseil a accédé à la demande du syndicat de constituer une plus petite unité au motif que les employés concernés avaient une plus grande communauté d'intérêts que les employés de bureau, le personnel des ventes et le personnel administratif qui travaillaient au même endroit, et qu'ils n'étaient pas interchangeables avec les travailleurs des autres localités. Le Conseil a formulé des observations au sujet de l'importance des critères qu'il applique dans le cadre de l'examen de la structure administrative particulière d'un employeur, en précisant toutefois qu'il n'était pas lié par ses propres précédents:

Alors que les critères pour et contre la création d'unités de négociation comprenant tous les employés ont fréquemment été exposés par le Conseil, ils n'ont cependant pas été rigoureusement appliqués car le Conseil ne se sent pas lié par ses propres précédents. Dans *Société Radio-Canada*, 19 di 166; 77 CLLC 16,102; [1977] 2 Can LRBR 481, le Conseil affirme:

«En général, le Conseil respecte ses propres précédents. Cependant, il n'est pas lié par eux. Cette politique se justifie par l'expérience du Conseil à l'effet que toute et chacune des causes en est une d'espèce. Les buts recherchés par le législateur et la complexité des intérêts en jeu impliquent que le Conseil doit conserver une grande flexibilité pour réconcilier tous les éléments dans chaque cause afin d'assurer les résultats les plus conformes à des relations ouvrières harmonieuses et fructueuses.

(p. 185; p. 16,687; p. 494)»

Dans l'affaire de *Radio-Canada*, on a demandé au Conseil de fragmenter une unité de négociation nationale déjà existante d'employés de la production en découpant un fragment de l'unité correspondant à une division de Radio-Canada composée en grande partie d'employés travaillant à l'intérieur des limites géographiques de la province de Québec. En permettant le morcellement dans ce cas le Conseil admettait la décision de l'employeur, qui ne s'est pas opposé à la requête, de décentraliser ses activités antérieures centralisées, créant ainsi une seconde unité habile à négocier collectivement dans ses activités de production. Ainsi, un autre critère a été ajouté à la liste «partielle», soit une reconnaissance des structures administratives particulières d'un employeur.

The *Locomotive Engineers* case and the *CBC* case illustrate, through their opposite conclusions, the difficulties in assessing the weight to be given to any of the guidelines recognized, in combination or in total, as being determinative of the appropriate bargaining unit in a "carving out" situation. Both those cases dealt with large nation-wide bargaining units which had existed for many years. In the instant case we are confronted with an initial application with respect to employees of an employer having no collective bargaining history. In addressing itself to the question of the appropriateness of the unit comprising less than all of the employees of an employer the Board makes distinctions:

"In terms of the application of the Board's criteria for appropriateness it is important, I think, to emphasize the distinction between cases where an applicant seeks to carve out a bargaining unit from a group of employees of an employer not forming part of a bargaining unit and those where the fragment sought to be certified must be extracted from an existing bargaining unit. ... In the case of a carving-out of a group of employees from a larger group, the applicant would be expected to establish those factors favouring the smaller unit in view of the stated desirability of a single all-employee unit. This in itself could prove difficult enough. However, where the applicant is attempting to 'balkanize' an existing unit by carving out a smaller group of employees, the degree of difficulty increases substantially. The breaking-up of such a unit has been described as an 'extraordinary' remedy and the reasons for so doing must be 'compelling'."

In adopting this reasoning, the Board attaches different values to the criteria favouring or disapproving fragmentation depending on whether or not the unit is being carved out of an existing bargaining unit. Thus, for the purpose of applying Board decisions as precedents, the conclusions arrived at by the Board in determining cases involving the fragmenting of an existing bargaining unit, while requiring the application of similar criteria as those applied in situations involving an initial application for certification of a fragment of the employer's over-all employee complement, may not be of equivalent value as conclusions reached during consideration of an application of first instance.

(pages 36-37; and 299-300)

[47] While the Board did certify the smaller geographical unit in *Feed-Rite Ltd.*, *supra*, it clearly considered the appropriateness of the bargaining unit based on the facts before it then. Those facts have little relevance to the instant case.

[48] The employer argued that "[i]n general, employee wishes are not a factor of importance in the determination of appropriate bargaining units" and that in the absence of extraordinary circumstances, the Board will "select an employer-wide unit." These sweeping statements contradict not only the principles

L'affaire des *mécaniciens de locomotive* et celle de *Radio-Canada* illustrent, par leurs conclusions opposées, la difficulté d'évaluer l'importance à donner à un quelconque des principes directeurs reconnus, à une combinaison d'entre eux ou à tous, pour déterminer quelle est l'unité habile à négocier collectivement dans une situation où il est question de «morcellement». Ces deux affaires portaient sur des unités de négociation à l'échelle nationale qui existaient depuis plusieurs années. Dans la présente affaire, nous sommes saisis d'une première requête concernant des employés d'un employeur n'ayant jamais négocié collectivement. En abordant la question du caractère approprié d'une unité ne comprenant pas tous les employés d'un employeur, le Conseil fait des distinctions;

«Eu égard à l'application des critères du Conseil touchant l'habilité à négocier collectivement, je pense important de signaler la distinction qui existe entre les causes où un requérant demande de former une unité de négociation au sein d'un groupe d'employés non syndiqués et celles où le morcellement demandé doit se faire à même une unité de négociation accréditée... Dans le deuxième cas, le requérant doit faire état des facteurs qui favorisent le morcellement puisqu'en général on favorise les unités embrassant tous les employés. Ce qui peut s'avérer difficile. Toutefois, lorsque le requérant tente de *balkaniser* une unité en détachant une parcelle, la difficulté s'accroît considérablement. On a dit du morcellement de ce genre d'unités qu'il constituait un recours «extraordinaire» et que les motifs à l'appui devaient être «impératifs»»

En suivant ce raisonnement, le Conseil accorde différentes valeurs aux critères favorisant le morcellement et à ceux qui le défavorisent, selon que l'unité est retranchée ou non d'une unité de négociation existante. Ainsi, pour que les décisions du Conseil fassent jurisprudence, il faut prendre en considération le fait que les conclusions auxquelles arrive le Conseil en décidant d'affaires impliquant le morcellement d'une unité de négociation existante, même si elles demandent que soient appliqués des critères analogues à ceux qui s'appliquent dans des situations où on demande pour la première fois l'accréditation pour une partie de l'effectif de l'employeur, peuvent ne pas avoir autant de valeur que les conclusions auxquelles on arrive en étudiant une première requête.

(pages 36-37; et 299-300)

[47] Si le Conseil a accrédité la plus petite unité de la région désignée dans l'affaire *Feed-Rite Ltd.*, précitée, il a clairement examiné la question de l'habilité à négocier collectivement de l'unité proposée en s'appuyant sur les faits dont il disposait à l'époque. Ces faits ne s'appliquent pas dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[48] L'employeur a soutenu qu'«en général, les désirs des employés ne sont pas pris en considération pour définir les unités habiles à négocier collectivement» et qu'en l'absence de circonstances exceptionnelles, le Conseil «fera porter son choix sur une unité englobant tout l'effectif de l'employeur». Ces déclarations

the Board has applied in either the *Canadian Pacific Limited*, *supra*, or the *Société Radio-Canada*, *supra* cases, but also the provisions of section 28 of the *Code*, which provides as follows:

28. Where the Board

- (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
- (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and
- (c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

[49] Thus, to the extent that the union represents a majority of the employees in the proposed bargaining unit and that the Board considers the unit appropriate for collective bargaining, the Board has no discretion but to certify the union: see *Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; and 87 CLLC 16,034 (CLRBR no. 640), affirmed February 9, 1988, File No. A-532-87 (F.C.A.). The Board has stated on numerous occasions that it is called upon to determine an appropriate bargaining unit, not the most appropriate bargaining unit: see *The Royal Bank of Canada (Gibsons Branch)* (1977), 26 di 509; and [1978] 1 Can LRBR 326 (CLRBR no. 111); *Canada Transport Group Ltd.* (1989), 78 di 174; 5 CLRBR (2d) 119; and 89 CLLC 16,044 (CLRBR no. 759); *Purolator Courier Ltd.*, *supra*; *Canadian National Railway Company* (1987), 71 di 126 (CLRBR no. 650); *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CLRBR no. 726). The Board has ultimate discretion to determine what constitutes an appropriate bargaining unit, which is a question of fact and not of law: see *TVA Group Inc.*, *supra*, discussed more fully above.

[50] The Board has consistently applied the objectives of the *Code* in a manner that encourages collective bargaining, fosters industrial stability and respects the wishes of the employees. Accordingly, in *AirBC*

générales contredisent non seulement les principes appliqués par le Conseil dans l'affaire *Canadien Pacifique Ltée*, précitée, ou les affaires *Société Radio-Canada*, précitées, mais aussi les dispositions de l'article 28 du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;
- b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;
- c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[49] En conséquence, dans la mesure où le syndicat représente la majorité des employés inclus dans l'unité de négociation proposée et que le Conseil juge que cette unité est habile à négocier collectivement, le Conseil n'a d'autre choix que d'accréditer le syndicat concerné: voir *Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; et 87 CLLC 16,034 (CCRT n° 640), confirmé le 9 février 1988, dossier n° A-532-87 (C.A.F.). Le Conseil a maintes fois déclaré que son rôle se limite à définir une unité qui est habile à négocier collectivement, non pas l'unité qui est la plus habile à négocier collectivement: voir *Banque Royale du Canada (succursale de Gibsons)* (1977), 26 di 509; et [1978] 1 Can LRBR 326 (CCRT n° 111); *Groupe Canada Transport Ltée* (1989), 78 di 174; 5 CLRBR (2d) 119; et 89 CLLC 16,044 (CCRT n° 759); *Purolator Courrier Ltée*, précitée; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1987), 71 di 126 (CCRT n° 650); *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726). C'est au Conseil qu'il appartient en définitive de déterminer si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, en s'appuyant sur les faits plutôt que sur la jurisprudence: voir *Groupe TVA Inc.*, précitée, qui a été examinée en détail précédemment.

[50] Le Conseil a toujours appliqué les objectifs du *Code* de manière à encourager la négociation collective, à favoriser la stabilité des relations de travail et à respecter les désirs des employés. En conséquence,

Limited, supra, the Board determined that an appropriate bargaining unit was one that best served the interests of the employees, their employer and that would further labour relations stability. The Board's role is not to facilitate or inhibit the certification of unions, but to exercise its discretion in a manner that gives employees a realistic possibility of exercising their rights under the *Code*. This includes considering such factors as community of interest, common union organization, wishes of employees and physical proximity: see *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604).

[51] The employer also made the following statement as part of its argument:

31. As the CIRB has consistently held:

"There should be, as a matter of principle, one unit for all employees - units should not be fragmented or the numbers increased except for compelling reasons."

Canada Post Corporation [1998] 19 C.L.R.B.R. No. 129

Atomic Energy of Canada Limited [1978] 1 C.L.R.B.R. 92

Air British Columbia [1990] CLLC 16,035

B.C. Telephone [1977] 2 C.L.R.B.R. 385

CBC [1991] 84 di 1

[52] This statement is taken from another case altogether, *Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091), where the Board was called upon to determine the broad lines and general profile of a bargaining structure for CBC's French network under section 18. In this context, the Board summarized the criteria used to conduct a global review of units appropriate for collective bargaining in these terms:

The parties are well aware of the criteria used to determine units appropriate for collective bargaining. They began discussing the configuration of the units at the Board's invitation in the hope that an agreement could be reached. The Board need not provide them with a lengthy explanation of these criteria. It merely notes the summary of these criteria which it provided in *Canadian Broadcasting Corporation* (846), *supra*, and which still applies:

dans l'affaire *AirBC Limited*, précitée, le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'une unité habile à négocier collectivement était une unité qui servait les intérêts des employés et de l'employeur de manière optimale et qui favorisait la stabilité des relations de travail. Le rôle du Conseil n'est pas de faciliter ou d'empêcher l'accréditation de syndicats, mais d'exercer les pouvoirs discrétionnaires dont il est investi de manière à accorder aux employés une possibilité réaliste de se prévaloir des droits que leur reconnaît le *Code*. Pour ce faire, il doit tenir compte de facteurs tels que la communauté d'intérêts, l'organisation syndicale commune, les désirs des employés et la proximité physique: voir *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604).

[51] L'employeur a également affirmé ce qui suit dans sa plaidoirie:

31. Ainsi que le CCRI a constamment statué:

«Selon le principe de base, il n'y a qu'une seule unité pour l'ensemble des employés: autrement dit, on ne doit pas, sans bonnes raisons, multiplier inutilement les unités.»

Canada Post Corporation, [1998] 19 CLRBR 129

Atomic Energy of Canada Limited, [1978] 1 CLRBR 92

Air British Columbia, [1990] CLLC 16,035

B.C. Telephone, [1977] 2 CLRBR 385

Société Radio-Canada, [1991] 84 di 1

(traduction)

[52] Cette déclaration est tirée d'une toute autre affaire, soit *Société Radio-Canada* (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091), dans laquelle le Conseil était appelé à déterminer les grandes lignes et le profil général d'une structure de négociation pour le réseau français de Radio-Canada sous le régime de l'article 18. Dans ce contexte, le Conseil a donné un aperçu des critères qui sont utilisés pour définir de façon générale les unités habiles à négocier collectivement:

Les parties sont bien au fait des critères servant à la détermination d'unités habiles à négocier. Elles ont entamé des discussions à l'invitation du Conseil en vue d'en arriver à une entente sur la configuration des unités. Il n'est pas nécessaire que nous leur fassions un long exposé de ces critères. Nous rappelons seulement le résumé que le Conseil en faisait dans *Société Radio-Canada* (846), *supra*, et qui demeure pertinent:

"1. Bargaining units must be defined in general terms (*Telelobe Canada* (1979) 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)).

2. There should be, as a matter of basic principle, one unit for all employees. Units should not be fragmented or their numbers increased except for compelling reasons (*Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)).

3. Supervisory personnel should not be in the same unit as the employees they supervise. (For a recent review of the Board's jurisprudence on the issue, see *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811)).

(page 15)"

(page 13; emphasis added)

[53] Contrary to what the employer states, the reconsideration panel has not been persuaded that the original panel did not consider these factors or refused to apply them in the case at hand.

[54] After arguing the case for smaller geographical units as in *Feed-Rite Ltd.*, *supra*, the employer also takes a contrary position by arguing such policy reasons against fragmentation as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability, criteria lifted from *AirBC Limited*, *supra* (at pages 6; 280-281; and 14,296). It further submitted that having two or more unions in place would cause "functional problems, and significantly affect the commercial viability of the applicant." Unfortunately, there was no evidence of non-viability before the original panel, nor is this present allegation supported by any concrete facts. It is also significant that in the *AirBC Limited*, *supra*, case, the Board stated that there was no presumption in favour of larger or all-employee bargaining units:

All of the factors which the Board discussed in that decision favouring the creation and maintenance of larger bargaining units can be summarized as follows:

(1) **Administrative efficiency and convenience in bargaining:** especially where there is a high degree of centralization in the management process;

«1. Les unités de négociation doivent être décrites en termes génériques (*Téloglobe Canada* (1979) 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)).

2. Selon le principe de base, il n'y a qu'une seule unité pour l'ensemble des employés; autrement dit, on ne doit pas, sans bonnes raisons, multiplier inutilement les unités (*Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)).

3. Le personnel de supervision ne doit pas faire partie de la même unité que le personnel qu'il supervise. (Pour une revue récente de la jurisprudence sur cette question, voir *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811)).

(page 15)»

(page 13; c'est nous qui soulignons)

[53] En dépit de ce que l'employeur affirme, le banc de révision n'est pas convaincu que le banc initial n'a pas tenu compte de ces facteurs ou qu'il a refusé de les appliquer dans l'affaire dont il est saisi en l'espèce.

[54] Après avoir plaidé en faveur de la création de petites unités par région désignée comme dans l'affaire *Feed-Rite Ltd.*, précitée, l'employeur adopte aussi un point de vue contraire et s'oppose au morcellement de son entreprise en invoquant des principes comme l'efficacité administrative et la commodité pour la négociation, la mobilité latérale des employés, le régime commun de conditions d'emploi et la stabilité industrielle, lesquels principes sont tirés de l'affaire *AirBC Limited*, précitée (aux pages 6; 280-281; et 14,296). Il soutient en outre que l'existence d'au moins deux syndicats causerait «des problèmes fonctionnels et compromettrait considérablement la viabilité commerciale de la requérante». Malheureusement, aucune preuve de non-viabilité de l'entreprise n'a été soumise au banc initial, et la prétention actuelle n'est aucunement étayée par des faits. Il importe aussi de préciser que, dans l'affaire *AirBC Limited*, précitée, le Conseil a déclaré qu'il n'avait aucun parti pris en faveur de la création de grandes unités de négociation englobant tout l'effectif:

Les facteurs dont le Conseil a tenu compte dans cette décision favorable à la création et au maintien de grandes unités de négociation se résument ainsi:

(1) **efficacité administrative et commodité pour la négociation:** particulièrement lorsque la direction est fortement centralisée;

(2) **Lateral mobility of the employees:** This will be enhanced by a single bargaining unit and thus improve job security;

(3) **Common framework of employment conditions:** By vesting the union with greater bargaining power, a single unit will make a common framework of employment conditions easier to attain;

(4) **Industrial stability:** the risk of strikes will be less if there is one union and one set of negotiations.

All of the aforesaid notwithstanding, the Board's preference for larger or all-employee bargaining units must not be equated to a presumption in favour of such bargaining units. This was specifically pointed out in *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726):

"... It is not our view that there is a specific presumption in favour of all-employee bargaining units. Under particular circumstances, the facts of the situation may warrant such being the result, but the nature of determining appropriate bargaining units is such that there must be a dependency on the facts and situation of each case. Therefore, whereas there may have been, in some cases, the statement on the part of the Board that there is a preference for such a bargaining unit, we cannot conclude that a statement of preference can be equated to a presumption.

(page 182)"

For example, in *Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089 (CLRB no. 90), the Board also recognized administrative convenience, lateral mobility of employees, and the desirability of common terms of employment as factors leading to the finding of a larger bargaining unit as the more appropriate one. However, as that case involved an initial certification, the Board nevertheless certified a bargaining unit covering employees of single branches location of the bank in order to safeguard the employees' right to group in self-determined units. (See also *Purolator Courier Ltd.* (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730), wherein the Board fragmented an employer's nationwide organizational structure to certify a small unit of employees located at Windsor and Chatham, Ontario.)

(pages 6-7; 280-281; and 14,296)

[55] The Board went on to say that:

... However, in spite of the weight of the jurisprudence and other writings favouring the concept of broader-based bargaining, many of which are very scholarly to say the least, **the fact remains that the determination of appropriate bargaining units is not a question of law, it is a factual determination that is dependent upon the particular facts and circumstances of each case.** The most important consideration being the community of interests of the employee groups. Accordingly, notwithstanding the apparent persuasiveness of the preponderance of jurisprudence against fragmentation, this panel of the Board concludes that it is in the

(2) **mobilité latérale des employés:** facilitée par leur regroupement dans une seule unité de négociation, ce qui accroît la sécurité d'emploi;

(3) **régime commun de conditions d'emploi:** comme le syndicat a un pouvoir de négociation accru, il est plus facile, avec une seule unité, d'obtenir un régime commun de conditions d'emploi;

(4) **stabilité:** risque de grève réduit lorsqu'il n'y a qu'un syndicat et qu'une seule négociation.

Nonobstant tout ce qui précède, la préférence du Conseil pour les grandes unités ou les unités regroupant tous les employés de l'entreprise ne doit pas être interprétée comme une présomption favorable à ces unités. Ce principe a été expressément souligné dans *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726):

«.... Or, nous ne croyons pas qu'il existe une présomption particulière favorisant les unités englobant tous les employés. Dans certains cas, les faits de l'affaire peuvent justifier un tel résultat, mais la nature de la détermination des unités de négociation habiles à négocier collectivement est telle que cela dépend des faits de chaque affaire. Par conséquent, même si le Conseil a déclaré dans certains cas qu'il faut préférer une telle unité de négociation, nous ne pouvons pas conclure que cette déclaration équivaut à une présomption.

(page 182)»

Par exemple, dans *Banque canadienne impériale de commerce (succursale Victory Square)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; et 77 CLLC 16,089 (CCRT n° 90), le Conseil a aussi reconnu que la commodité administrative, la mobilité latérale des employés et l'opportunité d'assurer des conditions d'emploi communes sont les facteurs qui l'amènent à conclure qu'une grande unité de négociation est plus souhaitable qu'une petite. Toutefois, étant donné qu'il s'agissait dans cette affaire d'une première demande d'accréditation, le Conseil a accrédité une unité de négociation représentant les employés d'une seule succursale de la Banque, afin de préserver le droit des employés de se grouper en unités de leur choix. (Voir aussi *Purolator Courier Ltée* (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730), dans laquelle le Conseil a fragmenté la structure d'organisation nationale de l'employeur pour accréditer l'agent négociateur d'une petite unité d'employés travaillant à Windsor et à Chatham, en Ontario.)

(pages 6-7; 280-281; et 14,296)

[55] Le Conseil a ensuite ajouté ceci:

... Néanmoins, en dépit du poids de la jurisprudence et des autres documents favorables à l'élargissement des unités de négociation, et dont beaucoup sont pour le moins remplis d'érudition, **il reste que la détermination d'une unité habile à négocier collectivement n'est pas une question de droit, mais bien une question qu'il faut déterminer dans chaque affaire en fonction des faits et des circonstances.** Le facteur le plus important à cet égard est la communauté d'intérêts des groupes d'employés. Par conséquent, et bien que la prépondérance de la jurisprudence contre la fragmentation des unités puisse sembler très convaincante, le Conseil décide dans

best interests of labour relations at AirBC to establish a bargaining unit pattern which reflects the practice in the airline industry. **This pattern will, in our respectful opinion, best balance the powers of the employer with the powers of the various occupational groups of employees who will be able to bargain directly with their employer about their specific community interests.** It also takes into account, in an indirect way, the wishes of the employees which is fundamental to the whole spirit of the *Code*.

(pages 7-8; 282; and 14,296-14,297; emphasis added)

[56] Accordingly, while there may be a preference for an all-employee bargaining unit, the Board applies this principle with circumspection and with a view, as always, to achieving the objectives of the *Code*.

[57] In *British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLRB no. 98), the Board dismissed an application for a bargaining unit comprising the supervisory personnel of one out of four of the employer's units. Since the addition of other supervisory employees to complete the proposed unit meant that the union did not represent at least 35% of the bargaining unit, the ballots cast in the representation vote were ordered destroyed without being counted. The fact situation in this case is of little relevance to the employer's argument that the Richmond Hill location maintenance technicians should not be included in the bargaining unit.

[58] The employer submits that "[i]n cable television, the Board's standard policy is to find an all-employee bargaining unit to be appropriate" and cites the following three cases in support of its position.

[59] In *MacLean Hunter Cable TV Limited*, *supra*, the Board stated that:

... To date, we have found that this particular industry is pretty well standard in the work functions of its employees and the organizational structure. ...

(pages 774; and 19)

[60] While the Board expressed its view that it was consistent with industry practice at that time to find that an all-employee unit is the appropriate unit with the exclusion of office and sales staff, it is useful to note that this application was for the certification of a single

la présente affaire que, dans l'intérêt des relations du travail chez AirBC, il convient que la structure des unités de négociation reflète la pratique dans le secteur du transport aérien. **À notre avis, la structure que nous imposons est la plus susceptible d'équilibrer le rapport de forces entre l'employeur et les divers groupes professionnels d'employés, qui sont en mesure de négocier directement avec celui-ci en fonction de leurs propres intérêts communs.** En outre, cette structure tient compte, de façon indirecte, des désirs des employés, ce qui est un aspect fondamental de l'esprit du *Code*.

(pages 7-8; 282; et 14,296-14,297; c'est nous qui soulignons)

[56] En conséquence, même s'il peut exister une préférence pour des unités de négociation englobant tout l'effectif d'une entreprise, le Conseil applique ce principe avec circonspection en tenant compte, chaque fois, des objectifs du *Code*.

[57] Dans l'affaire *British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98), le Conseil a rejeté une demande d'accréditation d'une unité de négociation englobant les superviseurs faisant partie de l'une des quatre unités de l'employeur. Vu qu'en incluant les autres superviseurs dans l'unité proposée la représentativité du syndicat chutait à moins de 35 %, le Conseil a ordonné que les bulletins de vote des participants au scrutin de représentation soient détruits sans être dépouillés. Les faits de cette affaire n'ont guère de rapport avec l'argument de l'employeur selon lequel les techniciens à l'entretien de Richmond Hill ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation.

[58] L'employeur fait valoir que «dans le secteur de la câblodistribution, le Conseil a généralement pour pratique d'accréditer des unités englobant tout l'effectif» et il invoque les trois affaires suivantes au soutien de sa thèse.

[59] Dans l'affaire *MacLean Hunter Cable TV Limited*, précitée, le Conseil a fait observer ce qui suit:

... Jusqu'ici, nous avons trouvé que cette industrie particulière a des normes assez généralisées quant aux fonctions des employés y oeuvrant et quant aux structures organisationnelles...

(pages 774; et 19)

[60] Si le Conseil a exprimé l'opinion que l'accréditation d'une unité englobant tout l'effectif à l'exclusion du personnel de bureau et des ventes était la pratique courante dans le secteur à l'époque, il convient de préciser que la demande en cause vise

location in Guelph, Ontario. In its submissions, the employer did not convey to the original panel that its operations were similar to those in *MacLean Hunter Cable TV Limited*, *supra*, nor did it argue for one bargaining unit for all its operations. It merely objected to the Richmond Hill maintenance technicians being part of the already established bargaining unit. Contrary to what the employer raises as an argument, the many recent Board files demonstrate that the cablevision industry is in constant flux, that cable companies are not identically organized, nor do they deliver services in the same fashion. Indeed, the employer admitted in its submissions before the original panel and before the reconsideration panel that it was preparing to reorganize its entire operation as a result of having acquired Shaw.

[61] In *Cablevision Nationale Ltée* (1979), 35 di 168 (CLRB no. 214), a decision rendered the same year as *MacLean Hunter Cable TV Limited*, *supra*, the employer filed an application to amalgamate two unions into one. The Board stated that:

In radio, television and cable television companies - as the Board has already had occasion to state - bargaining units are very frequently industrial; in other words, they cover all of an employer's employees, particularly in a given geographical area. ...

(page 186)

[62] However, the Board added:

It seems to the Board that a bargaining unit covering both the technical and administrative personnel of this employer in the Montréal region would be at least as appropriate as two units in light of the facts established by the evidence and study of the entire case.

(page 186; emphasis added)

and ordered a vote under the following terms:

... The Board is the sole master in the determination of bargaining units appropriate for collective bargaining.

Relying on a policy instituted long ago in the United States by the National Labour Relations Board and reported in *Globe*

l'accréditation d'une unité composée du personnel de la seule localité de Guelph (Ontario). Dans les observations qu'il a soumises au banc initial, l'employeur n'a pas indiqué que ses activités étaient identiques à celles de l'entreprise en cause dans l'affaire *MacLean Hunter Cable TV Limited*, précitée, non plus qu'il a plaidé en faveur de la création d'une unité de négociation unique englobant la totalité de son effectif. Il s'est tout simplement opposé à ce que les techniciens à l'entretien de Richmond Hill soient inclus dans l'unité de négociation déjà établie. Contrairement à ce que soutient l'employeur, les nombreuses décisions récentes du Conseil indiquent que le secteur de la câblodistribution est en constante évolution, que les câblodistributeurs ne sont pas tous structurés de la même manière ni ne fournissent des services identiques. En fait, l'employeur a admis, dans les observations soumises au banc initial et au banc de révision, qu'il était sur le point de restructurer la totalité de ses activités pour tenir compte de l'acquisition de Shaw.

[61] Dans l'affaire *Cablevision Nationale Ltée* (1979), 35 di 168 (CCRT n° 214), une décision rendue la même année que celle dans *MacLean Hunter Cable TV Limited*, précitée, l'employeur a présenté une demande en vue de regrouper des unités représentées par deux syndicats. Le Conseil a fait observer ce qui suit:

Dans les entreprises de radio, télévision et câblodistribution, comme le Conseil a déjà eu l'opportunité de le dire, il arrive très fréquemment que les unités de négociation soient industrielles, v.g. recouvrant tous les employés d'un employeur et ce, sûrement dans une localité géographique donnée...

(page 186)

[62] Le Conseil a cependant ajouté ce qui suit:

Il appert au Conseil qu'une unité de négociation regroupant à la fois le personnel technique et le personnel administratif de cet employeur dans la région de Montréal serait pour le moins tout aussi appropriée que deux unités, dans les circonstances de faits avérés par la preuve et l'étude de tout le dossier.

(page 186; c'est nous qui soulignons)

et il a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans les termes suivants:

... Le Conseil est seul maître dans la détermination des unités de négociation habiles à négocier.

S'inspirant d'une politique instaurée depuis longtemps aux États-Unis par le National Labour Relations Board et rapportée

Machine and Stamping Co. (1937) 1-A LRRM 122, the Board orders, in the interest of orderly and fruitful collective bargaining, a preference vote between a single bargaining unit and two units **as both options are equally appropriate.**

(page 187; emphasis added)

[63] In *Premier Cablesystems Ltd.* (1981), 45 di 221; [1982] 1 Can LRBR 163; and 82 CLLC 16,140 (CLRBR no. 336), a decision rendered two years later, the employer alleged that the union and its members were engaged in an unlawful work stoppage contrary to what was then section 182 [now section 91]. This stoppage was the result of a disagreement about the bargaining status of employees who had been added to an existing bargaining unit during the "closed period" of a current collective agreement. The Board discussed the major policy goal of industrial stability that is comprised in what is now Part I of the *Code*. It also concluded that certain issues outweigh the benefits that flow from the ideal determination of an all-employee unit in the following terms:

The ideal or most appropriate bargaining unit includes all employees of an employer. Multiplicity of bargaining is eliminated and the resulting single collective agreement with one bargaining agent ensures regular recurring periods of industrial peace. Such a unit is not easily achieved, particularly in industries which are widespread or which include a variety of specialized crafts, technology or professions. **Consideration of issues such as union jurisdiction, constitutional determination, geographical location and the need to provide employees with a reasonable opportunity to exercise their rights, often outweigh the benefits that flow from the determination of an all-employee unit.** For examples of such situations, see *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; 74 CLLC 16,118; *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; 76 CLLC 16,015; *Interior Contracting Company Limited* (1979), 29 di 51; [1979] 1 Can LRBR 248; *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; 77 CLLC 16,089; *Johnston Terminals and Storage Limited* (1980), 36 di 45; [1980] 2 Can LRBR 390; 80 CLLC 16,039; *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; 80 CLLC 16,045; and *Pacific Western Airlines Ltd.* (1980), 40 di 205; [1980] 3 Can LRBR 180.

(pages 226; 167; and 431-432; emphasis added)

[64] If anything, these last three decisions are entirely consistent not only with each other, but also with the other decisions reviewed above. What emerges from all the Board's jurisprudence, is that there are no hard and

dans la cause de *Globe Machine and Stamping Co.* (1937), 1-A LRRM 122, le Conseil, dans l'intérêt de négociations collectives ordonnées et fructueuses décrète un vote de préférence entre deux unités de négociation ou une seule, **les deux modalités étant tout aussi appropriées.**

(page 187; c'est nous qui soulignons)

[63] Dans l'affaire *Premier Cablesystems Ltd.* (1981), 45 di 221; [1982] 1 Can LRBR 163; et 82 CLLC 16,140 (CCRT n° 336), une décision rendue deux années plus tard, l'employeur a prétendu que le syndicat et ses membres avaient déclenché une grève illégale en contravention de l'article 182 [devenu l'article 91]. Cette grève résultait de divergences de vues au sujet de la capacité de négocier des employés qui avaient été inclus dans une unité de négociation existante au cours de la «période fermée» d'une convention collective en vigueur. Le Conseil a formulé des observations au sujet de l'objectif principal de ce qui est devenu la Partie I du *Code*, soit favoriser la stabilité des relations de travail. Il a également conclu que certains enjeux revêtent plus d'importance que les avantages découlant de la détermination d'une unité idéale englobant tout l'effectif:

L'unité de négociation idéale ou la plus appropriée est composée de tous les employés de l'employeur. Ainsi, les négociations n'ont pas à se multiplier et le fait qu'une seule convention collective soit conclue avec un seul agent négociateur assure le retour régulier de périodes de paix industrielle. Il n'est pas facile de réaliser une telle unité surtout dans les entreprises dispersées ou qui regroupent un certain nombre d'hommes de métiers, de techniciens ou d'employés professionnels. **Des questions comme la compétence des syndicats, la délimitation des statuts, l'emplacement géographique et le besoin de donner aux employés suffisamment l'occasion d'exercer leurs droits revêtent souvent plus d'importance que les avantages qui découlent de la détermination d'une unité composée de tous les employés.** Pour des exemples de ce genre de situations, voir *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; 74 CLLC 16,118; *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; 76 CLLC 16,015; *Interior Contracting Company Limited* (1979), 29 di 51; [1979] 1 Can LRBR 248; *Banque canadienne impériale de commerce* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; 77 CLLC 16,089; *Johnston Terminals and Storage Limited* (1980), 36 di 45; [1980] 2 Can LRBR 390; 80 CLLC 16,039; *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; 80 CLLC 16,045; et *Pacific Western Airlines Ltd.* (1980), 40 di 205; [1980] 3 Can LRBR 180.

(pages 226; 167; et 431-432; c'est nous qui soulignons)

[64] Le moins que l'on puisse dire, c'est que ces trois dernières décisions concordent à tous égards, non seulement les unes avec les autres, mais aussi avec les autres décisions qui ont été examinées précédemment.

fast set of rules or any recipes to be followed, but several points of reference that have been developed through the case law and which serve as guidelines in deciding a particular case. It is a well accepted principle of administrative tribunal law, reiterated in *AirBC Limited, supra*, that the Board is not bound by any of its precedents. Consequently, it is free to decide what it considers to be the appropriate bargaining unit under the circumstances. As each case is different, decisions cannot be identical in their outcome.

[65] The employer further submits that unrepresented pockets of employees lead to "tremendous fragmentation as different unions **may** be certified for different classifications or even for different groups of maintenance technicians." This statement is but an assumption as there is no evidence of any other applications concerning this employer pending before the Board. The employer is merely speculating as to the worst case scenario. Appropriately, in *Coopérative de Télévision de l'Outaouais* (1975), 10 di 27; [1975] 2 Can LRBR 278; and 75 CLLC 16,178 (CLRb no. 49), the Board decided that it will not base its decision on considerations of a hypothetical nature. On the other hand, there is nothing preventing the employer, if faced with multiple applications or an unsuitable set of bargaining units, from applying for a review of the bargaining unit structure under section 18.1 of the *Code* at that time.

[66] Accordingly, it was not unreasonable for the original panel to enlarge the bargaining unit on the basis of the facts and submissions before it. Thus, there is no basis for the reconsideration panel to intervene.

[67] For these reasons, the reconsideration panel dismisses the application. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

Ce qui se dégage de l'ensemble de la jurisprudence du Conseil c'est qu'il n'existe pas de règles toutes faites, mais plutôt un certain nombre de points de référence qui ont été définis au fil des décisions et qui servent de lignes directrices pour trancher une affaire particulière. Il est un principe bien établi en droit administratif, et réitéré dans l'affaire *AirBC Limited*, précitée, que le Conseil n'est pas lié par ses décisions antérieures. En conséquence, il dispose de la latitude voulue pour déterminer quel groupe d'employés constitue l'unité habile à négocier collectivement eu égard aux circonstances. Comme chaque affaire est un cas d'espèce, les décisions ne peuvent pas toujours être les mêmes.

[65] L'employeur fait en outre valoir que l'existence de groupes d'employés non représentés entraîne un «morcellement démesuré car différents syndicats **peuvent** être accrédités pour représenter des classifications différentes ou même des groupes de techniciens à l'entretien différents». Cet argument n'est rien d'autre qu'une hypothèse, car il n'existe aucune preuve que d'autres demandes d'accréditation touchant cet employeur sont en instance devant le Conseil. L'employeur hasarde tout simplement des conjectures en tentant d'imaginer le pire. Il convient de préciser que, dans l'affaire *Coopérative de Télévision de l'Outaouais* (1975), 10 di 27; [1975] 2 Can LRBR 278; et 75 CLLC 16,178 (CCRT n° 49), le Conseil a décidé de ne pas fonder sa décision sur des facteurs hypothétiques. Par ailleurs, rien n'empêche l'employeur, si jamais il se retrouve aux prises avec une multiplicité de demandes d'accréditation ou un nombre inacceptable d'unités de négociation, de saisir le Conseil d'une demande de révision de la structure de l'unité de négociation fondée sur l'article 18.1 du *Code*.

[66] En conséquence, il n'était pas déraisonnable de la part du banc initial d'élargir le champ d'application de l'unité de négociation en se fondant sur les faits et les observations qui lui avaient été soumis. Le banc de révision n'est donc pas fondé d'intervenir en l'espèce.

[67] Pour les motifs exposés précédemment, le banc de révision rejette la demande. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 120

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

Alberta Government Telephones Commission (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907)

Alberta Wheat Pool v. Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.) (1993) 157 N.R. 91 (F.C.A.)

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220)

Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604)

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLRB no. 98)

Cablevision Nationale Ltée (1979), 35 di 168 (CLRB no. 214)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canada Transport Group Ltd. (1989), 78 di 174; 5 CLRBR (2d) 119; and 89 CLLC 16,044 (CLRB no. 759)

Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091)

Canadian National Railways (1975), 9 di 20; [1975] 1 Can LRBR 327; and 75 CLLC 16,158 (CLRB no. 41)

Canadian National Railway Company (1987), 71 di 126 (CLRB no. 650)

Canadian Pacific Limited (1992), 88 di 126 (CLRB no. 944)

Coopérative de Télévision de l'Outaouais (1975), 10 di 27; [1975] 2 Can LRBR 278; and 75 CLLC 16,178 (CLRB no. 49)

Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd. (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; and 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640)

Feed-Rite Ltd. (1978), 29 di 33; and [1979] 1 Can LRBR 296 (CLRB no. 157)

Glengarry Transport Limited (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803)

MacLean Hunter Cable TV Limited (1979), 34 di 752; and [1979] 2 Can LRBR 1 (CLRB no. 179)

Marine Atlantic Inc. (1990), 82 di 91; and 91 CLLC 16,001 (CLRB no. 822)

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

Alberta Government Telephones Commission (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907)

Alberta Wheat Pool v. Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.) (1993) 157 N.R. 91 (C.A.F., n° A-1271-91)

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220)

Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec) (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604)

Banque Royale du Canada (succursale de Gibsons) (1977), 26 di 509; et [1978] 1 Can LRBR 326 (CCRT n° 111)

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98)

Cablevision Nationale Ltée (1979), 35 di 168 (CCRT n° 214)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Canadien National (1975), 9 di 21; [1975] 1 Can LRBR 327; et 75 CLLC 16,158 (CCRT n° 41)

Canadien Pacifique Limitée (1992), 88 di 126 (CCRT n° 944)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1987), 71 di 126 (CCRT n° 650)

Coopérative de Télévision de l'Outaouais (1975), 10 di 27; [1975] 2 Can LRBR 278; et 75 CLLC 16,178 (CCRT n° 49)

Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd. (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; et 87 CLLC 16,034 (CCRT n° 640)

Feed-Rite Ltd. (1978), 29 di 33; et [1979] 1 Can LRBR 296 (CCRT n° 157)

Glengarry Transport Limitée (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803)

Groupe Canada Transport Ltée (1989), 78 di 174; 5 CLRBR (2d) 119; et 89 CLLC 16,044 (CCRT n° 759)

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

MacLean Hunter Cable TV Limited (1979), 34 di 752; et [1979] 2 Can LRBR 1 (CCRT n° 179)

Maritime Telegraph and Telephone Company Limited (1996), 103 di 22 (CLRBR no. 1187)

Matthews (Robert) et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Premier Cablesystems Ltd. (1981), 45 di 221; [1982] 1 Can LRBR 163; and 82 CLLC 16,140 (CLRBR no. 336)

Purolator Courier Ltd. (1983), 53 di 166; and 83 CLLC 16,069 (CLRBR no. 432)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Royal Aviation Inc., [2000] CIRB no. 69

Royal Bank of Canada (Gibsons Branch) (The) (1977), 26 di 509; and [1978] 1 Can LRBR 326 (CLRBR no. 111)

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

Soo-Security Motorways Ltd. (1974), 4 di 51; and 74 CLLC 16,109 (CLRBR no. 14)

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.16.1, 18, 18.1, 28, 94, 43, 53, 91, 18.1

Canada Labour Relations Board Regulations, 2001 (SOR/2001-520), ss. 30, 35, 44, 49

Marine Atlantique S.C.C. (1990), 82 di 91; et 91 CLLC 16,001 (CCRT n° 822)

Maritime Telegraph and Telephone Company Limited (1996), 103 di 22 (CCRT n° 1187)

Matthews (Robert) et autres, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Premier Cablesystems Ltd. (1981), 45 di 221; [1982] 1 Can LRBR 163; et 82 CLLC 16,140 (CCRT n° 336)

Purolator Courrier Ltée (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069 (CCRT n° 432)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Royal Aviation Inc., [2000] CCRI n° 69

Société Radio-Canada (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091)

Société Radio-Canada, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 151

Soo-Security Motorways Ltd. (1974), 4 di 54; et 74 CLLC 16,109 (CCRT n° 14)

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art 16.1, 18, 18.1, 28, 94, 43, 53, 91, 18.1

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (DORS/2001-520), art 30, 35, 44, 49

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

International Brotherhood of Locomotive Engineers, VIA Rail Canada Inc.,
applicants,
and
George Cairns et al.,
respondents,
United Transportation Union, Canadian National Railway Company,
interested parties.

CITED AS: VIA Rail Canada Inc. et al.

Board File: 22815-C

Decision no. 163
March 4, 2002

Application for Reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour code - Part I*.

Reconsideration – Unfair labour practice - Duty of fair representation - Remedy - Practice and procedure - This decision arises out of a 1999 decision of the Board (CIRB no. 35) granting duty of fair representation complaint of group of conductors and assistant conductors against their new bargaining agent, BLE and ordering that certain provisions of agreement appended to collective agreement between BLE and employer VIA, be renegotiated - At request of parties, Board appointed private mediator to assist parties in resolving outstanding issues related to Board's remedial order - Having granted two previous extensions, Board decided not to extend mediator's mandate, for third time, and set specific dates for proceedings before Board – VIA and BLE applied to Board to reconsider its decision not to extend mediator's mandate on the basis that significant progress had taken place, that settlement was close at hand and that any further progress would only be effective under Board-authorized mandate — Application for reconsideration was rejected and Board confirmed its decision not to further extend mediator's mandate — Board found submissions of parties to be inconsistent with the prospect of resolution being close at hand -- Board was of the view that parties had been given every possible opportunity to resolve matters on their own and given the lengthy

Motifs de décision

Fraternité internationale des ingénieurs des locomotives, VIA Rail Canada Inc.,
requérantes,
et
George Cairns et autres,
intimés,
Travailleurs unis des transports, Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
parties intéressées.

CITÉ: VIA Rail Canada Inc. et autres

Dossier du Conseil: 22815-C

Décision n° 163
le 4 mars 2002

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail - Partie I*.

Réexamen – Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Réparation - Pratique et procédure - Cette décision est fondée sur une décision rendue par le Conseil en 1999 (CCRI n° 35) accueillant une plainte de manquement au devoir de représentation juste présentée par un groupe de chefs de train et de chefs de train adjoints à l'encontre de leur nouvel agent négociateur, la FIL, et ordonnant que certaines dispositions de l'entente annexée à la convention collective conclue entre la FIL et VIA, l'employeur, soient négociées à nouveau - À la demande des parties, le Conseil a convenu de nommer un médiateur indépendant pour aider les parties à régler les questions en litige liées à l'ordonnance réparatrice du Conseil - Après deux prolongations, le Conseil a décidé de ne plus prolonger le mandat du médiateur et a fixé les dates auxquelles il se saisirait de l'affaire – VIA et la FIL ont demandé au Conseil de reconsidérer sa décision de ne pas prolonger le mandat du médiateur au motif qu'elles avaient réalisé beaucoup de progrès, qu'une entente était imminente et que l'efficacité du médiateur auprès des parties tenait uniquement au fait que son mandat était défini par le Conseil — La demande de réexamen a été rejetée et le Conseil a confirmé sa décision de ne pas prolonger le mandat du médiateur — Le Conseil a conclu que les observations présentées par les parties étaient incompatibles avec

delay in this case, Board concluded that there was no labour relations purpose to continue to have the matter of the Board's remedial order unresolved.

l'immence d'un règlement -- Le Conseil estimait que les parties avaient eu toutes les chances possibles de régler leurs différends et, compte tenu du long délai qui s'était écoulé, le Conseil a conclu qu'il n'existait aucune raison liée aux relations du travail de laisser s'éterniser la question de l'ordonnance réparatrice du Conseil.

Reconsideration of the above-mentioned matter, under section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), was referred back to the original panel for disposition. Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone, examined and considered the parties' submissions and documents in support of their respective positions, and, in accordance with section 16.1 of the *Code*, found them sufficient for a decision to be made without the requirement of an oral hearing. This decision relates to the conclusions ordered by the Board in *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012, as upheld by the Federal Court of Appeal in *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.) and to the Board's ruling of February 11, 2002.

L'affaire mentionnée en rubrique, qui est fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, a été renvoyée au banc initial pour réexamen. M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule, s'est penchée sur les observations et les documents soumis par les parties à l'appui de leurs thèses respectives, et a conclu, en conformité avec l'article 16.1 du *Code*, qu'ils suffisaient pour trancher l'affaire sans tenir d'audience. La présente décision résulte de l'ordonnance rendue par le Conseil dans l'affaire *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012, confirmée par la Cour d'appel fédérale au moyen de l'arrêt *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.) et de la décision rendue par le Conseil le 11 février 2002.

Counsel of Record

Mr. Michael A. Church, for Mr. George Cairns et al.;
Mr. John A. Coleman, for the Canadian National Railway Company;
Mr. Jean H. Lafleur, Q.C. and Ms. Louise Béchamp, for VIA Rail Canada Inc.;
Mr. Jim L. Shields, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers;
Mr. Douglas J. Wray, for the United Transportation Union.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Michael A. Church, pour M. George Cairns et autres;
M^e John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M^e Jean H. Lafleur, c.r., et M^e Louise Béchamp, pour VIA Rail Canada Inc.;
M^e Jim L. Shields, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives;
M^e Douglas J. Wray, pour les Travailleurs unis des transports.

I - Introduction

[1] This matter originated in 1999 from a complaint alleging a breach of the duty of fair representation, owed by the International Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE or the union) to its members, former conductors and assistant conductors and yardmasters at VIA Rail Canada Inc. (VIA or the employer), which was upheld by the Board. The Board's decision has been subject to a number of related decisions, which have all summarized the original case and are not repeated here. Reference may be made to the following: *George Cairns et al.*, June 5,

I - Introduction

[1] L'affaire en l'instance résulte d'une plainte déposée en 1999 alléguant manquement au devoir de représentation juste par la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (la FIL ou le syndicat) à l'endroit de ses membres, des chefs de train, des chefs de train adjoints et des chefs de manoeuvre qui travaillaient antérieurement pour VIA Rail Canada Inc. (VIA ou l'employeur), laquelle plainte a été accueillie par le Conseil. La décision du Conseil a fait l'objet d'un certain nombre de décisions connexes, qui ont toutes décrit brièvement l'affaire initiale, et qu'il n'est

2001 (CIRB LD 464); *George Cairns et al.*, [2001] CIRB no. 111; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 86; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; and 2001 CLLC 220-043; *VIA Rail Canada Inc.*, January 12, 2000 (CIRB LD 173); *George Cairns et al.* (35), *supra*; *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, *supra*; *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. George Cairns et al.*, no. A-547-00, July 5, 2001 (F.C.A.); *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns*, [2000] S.C.C.A. no. 80; *Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives c. Cairns*, [2001] S.C.C.A. no. 338; and *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, [2001] Q.J. no. 6446.

[2] This is a reconsideration decision of the Board's February 11, 2002 ruling not to renew, a third time, the mandate of a Board-appointed mediator to resolve outstanding issues.

II - The Issue

[3] On July 26, 2001, at the insistence of the parties and after the Federal Court upheld the Board's decision (see *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, *supra*), the Board agreed to appoint a mediator arbitrator to assist the parties in resolving outstanding issues related to the Board remedies ordered in *George Cairns et al.* (35), *supra*. The Board also considered that in light of the acrimonious litigation that had followed its original decision, cooler heads might prevail in coming to some final resolution of the entire matter through a mediation-arbitration process with a private sector intervenor, Mr. Michel G. Picher (the mediator). The Board, therefore, issued an order, giving the mediator broad powers to resolve the matter of remedy, including the possibility of issuing a binding arbitral award. Failing resolution through a mediated process, the arbitral award was to be issued no later than October 2001. **This date was agreed upon and determined after meeting with the parties and obtaining their views.** Mediation sessions commenced on September 17, 2001.

pas nécessaire de résumer à nouveau en l'espèce. Voir à ce sujet les décisions suivantes: *George Cairns et autres*, 5 juin 2001 (CCRI LD 464); *George Cairns et autres*, [2001] CCRI n° 111; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 86; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; et 2001 CLLC 220-043; *VIA Rail Canada Inc.*, 12 janvier 2000 (CCRI LD 173); *George Cairns et autres* (35), précitée; *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, précitée; *International Brotherhood of Locomotive Engineers c. George Cairns et autres*, dossier n° A-547-00, 5 juillet 2001 (C.A.F.); *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns*, [2000] C.S.C.R. n° 80; *Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives c. Cairns*, [2001] C.S.C.R. n° 338; et *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, [2001] Q.J. n° 6446.

[2] Le banc du Conseil est saisi en l'espèce d'une demande de réexamen de la décision du 11 février 2002 au moyen de laquelle le Conseil a refusé de renouveler pour une troisième fois le mandat d'un médiateur qu'il a nommé pour régler les questions en litige.

II - Le litige

[3] Le 26 juillet 2001, en réponse aux demandes pressantes adressées par les parties et après que la Cour fédérale eut confirmé la décision du Conseil (voir *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, précitée), le Conseil a convenu de nommer un médiateur-arbitre pour aider les parties à régler les questions en litige liées aux réparations accordées par le Conseil dans l'affaire *George Cairns et autres* (35), précitée. Étant donné les procédures qui avaient eu lieu après sa décision initiale, et lors desquelles les parties étaient à couteaux tirés, le Conseil a aussi considéré qu'un processus de médiation-arbitrage dirigé par un intervenant du secteur privé, en l'occurrence M. Michel G. Picher (le médiateur), était davantage susceptible de créer un climat propice à la recherche d'une solution permettant de régler l'affaire une fois pour toutes. Le Conseil a donc rendu une ordonnance accordant de vastes pouvoirs au médiateur, dont celui de rendre une sentence arbitrale exécutoire, pour régler la question des réparations. Si le processus de médiation se soldait par un échec, l'arbitre devait rendre sa sentence arbitrale en octobre 2001 au plus tard. **Cette date a été établie et acceptée à l'issue de rencontres avec les parties après qu'elles eurent fait valoir leurs vues sur la question.** Les séances de médiation ont commencé le 17 septembre 2001.

[4] On October 22, 2001, the mediator wrote to the Board, requesting an extension of his mandate. As the parties did not object to this extension, and in light of the mediator's confidence that the chances of settlement would be enhanced by such an extension, on October 25, 2001, the Board acceded to the request for an extension until January 31, 2002.

[5] On January 15, 2002, the mediator requested a further extension to May 31, 2002. Further to this request, the Board heard all the parties on February 5, 2002, by means of a conference call, and agreed to extend the mediator's mandate to February 11, 2002 because of imminent settlement discussions scheduled for February 6 and 7, 2002. The Board did not question the nature of the discussions but asked that the results of those two days of mediation be communicated to the Board. Counsel for CN (Canadian National Railway Company) and VIA reported to the Board, on February 8, 2002, that significant chances of making **important progress between CN and VIA** could be expected in the coming days.

[6] On February 11, 2002, after careful consideration of the parties' arguments at the conference call, the written submissions received in support of the parties' various positions and its experience with the parties since May 1999, the Board decided not to extend the mediator's mandate thereafter. The reasons given to the parties for not extending the mediator's mandate were the following:

After consideration of all the submissions heard on February 5, 2002 and the time already given to Mr. Picher to attempt a settlement of the remedies flowing from decision no. 35 [*George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012], the Board is of the view that a further extension of Mr. Picher's mandate does not serve the best interest of the complainants. The Board is also concerned that some two and one half years later, the BLE has yet to implement at least one of the Board's direct orders that was not part of Mr. Picher's mandate, namely the payment of the fees of the complainants' legal counsel on a solicitor-client basis. Furthermore, it appears that this omission has had an impact on the outcome of the process before Mr. Picher.

While the Board does not question the good faith of all the parties involved, it has not been convinced that extending the resolution process with Mr. Picher will ultimately provide finality to the parties' differences.

[4] Le 22 octobre 2001, le médiateur a adressé une demande écrite au Conseil en vue de faire prolonger son mandat. Étant donné que les parties ne s'opposaient pas à la demande et que le médiateur était certain qu'une telle prolongation accroissait les chances d'en arriver à un règlement, le Conseil a accepté, le 25 octobre 2001, de prolonger le mandat du médiateur jusqu'au 31 janvier 2002.

[5] Le 15 janvier 2002, le médiateur a demandé une autre prolongation de son mandat jusqu'au 31 mai 2002. Le Conseil a alors tenu une conférence téléphonique le 5 février 2002 afin de prendre connaissance des vues des parties sur la question, et il a convenu de prolonger le mandat du médiateur jusqu'au 11 février 2002, parce que des discussions étaient prévues les 6 et 7 février 2002 et qu'un règlement semblait imminent. Le Conseil n'a pas remis en cause la nature des discussions, mais il a demandé que les résultats des deux séances de médiation lui soient communiqués. Les procureurs du CN (Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada) et de VIA ont informé le Conseil, le 8 février 2002, qu'il y avait de fortes chances de **faire avancer considérablement les choses entre le CN et VIA** dans les prochains jours.

[6] Le 11 février 2002, après avoir pris soigneusement en considération les arguments formulés par les parties au cours de la conférence téléphonique, les observations écrites reçues à l'appui de leurs diverses positions ainsi qu'ayant transigé avec les parties depuis mai 1999, le Conseil a décidé de ne plus prolonger le mandat du médiateur, pour les motifs suivants:

Ayant pris en considération l'ensemble des observations soumises le 5 février 2002 et le délai qui a déjà été accordé à M. Picher pour tenter d'en venir à une entente sur la question des réparations découlant de la décision n° 35 [*George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012], le Conseil est d'avis que les parties n'ont rien à gagner à ce que le mandat de M. Picher soit prolongé une nouvelle fois. Le Conseil est également étonné de constater qu'une trentaine de mois plus tard, la FIL n'a encore rien fait pour mettre à exécution ne serait-ce qu'une des ordonnances directes du Conseil qui ne faisaient pas partie du mandat confié à M. Picher, à savoir, le paiement des frais juridiques des plaignants sur la base de frais entre procureur et client. Il semble en outre que cette omission a eu une incidence sur l'issue de la procédure de médiation dirigée par M. Picher.

Si le Conseil ne met pas en doute la bonne foi des parties en cause, il n'a pas acquis la conviction qu'une prolongation du mandat de M. Picher permettra de régler une fois pour toutes le différend qui les oppose.

Therefore, as a result of the Board having reserved its jurisdiction in its decision no. 35, the Federal Court's acknowledgment of this reserved power (*Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns*, [2000] F.C.J. No. 112) as well as provided under section 18 of the *Canada Labour Code*, the Board is reconvening the parties to address all outstanding issues having regard to all the circumstances of the case, including remedial issues that may have developed as a result of the delay in implementing the Board's original order.

Consequently, the Board preemptorily sets the following dates for hearing:

• **March 6, 7 and 8, 2002** to hear evidence and argument concerning legal expenses with respect to proceedings before the Board, lost wages, expenses and related issues concerning the arbitration and mediation process before Mr. Picher as well as issues of enforcement;

• **April 22, 23, 24, 29 and 30, 2002** to hear evidence and argument on appropriate remedies with respect to all other outstanding remedies as well as issues of enforcement.

(page 3)

[7] The Board's letter concluded by encouraging the parties to continue their discussions to resolve outstanding matters, as follows:

As always, the parties are encouraged to continue with their efforts to resolve these matters, nonetheless, the Board will not allow the process to further delay the setting of a final remedial order

(page 4)

III - Submissions

[8] Following the decision not to extend the mediator's mandate, the Board received applications for reconsideration from the General Chairman of the BLE, from VIA and from BLE's counsel. Essentially, they submit that significant progress has taken place before the mediator, which could potentially have an impact on the respondents, as well as on the wider issues that affect both VIA and CN, and even on the outcome of the Quebec Superior Court's decision with regard to the special agreement. They also ask that the mediator's mandate be extended to the end of April, as they are of the opinion that he can only be effective with the parties under a Board-authorized mandate.

En conséquence, comme le Conseil s'était réservé le pouvoir de se saisir à nouveau de l'affaire dans sa décision n° 35 et que la Cour fédérale a confirmé ce pouvoir (*Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives c. Cairns*, [2000] A.C.F. n° 112), et ainsi que le prévoit l'article 18 du *Code canadien du travail*, le Conseil convoque à nouveau les parties aux fins de se pencher sur toutes les questions en litige eu égard à l'ensemble des circonstances de l'affaire, y compris les questions relatives aux réparations qui sont susceptibles de se poser du fait que l'ordonnance initiale du Conseil n'a toujours pas été mise à exécution

Dans les circonstances, le Conseil décrète que les audiences seront tenues aux dates suivantes:

• **les 6, 7 et 8 mars 2002** pour entendre la preuve et les arguments concernant les frais juridiques ayant trait aux affaires dont le Conseil est saisi, les pertes salariales, les débours ainsi que les questions connexes ayant trait au processus de médiation et d'arbitrage dirigé par M. Picher, de même que les questions d'application;

• **les 22, 23, 24, 29 et 30 avril 2002** pour entendre la preuve et les arguments concernant les réparations à accorder relativement à toutes les autres réparations qui n'ont pas été mises à exécution, de même que les questions d'application.

(page 3; traduction)

[7] Le Conseil termine sa lettre en encourageant les parties à poursuivre leurs discussions en vue de régler les questions en litige:

Comme d'habitude, le Conseil encourage les parties à poursuivre leurs efforts pour régler ces questions, mais il ne permettra pas que le processus retarde davantage la formulation d'une ordonnance réparatrice finale

(page 4; traduction)

III - Observations des parties

[8] À la suite du refus de prolonger le mandat du médiateur, le Conseil a été saisi de demandes de réexamen, du président général de VIA, de la FIL et des procureurs de la FIL. Ils font essentiellement valoir que des progrès considérables ont été réalisés pendant le processus de médiation, lesquels progrès pourraient avoir une incidence sur les intimés, de même que sur les questions générales qui concernent VIA et le CN, et même sur l'issue de la décision de la Cour supérieure du Québec se rapportant à l'entente spéciale. Ils demandent également au Conseil de prolonger le mandat du médiateur jusqu'à la fin d'avril, car ils croient que son efficacité auprès des parties tient uniquement au fait que son mandat est défini par le Conseil.

[9] The respondents oppose the extension of Mr. Picher's mandate on the basis that the prognosis for settlement is not encouraging, and require the Board's intervention to obtain any practical relief from the remedial orders of *George Cairns et al.* (35), *supra*. In support of their position, the respondents cite the challenges that have waylaid this entire matter, be it applications for reconsideration, judicial review or other proceedings before the civil courts, VIA's continuing notices reserving its rights before the Board and the courts, the BLE's refusal to pay legal fees, expenses and wage claims ordered by the Board in 1999, and the fact that proposals for settlement before the mediator have yet to be shared with them. They also submit that, regardless of any outcome, CN may not necessarily agree to participate or be bound by an arbitral award to which it was not a party.

[10] In brief, the parties have not questioned the mediator's abilities or efforts in attempting to resolve this case, but they perceive the results to date from very different points of view.

IV - The Board's Reconsideration Power

[11] As the parties are well aware, applications for reconsideration are now subject to the provisions of section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations*, (2001) (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)), which state as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice.

[9] Les intimés s'opposent à la prolongation du mandat de M. Picher parce qu'ils estiment que les possibilités de règlement sont minces, et ils demandent au Conseil de les aider à obtenir de manière concrète les dédommagements qui leur ont été accordés dans les ordonnances réparatrices qui ont été rendues dans l'affaire *George Cairns et autres* (35), précitée. À l'appui de leur thèse, ils mentionnent les contestations qui ont fait dérailler toute cette affaire, qu'il s'agisse des demandes de réexamen ou de contrôle judiciaire, ou des autres recours devant des tribunaux civils, des avis continuels de VIA se réservant le droit d'intervenir devant le Conseil et les autres tribunaux, du refus de la FIL de payer les frais juridiques, les dépenses et les salaires, ainsi que le Conseil le lui avait ordonné en 1999, et le fait que les propositions de règlement soumises au médiateur ne leur ont pas encore été communiquées. Quelle que soit l'issue de l'affaire, soutiennent-ils, il n'est pas certain que le CN acceptera de participer à la mise à exécution ou d'être lié par une sentence arbitrale à laquelle il n'était pas partie, ou encore d'être lié par cette décision.

[10] Bref, même si les parties n'ont pas mis en doute la compétence du médiateur ou les efforts qu'il a déployés pour tenter de régler l'affaire, elles ont une perception totalement différente des résultats obtenus jusqu'à maintenant.

IV - Le pouvoir de réexamen du Conseil

[11] Il est un fait bien connu des parties que les demandes de réexamen sont dorénavant assujetties aux dispositions de l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)), qui précisent ce qui suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle.

[12] Section 44 is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in a string of previous decisions, notably in the reconsideration of the original matter: see *George Cairns et al.* (70), *supra*.

V - Analysis and Decision

[13] It is apparent from the submissions that the present application does not raise any section 44 issues, but rather challenges the Board's decision not to renew the mediator's mandate. Nevertheless, the undersigned reviewed once more all the parties' arguments related to extending the mediator's mandate.

[14] In deciding, on February 11, 2002, not to renew the mediator's mandate, the Board took into consideration the date of its original order — October 22, 1999; the fact that it gave the parties until December 15, 1999 to reach an agreement on the reopening of the Crew Consist Adjustment Agreement (CCAA); the wrangling of the parties over the eventual appointment of Mr. Gregotsky to speak on behalf of the former conductors and assistant conductors, which eventually required another Board order on December 9, 1999; the extension given to the parties until January 14, 2000 to conclude an agreement, due to the delay in appointing Mr. Gregotsky; the further delays in negotiating this matter, owing to the reconsideration of the matter by another panel of the Board (*George Cairns et al.* (70), *supra*); the BLE's motion, supported by VIA, to the Federal Court of Appeal for a stay of proceedings, which was vacated on May 2, 2001, and for judicial review of the Board's original decision; the remittal of the remedial matter to the Board to set a new time limit; the Board's setting of a new timeframe until July 20, 2001 and ultimately the dismissal of VIA's appeal to the Supreme Court of Canada on December 6, 2001 (*Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives*, *supra*).

[15] In spite of all these delays and at their insistence, the Board agreed, once more, in an order dated July 25, 2001, to give the parties further time to attempt an agreement without the Board's intervention. The

[12] L'article 44 n'énonce pas un nouveau principe de droit; il regroupe plutôt tous les principes pertinents qui ont été appliqués par le Conseil dans une kyrielle de décisions, plus particulièrement dans le cadre du réexamen de la décision rendue dans l'affaire initiale: voir *George Cairns et autres* (70), précitée.

V - Analyse et décision

[13] Il ressort des observations soumises par les parties que la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce ne soulève aucune question relevant de l'application de l'article 44 mais a plutôt pour but de contester la décision du Conseil de ne pas renouveler le mandat du médiateur. Cependant, la soussignée s'est quand même penchée à nouveau sur l'ensemble des arguments soumis par les parties relativement à la question de la prolongation du mandat du médiateur.

[14] Pour en arriver à sa décision du 11 février 2002 de ne pas renouveler le mandat du médiateur, le Conseil a tenu compte de la date à laquelle l'ordonnance initiale avait été rendue — le 22 octobre 1999; du fait qu'il avait accordé aux parties jusqu'au 15 décembre 1999 pour s'entendre sur la renégociation de l'entente sur la composition des équipes; des querelles entre les parties concernant la nomination de M. Gregotsky comme porte-parole des anciens chefs de train et chefs de train adjoints, laquelle nomination a finalement nécessité une autre ordonnance du Conseil le 9 décembre 1999; du délai supplémentaire accordé aux parties — 14 janvier 2000 — pour parvenir à une entente parce que la nomination de M. Gregotsky avait trop tardé; du report des discussions parce qu'un autre banc du Conseil avait été saisi d'une demande de réexamen de l'affaire (*George Cairns et autres* (70), précitée); de la demande de contrôle judiciaire de la décision initiale du Conseil ainsi que de la motion en suspension d'instance, infirmée le 2 mai 2001, que la FIL a adressées à la Cour d'appel fédérale, avec l'appui de VIA; du renvoi de la question des réparations au Conseil aux fins de l'établissement d'un nouveau délai; du nouveau délai accordé par le Conseil — 20 juillet 2001 — et, finalement, du rejet du pourvoi de VIA devant la Cour suprême du Canada le 6 décembre 2001 (*Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives*, précitée).

[15] En dépit de tous ces délais, et parce que les parties le pressaient d'accéder à leur demande, le Conseil a rendu une nouvelle ordonnance le 25 juillet 2001, accordant un peu plus de temps aux parties pour

parties not only selected the mediator, but also negotiated and agreed to timeframes they considered to be realistic not only on themselves but on the mediator as well. (Significantly, Mr. Picher is no less than the **eighth** person who has intervened and tried to settle this matter.) When the mediator requested the first extension, the Board relied on the parties' opinion that there was indeed an imminent possibility of settlement.

[16] In the meantime, rather than focus on settlement, the parties spent a great deal of energy arguing before the Quebec Superior Court that an arbitral award rendered by Mr. Picher, interpreting part of the Board's original order, be quashed (see *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, *supra*) — proceedings that took place on October 16, 17 and 18, 2001. The Board was unaware of the hearing dates or the nature of these proceedings until it received a copy of the Court's decision, quashing the arbitral award on December 14, 2001. This matter is now before the Quebec Court of Appeal (*VIA Rail Canada Inc. v. Canadian National Railway Co.* (File no. 500-0-011813-029)).

[17] It is therefore with great circumspection that the Board reached its decision on February 11, 2002, and is now re-examining, through an application for reconsideration, a further request for an extension of the mediator's mandate to the end of April 2002 or at least until April 22, the first date set for the Board to hear evidence and argument on appropriate remedies regarding all outstanding issues. In their submissions, the applicants do not raise any new issues other than their optimism that a settlement is close at hand.

[18] It is necessary to recall that the subject of the Board's order of July 25, 2001 was the settlement of its remedial order of October 22, 1999. While the mediator could also settle ancillary issues, the remedial order was to be the focus of his intervention. What appears to have developed is that the parties have now gone on to attempt to settle a much larger dispute between VIA and CN, with regard, *inter alia*, to the

poursuivre leurs discussions en vue d'en venir à une entente sans l'intervention du Conseil. En plus de choisir le médiateur, les parties ont convenu des délais qu'elles jugeaient réalistes pour elles-mêmes et pour le médiateur. (Il convient de préciser que M. Picher n'en n'est pas moins la **huitième** personne à intervenir auprès des parties pour les aider à régler cette affaire.) Lorsqu'il a été saisi de la première demande de prolongation du mandat du médiateur, le Conseil a tenu compte de l'opinion des parties, d'après laquelle il existait de fait une possibilité imminente de règlement.

[16] Dans l'intervalle, au lieu de consacrer leurs énergies à régler leurs différends, les parties se sont employées à convaincre la Cour supérieure du Québec d'annuler une sentence arbitrale dans laquelle M. Picher interprétait une partie de l'ordonnance initiale du Conseil (voir *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, précitée) — une instance qui s'est déroulée les 16, 17 et 18 octobre 2001. C'est seulement après avoir reçu une copie de la décision de la Cour annulant la sentence arbitrale du 14 décembre 2001 que le Conseil a appris qu'il y avait eu contestation de la décision et que l'affaire avait été entendue. La décision de la Cour supérieure fait actuellement l'objet d'un pourvoi devant la Cour d'appel du Québec (*VIA Rail Canada Inc. c. Canadian National Railway Co.* (dossier n° 500-0-011813-029)).

[17] C'est donc avec beaucoup de circonspection que le Conseil en est arrivé à sa décision du 11 février 2002 et qu'il se penche à nouveau, dans le cadre d'une demande de réexamen, sur une nouvelle prolongation du mandat du médiateur jusqu'à la fin d'avril 2002 ou à tout le moins, jusqu'au 22 avril, la première date d'audience fixée par le Conseil pour entendre la preuve et les arguments des parties sur les réparations qu'il convient d'accorder relativement à l'ensemble des questions en litige. Dans les observations soumises au Conseil, les requérantes ne soulèvent aucune nouvelle question si ce n'est qu'elles se disent confiantes d'en venir bientôt à un règlement.

[18] Il est nécessaire de rappeler que l'ordonnance rendue par le Conseil le 25 juillet 2001 portait sur la conclusion d'une entente relativement à l'ordonnance réparatrice du 22 octobre 1999. Même si le médiateur était également habilité à régler les questions corrélatives, il devait mettre l'accent en premier lieu sur l'ordonnance réparatrice. Il semble que les discussions ont évolué dans une autre direction et que les parties se

effect of the Quebec Superior Court's decision on the triggering of the special agreement's provisions. This issue, while worthwhile in terms of longer-term labour relations objectives, appears to have taken on a life of its own, to the point of displacing the central issue, which was the subject of the Board's remedial order. In other words, what was initially an issue of reconciling and negotiating three specific provisions of the CCAA between the BLE, on behalf of the respondents, and VIA has become the settling of a high-level dispute between VIA and CN. This likely explains why mediation sessions have only peripherally involved the respondents and why they do not see any reasonable progress in resolving their claims.

[19] Furthermore, the Board has difficulty reconciling the achievement of "significant progress" in negotiating a revised CCAA and the vitriolic tone of the parties' submissions. It seems that the BLE has yet to reconcile its position with the representatives of the conductors and assistant conductors in presenting a common position to VIA, in order to renegotiate the CCAA. Proposals presented by the BLE to the mediator apparently have not been shared with the respondents. In the alternative, the BLE has presented no interim measures to suggest that they have constructively addressed the respondents employment or financial situation. Ostensibly, only 6 of the 20 or so days of mediation have involved the respondents. Furthermore, the respondents have submitted that they have used and exhausted their personal financial resources in pursuing their remedies, without obtaining any tangible results, and are unable to continue participation at mediation sessions for financial reasons.

[20] The Board's decision not to reverse its earlier decision is bolstered by VIA's second set of submissions. Significantly, VIA outlines how it has not received from the BLE or the respondents any common proposals, how nothing less than an imposed award will resolve the issues, how it is caught in the middle of a conflict, or what it calls a raging war, between the BLE and UTU (United Transportation

sont attaquées à la tâche de régier un différend beaucoup plus profond entre VIA et le CN concernant, entre autres choses, l'incidence de la décision de la Cour supérieure du Québec sur la mise à exécution des dispositions de l'entente spéciale. Cette question, dont on ne peut certes nier l'importance sur le plan des objectifs à long terme liés aux relations de travail, semble avoir mobilisé toutes les énergies au point de reléguer au second plan la question principale, sur laquelle portait l'ordonnance réparatrice du Conseil. En d'autres termes, ce qui était initialement une affaire de négociation et d'harmonisation de trois dispositions particulières de l'entente sur la composition des équipes entre la FIL, représentant les intimés, et VIA, s'est transformé en lutte à finir entre VIA et le CN. Cela explique probablement pourquoi les séances de médiation se sont déroulées pour la plupart sans la participation des intimés et pourquoi ceux-ci n'ont guère l'impression que des progrès raisonnables ont été réalisés en vue de régler leurs demandes.

[19] Par ailleurs, le Conseil a de la difficulté à réconcilier les «progrès considérables» qui auraient été réalisés aux fins de la négociation d'une nouvelle entente sur la composition des équipes avec le ton mordant des observations formulées par les parties. Il semble que la FIL n'a toujours pas eu de discussions avec les représentants des chefs de train et des chefs de train adjoints en vue de présenter une position commune à VIA et de négocier une nouvelle entente sur la composition des équipes. Il semble que les propositions que la FIL a présentées au médiateur n'ont pas été communiquées aux intimés. Subsidiairement, la FIL n'a proposé aucune mesure provisoire indiquant qu'elle a agi de manière concrète pour régulariser la situation d'emploi ou la situation financière des intimés. Selon toute apparence, ces derniers n'ont participé qu'à six des séances de médiation qui se sont étalées sur une vingtaine de jours. En outre, ils ont englouti tout leur argent dans leur lutte infructueuse pour obtenir les réparations qui leur sont dues et ils n'ont plus les moyens de continuer à participer aux séances de médiation.

[20] La deuxième série d'observations soumises par VIA se trouve à appuyer le Conseil dans sa conclusion de ne pas annuler sa décision antérieure. VIA y indique plus particulièrement qu'elle n'a pas reçu de proposition conjointe de la FIL ou des intimés; que seule une sentence arbitrale imposée permettra de régler les différends; qu'elle fait les frais d'un conflit, ou d'une guerre de tranchées, ainsi qu'elle a qualifiée

Union), how it disagrees with the choice of Mr. Gregotsky as spokesperson for the respondents, how it disagrees with Mr. Church's representation of the respondents, and many other strongly worded allegations which it is not necessary to repeat here. These submissions are entirely inconsistent with resolution being close at hand.

[21] The Board also considers it significant that the BLE has stated in its submissions that the mediator can only continue to be effective with the parties if he receives his mandate from the Board. With respect, this is but a pretext. Mediation is a voluntary process designed to allow the parties to find their own solution rather than have it dictated by a third party. The mediator derives his authority from the parties' confidence that he can facilitate better communication and ultimately proposals for resolution. Mediation does not need to be Board ordered to continue on its own and have an effect between the parties. To the extent that the parties are truly determined to resolve outstanding issues, there is still ample time, before the first hearing dates, to negotiate and settle the matter.

[22] Indeed, what can be read between the lines of the applicants' arguments, is that they would greatly prefer to have nothing more to do with the Board. Be this as it may, the respondents disagree that the mediation process is progressing. Therefore, given all the circumstances and bitterness that has engorged this case, their wishes as successful complainants must prevail if this matter is to come to an end.

[23] The old adage of "justice delayed is justice denied" is most relevant in this case. At this point in time, the Board is of the view that the parties have been given every possible opportunity to resolve matters on their own. Whatever the reasons, there has been an inability to achieve closure. There is no labour relations purpose, given the objectives of the *Code*, to continue to have the matter of the Board's remedial order

la situation entre la FIL et le TUT (Travailleurs unis des transports); qu'elle s'insurge contre le choix de M. Gregotsky pour représenter les intimés et qu'elle désapprouve la manière dont M^c Church représente les intimés; s'ajoutent à ces doléances de nombreuses autres allégations formulées en termes bien sentis et qu'il n'est pas nécessaire de répéter en l'espèce. De telles observations sont totalement incompatibles avec l'imminence d'un règlement.

[21] Le Conseil accorde également de l'importance au fait que la FIL a affirmé, dans ses observations, que le médiateur ne peut continuer à jouer son rôle avec efficacité auprès des parties que si son mandat est défini par le Conseil. En toute déférence, je suis d'avis que cette allégation est un faux-fuyant. La médiation est un processus auquel les parties participent de leur plein gré en vue de trouver elles-mêmes une solution aux différends qui les opposent, au lieu de s'en faire imposer une par une tierce partie. L'influence du médiateur lui vient de la confiance que les parties ont en sa capacité de favoriser des échanges constructifs et, en bout de ligne, de susciter des propositions leur permettant de régler leurs différends. Il n'est pas nécessaire que la médiation soit ordonnée par le Conseil pour que le processus se poursuive de manière autonome et qu'il y ait un rapprochement entre les parties. Dans la mesure où les parties sont fermement résolues à régler les questions en litige, elles ont encore suffisamment de temps avant la première date d'audience pour poursuivre leurs négociations et trouver un terrain d'entente.

[22] En fait, il se dégage des observations des requérantes qu'elles préféreraient de très loin ne plus avoir à traiter avec le Conseil. Quoiqu'il en soit, les intimés ne croient pas que le processus de médiation est sur le point d'aboutir. En conséquence, compte tenu de l'ensemble des circonstances et de l'animosité qui a enveloppé toute cette affaire, il importe d'accéder aux désirs des intimés — les plaignants qui ont obtenu gain de cause dans la décision initiale — pour qu'on en vienne à tirer un trait sur cette affaire.

[23] Le vieil adage selon lequel «justice différée est justice refusée» revêt toute sa pertinence en l'espèce. Pour l'instant, le Conseil est d'avis que les parties ont eu toutes les chances possibles de régler leurs différends par leurs propres moyens. Qu'importe les raisons, elles se sont révélées incapables de mettre cette affaire derrière elles. Compte tenu des objectifs du *Code*, il n'existe aucune raison liée aux relations du

unresolved. For these reasons, the Board has decided not to extend the mediator's mandate any further.

travail de laisser s'éterniser la question de l'ordonnance réparatrice du Conseil. Pour ces motifs, le Conseil a décidé de ne plus prolonger le mandat du médiateur.

CASES CITED

Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers, [2001] Q.J. no. 6446

Fraternité internationale des ingénieurs des locomotives c. Cairns, [2001] S.C.C.A. no. 338

George Cairns et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

George Cairns et al., [2000] CIRB no. 70; and 2001 CLLC 220-043

George Cairns et al., [2000] CIRB no. 86

George Cairns et al., [2001] CIRB no. 111

George Cairns et al., June 5, 2001 (CIRB LD 464)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns, [2000] S.C.C.A. no. 80

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. George Cairns et al., no. A-547-00, July 5, 2001 (F.C.A.)

VIA Rail Canada Inc., January 12, 2000 (CIRB LD 173)

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

VIA Rail Canada Inc. v. Canadian National Railway Co. (File no. 500-0-011813-029)

STATUTES CITED

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), ss. 16.1; 18

Canada Industrial Relations Board Regulations, (2001) (SOR/2001-520), section 44

AFFAIRES CITÉES

Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers, [2001] Q.J. n° 6446

Fraternité internationale des ingénieurs des locomotives c. Cairns, [2001] C.S.C.R. n° 338

George Cairns et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

George Cairns et autres, [2000] CCRI n° 70; et 2001 CLLC 220-043

George Cairns et autres, [2000] CCRI n° 86

George Cairns et autres, [2001] CCRI n° 111

George Cairns et autres, 5 juin 2001 (CCRI LD 464)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns, [2000] C.S.C.R. n° 80

International Brotherhood of Locomotive Engineers c. George Cairns et autres, dossier n° A-547-00, 5 juillet 2001 (C.A.F.)

VIA Rail Canada Inc., 12 janvier 2000 (CCRI LD 173)

VIA Rail Canada Inc. c. Cairns, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

VIA Rail Canada Inc. c. Canadian National Railway Co. (dossier n° 500-0-011813-029)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), art.16.1; 18

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (DORS/2001-520), article 44

CA1
L100
P.72

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Walter R. Plomish,
applicant,
and

**Canadian Council of Railway Operating Unions,
United Transportation Union,**
respondents.

CITED AS: Walter R. Plomish

Board File: 21249-C

Decision no. 162
March 4, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18
of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Duty of fair representation - Collaboration between employer and union - Original panel dismissed two complaints alleging violation of section 37 of the *Code* - Union officials had provided information to employer upon which an investigation was launched and the dismissal of the complainant based - Complainant argued that in providing information and assisting employer in investigation, union breached duty of fair representation - The Board dismissed the complaint - In applying for reconsideration the applicant argued that new evidence had become available since the original hearing, that the Board's conclusions were patently unreasonable and contrary to Board policy, that there had been violations of natural justice, and he also raised constitutional issues - Board finds that the decision of the original panel must stand - The information contained in the affidavit which came into the applicant's possession after the hearing was concluded, which he alleged established that the statements made by two union officials and a company officer to the employer during its investigation conflicted with the testimony they gave at the Board hearing, does not lead the reconsideration panel to seriously call into question the conclusions reached by the panel under review - The conclusions of the original panel do not support the suggestion of collusion - The union's decision to provide the information to the employer was not indicative of such a degree of negligence nor of hostility, malice, or of such a failure of objectivity that

Motifs de décision

Walter R. Plomish,
requérant,
et

**Conseil canadien des syndicats opérationnels de
chemins de fer, et Travailleurs unis des transports,**
intimés.

CITÉ: Walter R. Plomish

Dossier du Conseil: 21249-C

Décision n° 162
le 4 mars 2002

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Devoir de représentation juste - Collaboration entre l'employeur et le syndicat - Le banc initial a rejeté deux plaintes alléguant violation de l'article 37 du *Code* - Les dirigeants syndicaux ont fourni des renseignements à l'employeur, lequel a ouvert une enquête, qui s'est soldée par le renvoi du plaignant - Le plaignant a soutenu que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste en fournissant des renseignements à l'employeur et en lui prêtant son concours dans le cadre de l'enquête - Le Conseil a rejeté la plainte - Dans sa demande de réexamen, le requérant fait valoir qu'il a obtenu de nouveaux éléments de preuve depuis l'audience initiale, que les conclusions du Conseil étaient manifestement déraisonnables et qu'elles allaient à l'encontre de la ligne de conduite du Conseil, qu'il y a eu déni de justice naturelle, et soulève aussi un certain nombre de questions constitutionnelles - Le Conseil a conclu que la décision du banc initial était fondée - Les renseignements contenus dans la déclaration sous serment dont le requérant a obtenu copie et qui, selon lui, établissaient que les déclarations faites à l'employeur par deux dirigeants syndicaux et un représentant de la société pendant l'enquête le concernant contredisaient les témoignages qu'ils avaient donnés à l'audience tenue par le Conseil, n'incitent pas le banc de révision à s'interroger sur le bien-fondé des conclusions auxquelles est arrivé le banc initial - Les conclusions du banc initial n'appuient pas l'allégation de collusion - La décision du syndicat

the panel under review was clearly wrong in concluding that the union did not violate section 37 of the *Code* - It is critical in situations of adverse interest between union officials and those to whom they owe a duty of fair representation to ensure that uncompromised representation is provided, particularly when vital job interests are at stake - The general hostility towards the applicant was counteracted by the representation provided to him, and was not allowed to contaminate the proceedings nor to undermine the genuineness of the defence of the applicant - There is no justification for the suggestion that the applicant was not allowed to fully present his case - the applicant did not establish any violation of his constitutional rights.

A reconsideration panel of the Board, consisting of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Ms. Karen Brennan and Mr. Thomas D. Mullins, Members, has examined the above-described application.

[1] This is an application for reconsideration of a decision by the CIRB in *Walter R. Plomish*, May 12, 2000 (CIRB LD 238) dismissing two complaints alleging violation of section 37 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) filed by the applicant, Mr. Walter R. Plomish, against his bargaining agent, the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU) and one of its constituent unions, the United Transportation Union (UTU), following his dismissal from employment by the Canadian Pacific Railway Company (the employer or CP). Section 37 of the *Code* imposes a duty of fair representation on a bargaining agent with respect to employees in the bargaining unit it represents, and reads as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

The Original Complaints

1. Board File 19041-C

[2] The essence of the first section 37 complaint filed on October 14, 1998 is that the UTU acted in collusion

de fournir des renseignements à l'employeur n'indique pas un degré de négligence, d'hostilité, de malveillance, ni un manque d'objectivité tel que le banc initial a manifestement commis une erreur en concluant que le syndicat n'avait pas violé l'article 37 du *Code* - Il est crucial, dans des situations où des dirigeants syndicaux et ceux envers qui ils ont un devoir de représentation juste ont des intérêts opposés, de faire en sorte qu'un employé bénéficie d'une représentation entière, particulièrement lorsque des intérêts vitaux relatifs à un emploi sont en jeu - L'hostilité générale dont le requérant était la cible a été contrebalancée par la représentation qui lui a été offerte et l'on n'a pas permis qu'elle nuise aux procédures ou mine le bien-fondé de sa défense - Rien ne justifie la proposition selon laquelle il n'a pas eu la possibilité de présenter sa preuve intégralement - Le requérant n'a établi aucune violation de ses droits constitutionnels.

Un banc de révision du Conseil, composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, et de M^{me} Karen Brennan et de M. Thomas D. Mullins, Membres, a examiné la demande susmentionnée.

[1] Il s'agit d'une demande de réexamen de la décision *Walter R. Plomish*, 12 mai 2000 (CCRI LD 238), par laquelle le CCRI a rejeté deux plaintes déposées par le requérant, M. Walter R. Plomish, alléguant que son agent négociateur, le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOFC) et l'un de ses syndicats membres, les Travailleurs unis des transports (TUT), avaient contrevenu à l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), à la suite de son congédiement par le Canadien Pacifique (l'employeur ou le CP). L'article 37 du *Code* impose à l'agent négociateur un devoir de représentation juste à l'égard des employés qui font partie de l'unité de négociation qu'il représente. Voici le texte de l'article:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

Les plaintes initiales

1. Dossier du Conseil n° 19041-C

[2] Dans la première plainte déposée le 14 octobre 1998 en vertu de l'article 37, le plaignant allègue

with the employer resulting in Mr. Plomish's discharge. The complainant, Mr. Plomish, has worked for CP since November 4, 1974. He was dismissed on September 22, 1997, for the alleged "writing, publishing and distribution" of *The Village Idiot* Newsletter. In the arbitration award following the dismissal of Mr. Plomish dated September 4, 1998, this newsletter was described by arbitrator Picher as "a gross impropriety deserving of the most serious measure of discipline" and as representing "a malicious and cowardly attack upon both the Company and its managers in a way which is clearly unacceptable in any industrial enterprise."

[3] The complainant's problems first developed in January 1997 after a close personal friend, Ms. Lattey, complained to both CP and the Canadian Human Rights Commission that she had been harassed and sexually harassed by Mr. Murray Douglas. Ms. Lattey requested that the complainant, Mr. Plomish, represent her. Ms. Lattey, during the relevant period, was the Secretary of Local 422 and Mr. Douglas was Local Chairperson. Mr. Walter Plomish held the position of the Legislative Representative on the local union executive.

[4] In June and July 1997, an investigation into Ms. Lattey's harassment complaint was initiated under the company's Discrimination and Harassment Policy. This investigation was conducted by Ms. Kari Giddings, a company representative designated to deal with Ms. Lattey's complaint. While Ms. Lattey had requested Mr. Plomish to represent her, he did so only in a limited way as the union had selected Mr. Ken Jeffries, a union official from a different local, to officially represent Ms. Lattey at the investigation. Mr. Douglas was represented by Mr. Ray Hnatiuk, another official of the local union executive. At the outset of the investigation, objections were raised by Mr. Hnatiuk about the presence of Mr. Plomish. Ultimately, the applicant was permitted to remain, and acted in a limited role.

[5] According to the complainant, the officers of Local 422 divided into two camps, one that supported Secretary Lattey and one that supported Local Chairperson Douglas. It appears that Local Chairpersons Hnatiuk, Douglas, Shannon and

essentiellement que le TUT a agi de connivence avec l'employeur et qu'en conséquence, il a été congédié. M. Plomish travaillait pour le CP depuis le 4 novembre 1974. Il a été congédié le 22 septembre 1997 pour avoir, allègue-t-on, «rédiger, publié et distribué» un bulletin intitulé *The Village Idiot*. Dans la sentence arbitrale datée du 4 septembre 1998 qui a suivi le congédiement de M. Plomish, l'arbitre, M. Picher, a qualifié le bulletin en question «d'inconduite grossière justifiant la plus importante mesure disciplinaire» et indiqué qu'il constituait «une attaque lâche et malveillante dirigée contre la société et ses directeurs d'une manière clairement inacceptable dans quelque entreprise industrielle que ce soit» (traduction).

[3] Les difficultés du plaignant ont pris naissance au mois de janvier 1997, après qu'une amie proche, M^{me} Lattey, se fut plainte au CP et à la Commission canadienne des droits de la personne d'avoir été victime de harcèlement et de harcèlement sexuel de la part de M. Murray Douglas. M^{me} Lattey a demandé que ce soit le plaignant, M. Plomish, qui la représente. Au cours de la période pertinente, M^{me} Lattey était la secrétaire de la section locale 422 et M. Douglas en était le président. M. Walter Plomish détenait le poste de représentant législatif au sein de la direction de la section locale.

[4] Aux mois de juin et juillet 1997, la société a ouvert une enquête sur la plainte de harcèlement de M^{me} Lattey en vertu de sa politique relative à la discrimination et au harcèlement. Cette enquête a été menée par M^{me} Kari Giddings, représentante de la société désignée pour traiter la plainte de M^{me} Lattey. Cette dernière avait demandé que M. Plomish la représente, ce qu'il a fait, mais dans une faible mesure seulement puisque le syndicat a porté son choix sur M. Ken Jeffries, un représentant syndical membre d'une autre section locale, pour représenter M^{me} Lattey dans le cadre de l'enquête. M. Douglas était représenté par M. Ray Hnatiuk, lui aussi membre de la direction de la section locale. Au début de l'enquête, M. Hnatiuk s'est opposé à la présence de M. Plomish. En fin de compte, le requérant a été autorisé à rester, son rôle étant cependant restreint.

[5] D'après le plaignant, les dirigeants de la section locale 422 étaient divisés en deux camps, le premier appuyant la secrétaire, M^{me} Lattey, et le deuxième, le président de la section locale, M. Douglas. Il semble que les présidents de la section locale, MM. Hnatiuk,

Treasurer Hodge were identified as belonging to the Douglas camp.

[6] On February 25, 1997, the three above-named chairpersons signed a letter which outlined an accusation that the complainant had written *The Village Idiot* Newsletter, information which the company was quite anxious to find out. The complainant contends that this letter, addressed to Local 422 President Schneider, could only be considered a blackmail letter written with the express purpose of intimidating him in order to have him resign from the union in retaliation for his role in representing Secretary Lattey.

[7] During the harassment investigation, Mr. Jeffries (Ms. Lattey's representative) or Ms. Lattey herself, gave the above-mentioned letter to Ms. Giddings, the company investigator. It appears that the document was handed over to provide support for Ms. Lattey's belief that union executive members in the Douglas camp were attempting to interfere with her representation before the harassment investigator. The handing over of the letter in this instance was not done by the impugned union officials. The letter was considered to have been confidential to the harassment complaint process, and it was the understanding of all concerned that it could not be used for any other purpose, given the confidential nature of the harassment proceedings. Whether the letter, an internal union document, should have been turned over by the union to a company investigator is questionable, but at this stage, it was not done by those representing the union.

[8] On July 11, 1997, Mr. Lypka (Manager of Road Operations for the employer), requested a second copy of this letter from the union and Mr. Hnatiuk provided the requested copy. The request by Mr. Lypka was intended to obtain a copy from a source outside of the Lattey harassment proceedings which could be used as evidence against Mr. Plomish. It is not known for certain how Mr. Lypka originally came to be aware of the existence of the letter.

[9] On July 30, 1997, the employer formally initiated the investigation into the source of *The Village Idiot* Newsletter, which focused on Mr. Plomish and his connection to the writing and distribution of the

Douglas et Shannon, ainsi que le trésorier, M. Hodge, aient été reconnus comme faisant partie du camp Douglas.

[6] Le 25 février 1997, les trois présidents susmentionnés ont signé une lettre accusant le plaignant d'avoir rédigé le bulletin intitulé *The Village Idiot*, un renseignement que la société était fort désireuse d'obtenir. Le plaignant soutient qu'on ne peut voir dans cette lettre, adressée au président de la section locale 422, M. Schneider, autre chose que du chantage visant expressément à l'intimider pour qu'il quitte son poste au sein du syndicat au motif qu'il avait représenté la secrétaire, M^{me} Lattey.

[7] Au cours de l'enquête sur la plainte de harcèlement, M. Jeffries (le représentant de M^{me} Lattey) ou M^{me} Lattey elle-même ont remis la lettre susmentionnée à M^{me} Giddings, l'agente d'enquête de la société. Il semble que l'objectif visé était de donner du poids à la conviction de M^{me} Lattey que les dirigeants du syndicat qui se trouvaient dans le camp Douglas tentaient de faire entrave à sa représentation devant l'agente d'enquête chargée de traiter la plainte de harcèlement. Dans ce cas-ci, ce ne sont pas les dirigeants syndicaux attaqués qui ont remis la lettre à M^{me} Giddings. Cette lettre était considérée comme étant confidentielle aux fins de la plainte de harcèlement, et il était entendu par toutes les parties concernées qu'elle ne pouvait être utilisée à aucune autre fin étant donné la nature confidentielle des procédures en matière de harcèlement. La question de savoir si le syndicat aurait dû remettre la lettre en question, un document interne du syndicat, à un agent d'enquête de la société, est discutable, mais, à ce moment-là, ils ne représentaient pas le syndicat.

[8] Le 11 juillet 1997, M. Lypka (directeur des services routiers de l'employeur) a demandé au syndicat une deuxième copie de la lettre, et M. Hnatiuk a obtempéré à la demande. M. Lypka a fait cette demande afin d'obtenir d'une source extérieure aux procédures relatives à la plainte de harcèlement déposée par M^{me} Lattey, une copie qui pourrait être utilisée en preuve contre M. Plomish. On ne peut dire avec certitude comment M. Lypka a appris l'existence de la lettre.

[9] Le 30 juillet 1997, l'employeur a officiellement entrepris l'enquête visant à identifier l'auteur du bulletin intitulé *The Village Idiot*. Cette enquête a porté principalement sur M. Plomish et sur sa participation à

newsletter. As a result of this investigation, the employer concluded that the complainant was responsible for the newsletter and dismissed him on September 7, 1997.

[10] The applicant grieved his dismissal and at the same time filed a complaint with the predecessor to this Board, the Canada Labour Relations Board alleging violation of section 94 of the *Code* by the employer (see Board file no. 18367-C). The matter before the Board was held in abeyance as all parties had agreed to have the matter dealt with at arbitration in conjunction with Mr. Plomish's dismissal grievance. It was also apparently agreed that the arbitrator, Mr. Picher, would consider an allegation of anti-union animus against the employer pursuant to section 94 of the *Code*. The arbitrator ultimately dismissed the grievance on September 4, 1998; however, according to Mr. Plomish, the arbitrator did not deal with the section 94 complaint or otherwise address the allegations of anti-union animus in his decision.

[11] Following the dismissal of his grievance at arbitration, Mr. Plomish took a number of steps. He wrote to his union's General Chairperson asking for a legal opinion as to whether judicial review of the arbitrator's award should be sought. He followed this up with a letter on October 14, 1998 asking that the legal opinion be obtained from independent counsel because of a perceived conflict of interest on the part of the law firm that had represented him at arbitration, which request, the union turned down. Mr. Plomish, who had initially praised his representation, around this time began to complain that his counsel provided by the union had been in conflict of interest in the circumstances. He then filed the first of two section 37 complaints (violation of the union's duty of fair representation) which are the subject of this reconsideration application, complaining that since the documents used by the employer to dismiss him were provided to the employer by representatives of the union, the union was in a conflict of interest with respect to his representation, and should have provided him with a completely independent counsel during the

la rédaction et à la distribution du bulletin en question. Au terme de cette enquête, l'employeur a conclu que le plaignant était l'auteur du bulletin et, le 7 septembre 1997, il l'a congédié.

[10] Le requérant a déposé un grief contestant son congédiement et, en même temps, il a déposé une plainte auprès du prédécesseur de l'actuel Conseil, le Conseil canadien des relations du travail, alléguant violation de l'article 94 du *Code* par l'employeur (voir dossier du Conseil n° 18367-C). L'affaire soumise au Conseil a été mise en suspens, toutes les parties ayant convenu que celle-ci devait être traitée dans le cadre d'une procédure d'arbitrage en même temps que le grief déposé par M. Plomish concernant son congédiement. Il semble également que les parties se soient entendues pour que l'arbitre, M. Picher, examine l'allégation relative à l'existence de sentiments antisyndicaux faite à l'encontre de l'employeur, en application de l'article 94 du *Code*. En fin de compte, l'arbitre a rejeté le grief le 4 septembre 1998. Cependant, d'après M. Plomish, l'arbitre, dans sa décision, ne s'est pas penché sur la plainte déposée en vertu de l'article 94, ni, par ailleurs, sur les allégations de sentiments antisyndicaux.

[11] À la suite du rejet de sa plainte à l'étape de l'arbitrage, M. Plomish a pris un certain nombre de mesures. Il a écrit au président général de son syndicat en vue d'obtenir une opinion juridique sur la question de savoir s'il devait demander la révision judiciaire de la sentence de l'arbitre. Il a ensuite écrit une lettre - le 14 octobre 1998 - demandant que l'opinion juridique soit obtenue auprès d'un avocat indépendant en raison d'une apparence de conflit d'intérêts du cabinet qui l'avait représenté à l'étape de l'arbitrage, laquelle demande a été rejetée par le syndicat. M. Plomish, qui avait initialement fait l'éloge de la façon dont il avait été représenté, a alors commencé à se plaindre que l'avocat qui avait été désigné par le syndicat avait été en conflit d'intérêts dans les circonstances. Puis il a déposé la première de deux plaintes fondées sur l'article 37 (violation par le syndicat de son devoir de représentation juste), qui sont l'objet de la présente demande de réexamen, se plaignant que, puisque les documents sur lesquels l'employeur s'est fondé pour le congédier avaient été fournis à ce dernier par des représentants du syndicat, celui-ci était en conflit

arbitration of his grievance. This complaint was given Board file no. 19041-C.

[12] On December 10, 1998, Mr. Plomish wrote to the union-appointed counsel, who had represented him during his arbitration, asking him to have the Board deal with his section 94 complaint that had been held in abeyance, since it had not been dealt with at arbitration as had been previously agreed among the parties. Receiving no reply from counsel, Mr. Plomish wrote to the Board on January 26, 1999, asking the Board to schedule a hearing into the matter. On March 25, 1999, the Board's Vancouver office wrote to the parties advising them it would be asking the Board to schedule a hearing into the matter and giving them ten days to make representations. On March 26, 1999, Mr. Wray, Mr. Plomish's counsel at arbitration, wrote to arbitrator Picher indicating the union believed the arbitrator had heard all of the evidence and suggesting that the arbitrator should complete his award by dealing with the issue of anti-union animus. Mr. Picher did issue a supplementary award on April 19, 1999, dismissing this aspect of the original complaint as well.

2. Board File 20348-C

[13] On April 30, 1999, Mr. Plomish filed a second complaint, again alleging a violation of section 37 of the *Code* by his union, on the basis that the respondent union failed to answer correspondence while his case was still open, that counsel for the respondent failed to remove themselves from his case while in a conflict of interest, and that counsel for the respondent wrote a letter to the arbitrator asking for a supplementary award on the question of anti-union animus contrary to the complainant's best interests. In this regard, the complainant was of the view that his chances for a finding of anti-union animus were better if his original section 94 complaint (Board file no. 18367-C) was heard by the Board, rather than having the arbitrator issue a supplementary award, and that the union, by asking for the arbitrator to rule on this after the arbitral award had already been issued, thereby dismissing Mr. Plomish's grievance, adversely affected his

d'intérêts pour ce qui est de le représenter et aurait dû fournir au plaignant, aux fins de l'arbitrage de son grief, les services d'un avocat complètement indépendant. Cette plainte porte le numéro de dossier du Conseil n° 19041-C.

[12] Le 10 décembre 1998, M. Plomish a écrit à l'avocat désigné par le syndicat qui l'avait représenté au cours de l'arbitrage, lui demandant de faire en sorte que le Conseil traite sa plainte fondée sur l'article 94 qui avait été mise en suspens puisqu'elle n'avait pas été traitée à l'étape de l'arbitrage, contrairement à ce que les parties avaient convenu antérieurement. Ne recevant aucune réponse, M. Plomish a écrit au Conseil le 26 janvier 1999, lui demandant de prévoir au calendrier une audience de l'affaire. Le 25 mars 1999, le bureau de Vancouver du Conseil a écrit aux parties, les informant qu'il demanderait au Conseil de mettre au calendrier une audience de l'affaire, et leur accordant dix jours pour présenter des observations. Le 26 mars 1999, M^e Wray, l'avocat de M. Plomish à l'étape de l'arbitrage, a écrit à l'arbitre, M. Picher, pour lui dire que le syndicat estimait que l'arbitre avait entendu toute la preuve et qu'il devait achever sa sentence en traitant de la question des sentiments antisyndicaux. M. Picher a effectivement rendu une sentence arbitrale supplémentaire le 19 avril 1999, rejetant également cet aspect de la première plainte.

2. Dossier du Conseil n° 20348-C

[13] Le 30 avril 1999, M. Plomish a déposé une seconde plainte, alléguant encore une fois violation par son syndicat de l'article 37 du *Code*, au motif que ce dernier avait omis de répondre à ses lettres alors que son dossier était encore ouvert, que les avocats de l'intimé avaient omis de se retirer du dossier alors qu'ils étaient en conflit d'intérêts et que, contrairement aux intérêts du plaignant, ils avaient adressé une lettre à l'arbitre, lui demandant de rendre une sentence supplémentaire sur la question des sentiments antisyndicaux. À cet égard, le plaignant était d'avis, d'une part, que, si la première plainte qu'il avait déposée en vertu de l'article 94 (dossier du Conseil n° 18367-C) était entendue par le Conseil, ses chances qu'il soit conclu à l'existence de sentiments antisyndicaux étaient meilleures que si l'arbitre prononçait une sentence supplémentaire et, d'autre part, que le syndicat, en demandant à l'arbitre de rendre

chances of having the matter dealt with by the Board and receiving a decision in his favour.

[14] The Board ultimately closed Mr. Plomish's section 94 complaint in *Walter R. Plomish*, November 12, 1999 (CIRB LD 147):

I have now reviewed all of the documents filed with respect to the above matter and have concluded that regrettably, the Board is without further jurisdiction to deal with the application as per Mr. Plomish's request.

Although the original arbitration award did not deal with the issue of anti-union animus, the arbitrator subsequently clarified the award and addressed the issue. Surprisingly enough, although its member (namely Mr. Plomish) lost the grievance arbitration, it was the union who sought clarification of the arbitrator's award to effectively thereby remove any further Board involvement.

In the result, all of the items raised by our earlier directives in this regard - and set forth in the parties written agreement to proceed to arbitration - have been addressed. In the circumstances, the application is dismissed and the Board's file shall be closed.

(page 2)

[15] The Board heard Mr. Plomish's two section 37 complaints on November 15, 16 and 17, 1999 and January 11, 12 and 18, 2000, and dismissed them. The Board found that although relations within the complainant's union local were fractious and dysfunctional with in the words of the Board, "the relationship between the local chairpersons and Mr. Plomish [being] hostile at best" ... "animosity for the complainant [running] high," and "personal antagonism constantly [swirling] around him," the complainant received representation that was "fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee"(see *Walter R. Plomish (LD 238)*, *supra*; pages 7 and 16).

The Application for Reconsideration

[16] Mr. Plomish filed an application for reconsideration of the decision dismissing his two section 37 complaints on May 31, 2000. In his application for reconsideration the applicant argues that

une décision sur cette question après que la sentence arbitrale eut déjà été rendue - rejetant le grief de M. Plomish - avait miné ses chances que l'affaire soit traitée par le Conseil et que celui-ci rende une décision qui lui soit favorable.

[14] Le Conseil a finalement fermé le dossier de la plainte déposée par M. Plomish en vertu de l'article 94 dans l'affaire *Walter R. Plomish*, 12 novembre 1999 (CCRI LD 147):

J'ai maintenant examiné tous les documents déposés à l'égard de l'affaire mentionnée en rubrique et j'ai conclu que, malheureusement, le Conseil n'a plus compétence pour se pencher sur la demande ainsi que M. Plomish en a fait la demande.

Bien que la sentence arbitrale initiale n'ait pas traité de la question des sentiments antisyndicaux, l'arbitre a subséquemment apporté des précisions et traité de la question. Fait surprenant, bien que le grief de son membre (M. Plomish) ait été rejeté à l'étape de l'arbitrage, c'est le syndicat qui a demandé des explications sur la sentence rendue par l'arbitre, mettant ainsi un terme, dans les faits, à toute autre participation du Conseil.

En conséquence, tous les points soulevés par nos directives antérieures à cet égard - et énoncés dans l'accord écrit des parties de soumettre la question à l'arbitrage - ont été traités. Compte tenu des circonstances, la demande est rejetée et le dossier du Conseil est clos.

(page 2)

[15] Le Conseil a entendu les deux plaintes déposées par M. Plomish en vertu de l'article 37 les 15, 16 et 17 novembre 1999 et les 11, 12 et 18 janvier 2000, et il les a rejetées. Le Conseil a conclu que, bien que les relations au sein de la section locale du plaignant aient été hargneuses et dérégées - pour reprendre les propos du Conseil, «les rapports entre les présidents de la section locale et M. Plomish étaient, au mieux, hostiles», «[il y avait] une grande animosité envers le plaignant» et «l'hostilité qui régnait constamment autour de lui» -, le plaignant a obtenu une représentation «juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié» (voir *Walter R. Plomish (LD 238)*, précitée; pages 7 et 16).

La demande de réexamen

[16] M. Plomish a déposé une demande de réexamen de la décision par laquelle, le 31 mai 2000, les deux plaintes qu'il a déposées en vertu de l'article 37 ont été rejetées. Dans sa demande de réexamen, le

it raises facts that could not have been brought to the Board's attention at the time of the hearing, questions concerning the interpretation of the *Code*, and Board policy issues. The applicant also argues that there was a denial of natural justice, and raises certain constitutional questions.

[17] With respect to new facts, the application for reconsideration states that at the time of the Board hearing in November 1999 and January 2000 in the section 37 complaints, the complainant had a pending application before a judge of the British Columbia Provincial Court to disclose sealed information relied upon by CP Rail Police to obtain a search warrant to search his residence on June 11, 1998 while he was in Montréal in respect to the arbitration of his dismissal grievance. He states that charges were never laid as a result of this search and the seized material was eventually returned to him. He states that while CP opposed his application to have this material disclosed, his application was granted on January 31, 2000. The disclosed material is in the form of an affidavit sworn by a Detective Sergeant S.B. Gregoris of the CP Police Service, and contains the result of many interviews he conducted during an investigation into the source of printed material and mail addressed to a number of people.

[18] Detective Sergeant Gregoris' affidavit gives an account of, among other matters, his interviews of union officials and CP official Lypka who appeared as witnesses for the employer at the complainant's arbitration hearing as well as the CIRB hearings into the original section 37 complaints. The application for reconsideration states that because this material was not released to Mr. Plomish in time, he could not introduce it at the CIRB hearing and could not question at the Board hearing, the two union officials in question, Messrs. Douglas and Hodge, and CP's Manager of Road Operations, Mr. Lypka, on the validity of the statements made to CP Police.

[19] With respect to matters concerning the interpretation of the *Code* and Board policy issues,

requérant fait valoir qu'il y soulève des faits qui n'auraient pas pu être portés à l'attention du Conseil au moment de l'audience, des questions concernant l'interprétation du *Code*, et des questions de politiques du Conseil. Le requérant soutient également qu'il y a eu déni de justice naturelle et il soulève certaines questions constitutionnelles.

[17] En ce qui concerne les faits nouveaux, le plaignant indique dans sa demande de réexamen que, lors de l'audience par le Conseil - aux mois de novembre 1999 et janvier 2000 - des plaintes déposées en vertu de l'article 37, une demande qu'il avait auparavant déposée devant un juge de la Cour provinciale de la Colombie-Britannique en vue d'obtenir la communication de renseignements sous scellé invoqués par la police du CP pour obtenir un mandat de perquisition pour fouiller sa résidence, le 11 juin 1998, pendant qu'il était à Montréal pour prendre part à l'arbitrage de son grief pour congédiement, était en instance. Il déclare qu'aucune accusation n'a été déposée par suite de cette fouille et que les documents saisis lui ont été subséquemment remis. Il affirme que, bien que le CP se soit opposé à la demande visant à ce que ces renseignements soient communiqués, sa demande a été accueillie le 31 janvier 2000. Les renseignements en question consistent en la déclaration assermentée d'un certain sergent-détective S.B. Gregoris, du service de police du CP, qui contient les résultats d'un grand nombre d'entrevues qu'il a menées dans le cadre de son enquête sur l'auteur de documents imprimés et de lettres adressés à un certain nombre de personnes.

[18] Dans sa déclaration assermentée, le sergent-détective Gregoris fait le récit, notamment, des entrevues qu'il a menées avec des dirigeants syndicaux et un représentant du CP, M. Lypka, qui ont comparu à titre de témoins pour l'employeur lors de l'audience de la plainte à l'étape de l'arbitrage et lors des audiences, par le CCRI, des premières plaintes déposées en vertu de l'article 37. Dans sa demande de réexamen, M. Plomish soutient que, n'ayant pas obtenu ces documents à temps, il n'a pu les déposer lors de l'audience tenue par le CCRI et n'a pu interroger les deux dirigeants syndicaux en question, MM. Douglas et Hodge, et le directeur des services routiers du CP, M. Lypka, sur la validité des déclarations faites à la police du CP.

[19] En ce qui concerne les questions relatives à l'interprétation du *Code* et les questions de politiques

Mr. Plomish suggests that the original panel's finding that there was no bad faith on the part of the union officials who acted as company witnesses is patently unreasonable, given that panel's observations that animosity for the complainant ran high. Mr. Plomish also questions some of the other conclusions of the original panel in the face of sworn testimony presented at the hearing which, he states, precludes such conclusions.

[20] With respect to natural justice, Mr. Plomish states he was denied natural justice by not being given the opportunity to present his rebuttal case and case law at the CIRB hearing. Mr. Plomish states that the Board terminated the hearing after he had finished presenting his case, despite assurances from the Board that if certain witnesses he wanted to question were not called by the union, thus depriving him of the opportunity to cross-examine them, he would have the opportunity to call them himself as witnesses. He states that he was not allowed to do so.

[21] It is somewhat unclear from Mr. Plomish's application what the constitutional questions are that he wishes to raise. He does state in his application that he is left without recourse to pursue redress from what he considers to be a legitimate wrong. He infers that the original panel, on page 15 of its decision, suggests that certain matters giving rise to his complaint should be investigated further. However, the reconsideration panel is unable to find such a suggestion in the original decision. The original panel does state on page 15 that some of the actions of the parties were suspicious in nature, and unwise to pursue, however, it also states that these are outside this Board's jurisdiction. It does not state that they should be investigated further.

[22] The respondent union and the employer both replied to the reconsideration application.

[23] The union's reply, dated June 19, 2000, and filed on June 21, 2000, states that the new facts presented by Mr. Plomish are irrelevant to the issue before the Board, that it is not clear what constitutional question is being raised in the application, that the Board's exercise of its discretion in respect of its process was not improper, that it is not clear what Board policy is

du Conseil, M. Plomish indique que la conclusion du banc initial du Conseil qu'il n'y a pas eu mauvaise foi de la part des représentants du syndicat qui ont témoigné pour le compte de la société est manifestement déraisonnable compte tenu des remarques que ce banc initial a faites sur l'animosité profonde qui régnait envers le plaignant. M. Plomish met en doute également certaines des autres conclusions du banc initial compte tenu d'un témoignage assermenté donné lors de l'audience qui, soutient-il, ferme la porte à de telles conclusions.

[20] En ce qui concerne la justice naturelle, M. Plomish déclare qu'il y a eu déni de justice naturelle à son égard au motif qu'il n'a eu l'occasion de présenter ni contre-preuve, ni jurisprudence lors de l'audience tenue par le CCRI. M. Plomish indique que le Conseil a mis un terme à l'audience après qu'il eut terminé la présentation de sa preuve, en dépit des assurances du Conseil que si certains témoins qu'il souhaitait interroger n'étaient pas appelés par le syndicat, ce qui le priverait de l'occasion de les contre-interroger, il aurait la possibilité de les appeler lui-même à témoigner. Il fait valoir qu'il n'en a pas eu l'occasion.

[21] Dans sa demande, M. Plomish n'indique pas tout à fait clairement quelles sont les questions constitutionnelles qu'il souhaite soulever. Il indique cependant qu'il ne dispose plus d'aucun recours pour obtenir un redressement relativement à ce qu'il considère être un tort légitime. Il conclut qu'à la page 15 de sa décision, le banc initial a indiqué que certains événements donnant naissance à la plainte de M. Plomish devraient être examinés plus amplement. Or, le banc de révision ne voit rien de tel dans la décision du banc initial. Celui-ci indique bien à la page 15 que certaines des actions des parties étaient en elles-mêmes suspectes et qu'il était mal avisé de suivre cette voie, mais il indique également que ces actions outrepassent la compétence du Conseil. Il ne dit pas qu'elles devraient être examinées plus amplement.

[22] Le syndicat intimé et l'employeur ont tous deux répondu à la demande de réexamen.

[23] La réponse du syndicat, datée du 19 juin 2000 et déposée le 21 juin 2000, indique que les faits nouveaux présentés par M. Plomish ne sont pas pertinents relativement à la question dont le Conseil est saisi, qu'on ne peut dire exactement quelle question constitutionnelle est soulevée dans la demande, que l'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire

referred to in the application, and that the Board recognized the limits of its jurisdiction as provided by section 37 of the *Code*.

[24] The employer replied on June 26, 2000, to the effect that the new facts provided by the applicant are not relevant, that there is no connection between the constitutional grounds raised in the application and any constitutional basis for reconsideration, that there was no denial of natural justice resulting from his lack of opportunity to rebut, as neither the union nor the employer presented evidence and therefore there was nothing for him to rebut. In this regard, the employer states that the applicant was cautioned by the Board that he could not rely on witnesses being called by the other parties and he responded that he would not call any more witnesses. The employer states there is nothing in the application that warrants reconsideration.

[25] In response, the applicant states that the new facts are relevant in that the statements made by the two union officials, Hodge and Douglas, and company officer Lypka, to the CP Police conflict with the testimony they gave at the Board hearing. He also submits that the new evidence indicates that the two union officials, in addition to Mr. Lypka, were acting in bad faith throughout all of the proceedings taken against the complainant. He states that the law firm of Caley & Wray was in a situation of conflict of interest when Mr. Wray represented him at his arbitration hearing as other lawyers of the same firm had been involved in matters related to but opposed to his arbitration case. Concerning the termination of the hearing by the Board, the applicant alleges he made it clear to the Board that he needed to question two additional witnesses, Mr. Schillaci and Mr. Armstrong from the national union. The reason Mr. Plomish did not call Mr. Schillaci was that he was advised by the Board that if the union did not call Mr. Schillaci then his, the applicant's testimony about Mr. Schillaci, would stand uncontested. He also states he was under the impression from the Board that when he closed his case the union's case would be next and the union would be calling, among others, Mr. Armstrong. His application states he did not call Mr. Schillaci to please

relativement à son propre processus n'était pas irrégulier, qu'on ne peut dire avec certitude à quelle politique du Conseil la demande fait référence, et que le Conseil reconnaît les limites de sa compétence aux fins de l'article 37 du *Code*.

[24] Le 26 juin 2000, l'employeur a répondu que les faits nouveaux énoncés par le requérant n'étaient pas pertinents, qu'il n'y avait aucun lien entre les moyens constitutionnels invoqués dans la demande et tout fondement constitutionnel à un réexamen, que l'impossibilité pour le plaignant de présenter une contre-preuve n'avait entraîné aucun déni de justice naturelle puisque ni le syndicat, ni l'employeur n'avait présenté de preuve, de sorte qu'il n'y avait aucun élément à l'égard duquel le plaignant pouvait présenter une contre-preuve. À cet égard, l'employeur indique que le requérant a été mis en garde par le Conseil qu'il ne pourrait pas se fier à ce que des témoins soient appelés par les autres parties, ce à quoi le requérant a répondu qu'il n'appellerait aucun autre témoin. L'employeur a indiqué qu'il n'y avait rien dans la demande qui justifiait un réexamen.

[25] En réplique, le requérant soutient que les faits nouveaux sont pertinents en ce que les déclarations faites par les deux dirigeants syndicaux, MM. Hodge et Douglas, et par le représentant de la société, M. Lypka, à la police du CP, entrent en conflit avec les témoignages qu'ils ont donnés lors de l'audience tenue par le Conseil. Il soutient également que la nouvelle preuve indique que les deux dirigeants syndicaux et M. Lypka ont agi de mauvaise foi tout au long des procédures qui ont été instituées à son égard. Il affirme que le cabinet d'avocats Caley & Wray était en situation de conflit d'intérêts lorsque M^e Wray l'a représenté à l'audience d'arbitrage puisque d'autres avocats du même cabinet avaient pris part à des questions liées à son dossier d'arbitrage, mais en même temps opposées à celui-ci. En ce qui concerne la levée de l'audience par le Conseil, le requérant allègue qu'il a bien précisé au Conseil qu'il avait besoin d'interroger deux autres témoins, MM. Schillaci et Armstrong, du syndicat national. La raison pour laquelle M. Plomish n'a pas appelé M. Schillaci est qu'il a été avisé par le Conseil que, si le syndicat n'appelait pas M. Schillaci, son propre témoignage concernant M. Schillaci ne serait pas contredit. Il soutient également que le Conseil lui a donné l'impression que, lorsqu'il aurait mis un terme à la présentation de sa preuve, le syndicat

the Board, which was, in his words, "very concerned about how long this case was taking."

[26] The long-standing policy of the Board with respect to applications for reconsideration of previous decisions has been described in numerous past decisions. The role of a reconsideration panel is to determine whether such an application raises:

(1) facts that were not brought to the attention of the original panel, which, had they been known at the time, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(2) errors of law or policy in the original decision, which cast serious doubt on the interpretation of the *Code* by the original panel; or

(3) a failure by the original panel to respect a principle of natural justice.

(See *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; and 80 CLLC 16,008 (CLRB no. 220); *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 184; and 84 CLLC 16,005 (CLRB no. 434); *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 133; and 86 CLLC 16,045 (CLRB no. 580); *Canadian Broadcasting Corporation* (1987), 70 di 132; and 17 CLRBR (NS) 43 (CLRB no. 636); *Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; and 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640); *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)* (1991), 84 di 19 (CLRB no. 847); *Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959); and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.)

[27] These principles are now set out as well in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*.

[28] Mr. Plomish's application does raise new facts, in the form of the CP Police Officer's affidavit and its rendition of the latter's interviews with three of the witnesses who testified for the employer at the Board's hearing into Mr. Plomish's two duty of fair representation complaints. However, it is not sufficient for an application to simply raise new facts. The new facts must be such that, as specified in criterion number 1 above, had they been known at the time of the hearing in the original case would likely to have caused the Board to arrive at a different conclusion. In his

présenterait ensuite sa preuve et appellerait M. Armstrong, notamment, à témoigner. Sa demande indique qu'il n'a pas appelé M. Schillaci pour faire plaisir au Conseil qui était, pour reprendre ses propos, «très préoccupé par la durée de l'affaire».

[26] La politique établie de longue date du Conseil relativement aux demandes de réexamen de décisions antérieures a été décrite dans de nombreuses décisions. Le rôle du banc de révision consiste à déterminer si une telle demande soulève:

1) des faits qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du banc initial à l'époque, auraient vraisemblablement amené celui-ci à prendre une autre décision;

2) des erreurs de droit ou de principe dans la décision initiale qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* par le banc initial;

3) le défaut par le banc initial de respecter un principe de justice naturelle.

(Voir *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; et 80 CLLC 16,008 (CCRT n° 220); *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 184; et 84 CLLC 16,005 (CCRT n° 434); *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 133; et 86 CLLC 16,045 (CCRT n° 580); *Société Radio-Canada* (1987), 70 di 132; et 17 CLRBR (NS) 43 (CCRT n° 636); *Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; et 87 CLLC 16,034 (CCRT n° 640); *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)* (1991), 84 di 19 (CCRT n° 847); *Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959); et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.)

[27] Ces principes sont maintenant énoncés également à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*.

[28] La demande de M. Plomish soulève bel et bien des faits nouveaux : la déclaration sous serment de l'agent de police du CP et son récit des entrevues qu'il a menées avec trois des personnes qui ont témoigné pour l'employeur lors de l'audience par le Conseil des deux plaintes que M. Plomish a déposées relativement au devoir de représentation juste. Cependant, il ne suffit pas qu'une demande soulève simplement des faits nouveaux. Ceux-ci doivent être tels que, ainsi qu'il est précisé dans le premier critère ci-dessus, s'ils avaient été portés à la connaissance du banc initial, il aurait

application, Mr. Plomish alleges that some of the statements made by Messrs. Douglas and Lypka to CP Police are not true. Further, in his responses to the union's and the employer's replies, dated July 17, 2000, Mr. Plomish states that:

...To say the least, the testimony of Douglas and Hodge at the Board hearing conflicted with the testimony they gave at the employer investigation, arbitration hearing and Board hearing.

In the case of employer officer Denis Lypka his testimony at the Board hearing was contrary to the testimony he gave at the arbitration hearing.

[29] With respect to criterion number 2, errors of law or policy, the application for reconsideration states that it is patently unreasonable for the Board to have found that there was no bad faith on the part of the union witnesses when the Board also stated that animosity for the complainant ran high. He states that three witnesses testified at the Board hearing that Douglas, one of the union officials who testified as a witness at the arbitration hearing, stood up at a union meeting and stated to the membership that "I will be doing everything in my power to see that Walter (Plomish) is not reinstated." The applicant also maintains that it was patently unreasonable for the Board to have found that there was no intention (on the part of Douglas) to give management information or documentation it did not already possess as the company could not use the information it already possessed, given its confidential nature, until it received it again from Douglas.

[30] The reference here is to the letter dated February 25, 1997, signed by union officials Shannon, Hnatiuk and Douglas incriminating Mr. Plomish as the originator of *The Village Idiot* Newsletter, which eventually came into the employer's hands and helped to bring about Mr. Plomish's dismissal. We have attempted to reconstruct the events surrounding this letter which is central to the present proceedings and the chronology seems to be as set out below.

probablement tiré une conclusion différente. Dans sa demande, M. Plomish allègue que certaines des déclarations que MM. Douglas et Lypka ont faites à la police du CP ne sont pas véridiques. En outre, dans ses répliques aux réponses du syndicat et de l'employeur datées du 17 juillet 2000, M. Plomish dit ceci:

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les témoignages de MM. Douglas et Hodge à l'audience tenue devant le Conseil entraînent en conflit avec les témoignages qu'ils ont donnés dans le cadre de l'enquête menée par l'employeur, de l'audience d'arbitrage et de l'audience tenue devant le Conseil.

Dans le cas du représentant de l'employeur, Denis Lypka, son témoignage à l'audience tenue devant le Conseil était contraire au témoignage qu'il a donné lors de l'audience d'arbitrage.

(traduction)

[29] En ce qui concerne le deuxième critère, c'est-à-dire les erreurs de droit ou de principe, le plaignant fait valoir dans sa demande de réexamen qu'il est manifestement déraisonnable pour le Conseil de conclure que les témoins du syndicat n'ont pas agi de mauvaise foi alors qu'il a indiqué également qu'il y avait beaucoup d'animosité envers le plaignant. Il souligne que les trois témoins ont affirmé, lors de l'audience du Conseil, que M. Douglas, l'un des dirigeants syndicaux qui a témoigné lors de l'audience d'arbitrage, s'est levé lors d'une réunion du syndicat et a déclaré aux membres qu'il ferait tout en son «pouvoir pour que Walter (Plomish) ne soit pas réinstallé dans ses fonctions» (traduction). Le requérant soutient également qu'il était manifestement déraisonnable pour le Conseil de conclure que M. Douglas n'a pas eu l'intention de remettre à la direction des renseignements ou de la documentation qu'elle ne possédait pas déjà puisque la société ne pouvait utiliser les renseignements qu'elle possédait déjà, en raison de la nature confidentielle de ceux-ci, avant que M. Douglas les lui communique à nouveau.

[30] Il est question ici de la lettre datée du 25 février 1997, que les dirigeants syndicaux, MM. Shannon, Hnatiuk et Douglas, ont signée et dans laquelle ils accusent M. Plomish d'être l'auteur du bulletin intitulé *The Village Idiot*, et qui s'est finalement retrouvée entre les mains de l'employeur et a mené au congédiement de M. Plomish. Nous avons tenté de reconstituer les événements entourant l'existence de cette lettre, qui est le pivot des présentes procédures. La chronologie semble être la suivante.

[31] On or about February 23, 1997, the local union chairs Hnatiuk, Douglas and Shannon signed a letter written by Mr. Hnatiuk and dated February 25, 1997, identifying Mr. Plomish as the sole person responsible for writing, publishing and distributing *The Village Idiot* Newsletter. The letter requests that Mr. Plomish resign as Legislative Representative and Vice Chairperson of Local 422. It is the Board's understanding that this letter, which is addressed to Mr. D.A. Schneider, President of Local 422 of the UTU, was intended by its three signatories to force Mr. Plomish to resign from his union position or, as an alternative, they would withdraw the letter provided that Mr. Plomish cease writing certain documents concerning the harassment complaint by Ms. C.J. Lattey against M.L. Douglas, in which Mr. Plomish was acting as Ms. Lattey's representative. Ms. Lattey, as mentioned previously, was Secretary of the Local 422.

[32] Sometime in June 1997, during the investigation by the employer of Ms. Lattey's harassment complaint against Mr. Douglas, the incriminating letter was entered as evidence by either Ms. Lattey or her representative at the investigation. During the investigation into the source of *The Village Idiot* Newsletter, Ms. Lattey suggested that "that letter was solely written to subvert my representation." She felt, however, that as Mr. Plomish had not written the newsletter he had nothing to worry about.

[33] Sometime after the harassment proceedings, on July 11, 1997, Mr. Lypka, CP's Road Operations Manager, asked Mr. Hnatiuk for a copy of the February 25, 1997 letter. Mr. Hnatiuk gave him a copy. Mr. Plomish learned about the handover of the letter from Mr. Lypka on July 15.

[34] On July 15, 1997, Mr. Lypka wrote to Mr. Plomish:

I have recently received a very disturbing letter declaring that it was you who wrote, published and distributed on Canadian Pacific property a newsletter entitled "**The Village Idiot**". Enclosed please find a copy of that letter, as well as copy of "**The Village Idiot**".

This is a very, very grave matter and accordingly, even though you are presently unable to work while we await the review of your current medical restrictions, I must advise that in

[31] Le 23 février 1997 ou vers cette date, les présidents de la section locale, MM. Hnatiuk, Douglas et Shannon, ont signé une lettre rédigée par M. Hnatiuk et datée du 25 février 1997, désignant M. Plomish comme l'unique responsable de la rédaction, de la publication et de la distribution du bulletin intitulé *The Village Idiot*. Dans cette lettre, les signataires demandent que M. Plomish remette sa démission en tant que représentant législatif et vice-président de la section locale 422. Le Conseil croit comprendre que, par cette lettre, qui est adressée à M. D. A. Schneider, président de la section locale 422 du TUT, les trois signataires souhaitaient forcer M. Plomish à quitter le poste qu'il occupait au sein du syndicat. Comme solution de rechange, ils étaient cependant disposés à retirer la lettre si M. Plomish cessait d'écrire des documents concernant la plainte de harcèlement déposée par M^{me} C. J. Lattey contre M.L. Douglas, dans le cadre de laquelle M. Plomish agissait à titre de représentant de M^{me} Lattey. Je le répète, M^{me} Lattey était la secrétaire de la section locale 422.

[32] Au mois de juin 1997, au cours de l'enquête menée par l'employeur sur la plainte de harcèlement déposée par M^{me} Lattey contre M. Douglas, la lettre incriminante a été déposée en preuve par M^{me} Lattey ou par son représentant à l'enquête. Au cours de l'enquête visant à identifier l'auteur du bulletin intitulé *The Village Idiot*, M^{me} Lattey a indiqué que «cette lettre n'avait été écrite que dans le but de faire entrave à ma représentation» (traduction). Elle estimait cependant que, M. Plomish n'ayant pas rédigé le bulletin en question, il n'avait aucune raison de s'en faire.

[33] Quelque temps après les procédures relatives à la plainte de harcèlement, soit le 11 juillet 1997, M. Lypka, le directeur des services routiers du CP, a demandé à M. Hnatiuk une copie de la lettre du 25 février 1997, demande à laquelle M. Hnatiuk a obtempéré. M. Plomish a été mis au courant de cette remise de la lettre par M. Lypka le 15 juillet.

[34] En effet, le 15 juillet 1997, M. Lypka a écrit à M. Plomish:

J'ai récemment reçu une lettre très inquiétante indiquant que c'est vous qui avez écrit, publié et distribué dans les limites de la propriété de Canadien Pacifique un bulletin intitulé «**The Village Idiot**». Vous trouverez ci-joint une copie de cette lettre ainsi qu'une copie de «**The Village Idiot**»

Il s'agit là d'une affaire extrêmement grave. Par conséquent, bien que vous soyez présentement incapable de travailler jusqu'à ce que soit effectuée une évaluation de vos problèmes

accordance with Article 32 (e) and Appendix B-33 of the UTU Collective Agreement, you will be withheld from service until the investigation into this matter has been completed.

I expect to commence the investigation next week by first obtaining statements from Messrs. Hnatiuk, Douglas and Shannon and I will advise you of the time, date and location as soon as these details have been finalized.

[35] The copy of the February 25, 1997 letter which was sent to Mr. Plomish by Mr. Lypka with the above letter bears the handwritten notation at the top right-hand corner "Received July 11, 1997 from R.W. Hnatiuk."

[36] On July 21, 1997, Mr. Lypka wrote to Mr. Plomish confirming that the contents of the February 25, 1997 letter triggered the investigation into his alleged authorship of *The Village Idiot* Newsletter. Mr. Lypka's letter is reproduced in part below:

As I told you when you asked me this same question both days over the telephone, the other individuals whose presence will be required at this investigation have not been withheld from service pending investigation. It is you, not them, whom it is alleged has been responsible for what I am sure you would both understand and agree to be very grave misconduct.

As for the February 25, 1997 letter itself, I think you know that I had no plan to conduct any kind of investigation into who may have wrote [sic], published and distributed "**The Village Idiot**" across Canadian Pacific property until this letter with this allegation came to light. **Obviously, it is the contents of this letter that have triggered this investigation.**

(emphasis added)

[37] On July 24, 1997, Mr. Lypka sent a letter jointly addressed to several union officials, Messrs. Hnatiuk, Shannon, Douglas, Schneider and Plomish, advising them of the beginning of the investigation into Mr. Plomish's alleged authorship of *The Village Idiot* Newsletter. The investigation, conducted by Mr. Lypka, commenced on July 30, 1997, and was completed on September 5, 1997.

[38] On August 7, 1997, Mr. Douglas was sent a letter from Mr. M.G. Mudie, CP's District General Manager, bringing to his attention and cautioning him about the

de santé actuels, je dois vous informer que, conformément à l'article 32e) et à l'appendice B-33 de la convention collective du TUT, vous ne pourrez exercer les fonctions de votre poste jusqu'à ce que l'enquête sur cette affaire soit close.

Je prévois entreprendre l'enquête la semaine prochaine en obtenant, dans un premier temps, les déclarations de MM. Hnatiuk, Douglas et Shannon. Je vous indiquerai la date, l'heure et l'endroit dès que ces détails seront réglés.

(traduction)

[35] La copie de la lettre du 25 février 1997 transmise à M. Plomish par M. Lypka avec la lettre reproduite ci-dessus porte l'inscription manuscrite suivante dans le coin supérieur droit: «Reçue le 11 juillet 1997 de R.W. Hnatiuk».

[36] Le 21 juillet 1997, M. Lypka a confirmé par écrit à M. Plomish que le contenu de la lettre du 25 février 1997 avait déclenché l'enquête sur l'allégation selon laquelle il était l'auteur du bulletin intitulé *The Village Idiot*. La lettre de M. Lypka est reproduite en partie ci-après:

Comme je vous l'ai dit lorsque je vous m'avez posé cette même question à deux reprises au téléphone, il n'a pas été interdit aux autres personnes dont la présence sera nécessaire à l'enquête d'exercer les fonctions de leur poste en attendant la fin de l'enquête. C'est vous, et non eux, que l'on soupçonne d'être l'auteur de ce qui, j'en suis sûr, vous le comprenez et en convenez, est une inconduite très grave.

Quant à la lettre même du 25 février 1997, je crois que vous savez que je n'avais pas l'intention de mener quelque forme d'enquête que ce soit pour déterminer qui a pu écrire, publier et distribuer le bulletin intitulé «**The Village Idiot**» partout dans les limites de la propriété de Canadien Pacifique, avant que la lettre ainsi que l'allégation soient mises en lumière. **Bien entendu, c'est le contenu de la lettre qui a déclenché la tenue de la présente enquête.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[37] Le 24 juillet 1997, M. Lypka a envoyé une lettre qu'il a adressée à plusieurs dirigeants syndicaux, soit à MM. Hnatiuk, Shannon, Douglas, Schneider et Plomish, les informant de l'ouverture de l'enquête sur l'allégation que M. Plomish était l'auteur du bulletin intitulé *The Village Idiot*. L'enquête, menée par M. Lypka, a été lancée le 30 juillet 1997 et s'est achevée le 5 septembre 1997.

[38] Le 7 août 1997, M. Douglas a reçu de M. M.G. Mudie, directeur général régional du CP, une lettre soulignant la disposition concernant la

confidentiality aspect of the employer's harassment policy. The letter reads, in part, as follows:

You have recently participated in an investigation with respect to allegations of harassment. Such matters are, of course, an ordeal for those involved but are nevertheless important as we must all be vigilant to ensure that each of us at Canadian Pacific Railway works in an environment free from discrimination and harassment.

Your candid participation in this investigation is appreciated and I am confident that, working together we will properly and fairly deal with this incident and then look forward to a more informed and enlightened workplace. It is periodically appropriate for us to renew our familiarity with all aspects of Canadian Pacific Railway's Discrimination and Harassment Policy, and at this particular time it is timely to recall the confidentiality assurances contained in this Company policy.

Section VIII deals with confidentiality and reads;

"Under no circumstances may the name of a complainant or the details of a complaint be disclosed to any person except when necessary for the investigation of the complaint, or for taking disciplinary measures. Discipline may result from any such disclosure. All records of the investigation will be kept in a locked cabinet, separate from employee personal files."

We are relying on full compliance with this provision of the Company policy.

[39] The reconsideration panel does not know who else received a similar letter from Mr. Mudie, but would assume one was sent to all those who participated in Ms. Lattey's harassment investigation and that it accurately reflects the confidential nature of the harassment proceedings.

[40] Mr. Plomish, therefore, alleges that it was as a direct result of Mr. Hnatiuk, a union official, having given a copy of the letter of February 25, 1997 to Mr. Lypka on July 11, 1997 that CP's investigation into Mr. Plomish's authorship of *The Village Idiot* Newsletter was initiated. Mr. Plomish states that the employer could not have used the copy of the same letter previously entered into evidence during the investigation of Ms. Lattey's harassment complaint in June 1997, given the confidential nature of those proceedings as evidenced by M.G. Mudie's letter of

confidentialité dans la politique de l'employeur relative au harcèlement et lui servant une mise en garde à cet égard. Cette lettre est libellée en partie dans les termes suivants:

Vous avez récemment pris part à une enquête sur des allégations de harcèlement. De telles procédures constituent évidemment une épreuve pour les personnes concernées, mais elles sont néanmoins importantes, car nous devons tous faire preuve de vigilance afin que nous jouissions tous, au Canadien Pacifique, d'un environnement exempt de discrimination et de harcèlement.

Votre participation sincère à cette enquête est appréciée et je crois que, en travaillant en collaboration, nous arriverons à régler cet incident d'une manière appropriée et équitable et que nous pourrions espérer un lieu de travail mieux informé et éclairé. Il convient que nous renouvelions périodiquement notre connaissance de tous les aspects de la politique de Canadien Pacifique relative à la discrimination et au harcèlement et, à ce moment-ci, il est opportun de rappeler les garanties de confidentialité prévues dans cette politique de l'entreprise.

L'article VIII, qui porte sur la confidentialité, est libellé dans les termes suivants:

«Il est interdit de divulguer à quiconque le nom d'un(e) plaignant(e) et les détails d'une plainte, sauf en cas de nécessité aux fins de tenir l'enquête sur la plainte ou de prendre des mesures disciplinaires. La divulgation peut entraîner la prise de mesures disciplinaires. Tous les dossiers de l'enquête seront tenus dans une armoire verrouillée, dans un endroit distinct de celui où sont classés les dossiers personnels de l'employé.»

Nous comptons sur un respect total de cette disposition de la politique de la société.

(traduction)

[39] Le banc de révision ignore qui d'autre a reçu une lettre semblable de M. Mudie, mais il tient pour acquis qu'une telle lettre a été envoyée à tous ceux qui ont pris part à l'enquête relative à la plainte de harcèlement de M^{me} Lattey et qu'elle traduit fidèlement la nature confidentielle des procédures relatives aux plaintes de harcèlement.

[40] M. Plomish allègue, par conséquent, que l'enquête entreprise par le CP pour déterminer s'il était l'auteur du bulletin intitulé *The Village Idiot* est la conséquence directe de la remise, par M. Hnatiuk, un dirigeant syndical, d'une copie de la lettre du 25 février 1997 à M. Lypka, le 11 juillet 1997. M. Plomish affirme que l'employeur n'aurait pu utiliser la copie de la même lettre auparavant déposée en preuve au cours de l'enquête menée sur la plainte de harcèlement de M^{me} Lattey, en juin 1997, étant donné la nature confidentielle de ces procédures, comme en fait foi la lettre du 7 août 1997 de M. M.G. Mudie, reproduite

August 7, 1997, cited above, and that this was the reason Mr. Lypka requested a copy from Mr. Hnatiuk.

[41] The employer's reply to Mr. Plomish's section 94 complaint (Board file no. 18367-C) that the investigation related to him was conducted for anti-union motives was dated October 31, 1997, and states as follows:

23. In any event, the allegations which caused CPRC to initiate this investigation were made by three officers of the same union local for which the complainant is the Legislative Representative. These allegations were raised initially as an internal union matter in a letter dated February 25, 1997 from these three union officers to the president of their union local (a copy of this letter was attached as Exhibit 1 to the complainant's statement).

24. A copy of this letter was presented to CPRC management by two of its signatories on July 11, 1997. Since this letter alleged that the complainant had authored the Newsletter, CPRC scheduled an investigation and advised the complainant that he was being held out of service pending the completion of this investigation.

...

26. CPRC states that its actions in investigating the complainant's conduct were at no time motivated in any way by the fact that the complainant held a union position and submits that there is no evidence of any anti-union animus in its scheduling or handling of the complainant's investigation. To the contrary, the evidence discloses that CPRC was investigating very serious allegations made by the three union local chairmen regarding the complainant's conduct. It is inconceivable that the investigation of allegations made by union officers could be based on anti-union animus. CPRC submits as well that it appears that the union itself is not complaining of anti-union animus and that this is evidence of the fact that CPRC had committed no violation of the *Code*.

...

29. As stated above, CPRC decided to dismiss the complainant solely as a result of the complainant's conduct, and more specifically its conclusion that the complainant had authored, published and distributed the Newsletter. Far from being motivated to dismiss the complainant because of his union activities, CPRC was responding to an allegation first brought to its attention by three union officers and the fact that this allegation had been substantiated by a thorough investigation.

(emphasis added)

précédemment, et que c'est la raison pour laquelle M. Lypka a demandé une copie de la lettre à M. Hnatiuk.

[41] La réponse de l'employeur, datée du 31 octobre 1997, à la plainte déposée par M. Plomish en vertu de l'article 94 (dossier du Conseil n° 18367-C) selon laquelle l'enquête le concernant a été menée pour des motifs antisyndicaux, indique ceci:

23. Quoi qu'il en soit, les allégations qui ont mené le CP à entreprendre cette enquête ont été faites par trois dirigeants de la section locale dont le plaignant est le représentant législatif. Ces allégations ont été soulevées initialement à titre de questions internes relevant du syndicat dans une lettre datée du 25 février 1997, que les trois dirigeants syndicaux en question ont fait parvenir au président de leur section locale (une copie de cette lettre a été jointe à la déclaration du plaignant à titre de pièce 1).

24. Une copie de cette lettre a été remise à la direction du CP par deux de ses signataires le 11 juillet 1997. Les auteurs y alléguant que le plaignant a rédigé le bulletin, le CP a mis au calendrier la tenue d'une enquête et avisé le plaignant qu'il lui était interdit d'exercer les fonctions de son poste jusqu'à ce que l'enquête soit terminée.

...

26. Le CP affirme que les mesures qu'il a prises dans le cadre de l'enquête sur le comportement du plaignant n'ont en aucun moment été motivées de quelque façon que ce soit par le fait que le plaignant occupait un poste au sein de son syndicat, et soutient que rien, dans le fait qu'il a prévu ou effectué une enquête sur le plaignant, ne prouve l'existence de sentiments antisyndicaux. Au contraire, la preuve révèle que le CP a fait enquête sur de très graves allégations faites par les trois présidents de la section locale concernant le comportement du plaignant. Il est inconcevable qu'une enquête sur les allégations faites par des représentants syndicaux puisse être fondée sur des sentiments antisyndicaux. Le CP fait valoir également qu'il semble que le syndicat lui-même ne se plaigne pas de l'existence de sentiments antisyndicaux et que cela prouve que le CP n'a d'aucune façon enfreint le *Code*.

...

29. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le CP a décidé de congédier le plaignant sur le seul fondement du comportement de ce dernier, et plus précisément de sa conclusion qu'il est celui qui a rédigé, publié et distribué le bulletin. Loin de vouloir congédier le plaignant en raison de ses activités syndicales, le CP a agi en réaction à une allégation qui a été pour la première fois portée à son attention par trois dirigeants syndicaux et au fait que cette allégation a été corroborée dans le cadre d'une enquête approfondie.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[42] In a letter dated December 15, 1997, in that same Board file no. 18367-C, the employer, in reply to a letter from the union's counsel dated November 25, 1997, states the following:

What is more significant about the letter dated November 25, 1997 is what it does not deal with. No explanation is offered of how it is that the United Transportation Union can state that it "is supporting Mr. Plomish in this Complaint" when in fact it **was three officers of that Union who made the allegations and provided the specific information** that prompted the Respondent to investigate, and eventually dismiss, the complainant. The Respondent is at a loss to understand how it is that the same Union whose local chairpersons reported the complainant to the Respondent can now support the complainant's claim that anti-union animus was involved in the decisions to investigate and dismiss the complainant. To be clear, the Respondent submits that it is entirely inconsistent for that same Union to now claim to be supporting allegations of anti-union animus arising out of an **investigation which was occasioned by allegations and evidence from its own Union officers.**

(emphasis added)

[43] On February 18, 1998, again in the proceedings involving Board file no. 18367-C, the employer provided the Board with a copy of its 1st level reply to Mr. Plomish's dismissal grievance. That reply was dated January 20, 1998, and states, in part, as follows:

It appears that the appeal is based on two premises. Firstly, that the dismissal is evidence of anti union animus, and secondly, that the hearing was not conducted in a fair and impartial manner. Both assertions appear to be similar and both are what one might call "technical procedural" arguments that avoid weighing all of the facts that were presented during the investigation.

In support of your suggestions, **it has been alleged that because witnesses were bias [sic] against you, the investigation that resulted in your dismissal was not fair and impartial. The difficulty in this argument lies in the fact that the witnesses whom you assert were biased, were in fact Union Officers, as were virtually all of the witnesses.**

(emphasis added)

[44] On February 20, 1998, again in reply to a letter from the union in Board file no. 18367-C, the employer states:

It should also be noted again that **this was a process precipitated by evidence brought forward by union officers.** The employer therefore has no reason to avoid a

[42] Dans une lettre datée du 15 décembre 1997, dans le même dossier du Conseil n° 18367-C, l'employeur, en réponse à une lettre de l'avocat du syndicat datée du 25 novembre 1997, dit ceci:

Ce qui est le plus important, en ce qui concerne la lettre du 25 novembre 1997, c'est ce dont elle ne traite pas. En effet, on n'explique pas comment les Travailleurs unis des transports peuvent dire qu'ils «appuient M. Plomish dans sa plainte» alors qu'en fait, **ce sont trois dirigeants de ce syndicat qui ont fait les allégations et fourni les renseignements mêmes** qui ont mené l'employeur intimé à entreprendre une enquête et, en bout de ligne, à congédier le plaignant. L'employeur intimé n'arrive pas à comprendre comment le même syndicat, dont les présidents locaux l'ont informé des agissements prétendus du plaignant, peut aujourd'hui soutenir que des sentiments antisyndicaux ont motivé la décision de mener une enquête sur le plaignant puis de le congédier. En termes clairs, l'employeur intimé soutient qu'il est complètement inconséquent pour ce même syndicat de prétendre aujourd'hui qu'il appuie les allégations selon lesquelles des sentiments antisyndicaux ont motivé une **enquête qui a été déclenchée par les allégations et la preuve provenant de ses propres dirigeants.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[43] Le 18 février 1998, encore une fois dans les procédures concernant le dossier du Conseil n° 18367-C, l'employeur a remis au Conseil une copie de sa réponse, au premier niveau, au grief déposé par M. Plomish concernant son congédiement. Cette réponse, datée du 20 janvier 1998, est libellée en partie dans les termes suivants:

Il semble que l'appel repose sur deux prémisses. Premièrement, que le congédiement fait la preuve de l'existence de sentiments antisyndicaux et, deuxièmement, que l'audience n'a pas été menée d'une manière juste et impartiale. Les deux affirmations paraissent être semblables et toutes deux constituent ce que l'on pourrait appeler des arguments «procéduraux» qui permettent d'esquiver l'examen de tous les faits qui ont été présentés au cours de l'enquête.

À l'appui de vos affirmations, **il a été allégué que, parce que des témoins avaient un préjugé défavorable à votre égard, l'enquête qui a mené à votre congédiement n'était pas juste ni impartiale. La difficulté, en ce qui concerne cet argument, tient au fait que les témoins en question étaient en fait des dirigeants syndicaux, comme l'étaient presque tous les témoins.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[44] Le 20 février 1998, encore en réponse à une lettre du syndicat dans le dossier du Conseil n° 18367-C, l'employeur dit ceci:

Il y a lieu également de noter encore une fois que **ce processus a été précipité par la preuve qu'ont fournie des dirigeants syndicaux.** L'employeur n'a par conséquent aucune raison

hearing on the merits considering that the employer will largely be relying on the **evidence of union officers against Mr. Plomish.**

(emphasis added)

[45] Thus, it is readily apparent that throughout the proceedings in Mr. Plomish's initial complaint alleging violation of section 94 of the *Code* by the employer, the employer took the very clear position that it was as a result of evidence brought forward by the union that it undertook an investigation into Mr. Plomish's alleged authorship of *The Village Idiot* Newsletter. Given the timing of the investigation of Mr. Plomish and the correspondence cited above from the employer at that time, including the July 15, 1997 letter from Mr. Lypka to Mr. Plomish and the July 21, 1997 letter from Mr. Lypka to Mr. Plomish, it is apparent that the letter of February 25, 1997 prepared by the three local chairpersons was the immediate cause of the initiation of the proceedings against Mr. Plomish. It is against this background that Mr. Plomish filed his complaint alleging violation of section 37 of the *Code* by his union, following the dismissal of his grievance at arbitration the previous month. The following are excerpts from his complaint in Board file no. 19041-C:

In June 1997 CPR conducted a formal question & answer investigation of Local Chairperson, Murray Douglas regarding allegations of harassment and sexual harassment on the part of M. Douglas which were made by Local 422, Secretary, Ms. Carol Lattey. The complainant along with UTU, Vice General Chairperson, Ken Jeffries provided Ms. Lattey with union representation during the course of this investigation. Local Chairperson Ray Hnatiuk represented Local Chairperson M. Douglas at his investigation.

During the course of the Douglas/Lattey CPR investigation Ms. Lattey raised the allegation that Local Chairpersons Hnatiuk, Douglas, and Shannon were attempting to subvert her union representation by writing a "Black Mail" letter to the President of UTU, Local 422 requesting that her union representative, the complainant, resign his union position. As evidence of union representation subversion on the part of Local Chairpersons Hnatiuk, Douglas, and Shannon, **Ms. Lattey entered the February 25, 1997 letter into her CPR investigation.** The CPR investigating officer, Ms. Kari Giddings, assured Ms. Lattey, Vice General Chairperson Jeffries, and the complainant that pursuant to section VIII of the CPR Discrimination and Harassment Policy [1996] all evidence entered into the Douglas/Lattey investigation would remain confidential to that investigation and that no exhibit entered into this investigation could be used by CPR outside of this investigation. Under these circumstances **the union via Ken Jeffries and Ms. Lattey entered the February 25, 1997 letter signed by the three local 422 chairpersons into the Douglas/Lattey sexual harassment investigation.** The letter

d'esquiver une audience sur le bien-fondé de l'affaire étant donné qu'il se fondera en grande partie sur la **preuve que les dirigeants syndicaux ont fournie contre M. Plomish.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[45] Il est donc évident que, tout au long des procédures relatives à la plainte initiale de M. Plomish alléguant la violation de l'article 94 du *Code* par l'employeur, ce dernier a très clairement indiqué que c'est sur le fondement de la preuve présentée par le syndicat qu'il a entrepris une enquête sur l'allégation que M. Plomish était l'auteur du bulletin intitulé *The Village Idiot*. Étant donné le moment auquel l'enquête sur M. Plomish a été menée et les lettres rédigées par l'employeur à ce moment-là et reproduites précédemment, notamment les lettres du 15 juillet 1997 et du 21 juillet 1997 que M. Lypka a adressées à M. Plomish, il est évident que la lettre du 25 février 1997, qui a été rédigée par les trois présidents de la section locale, est la cause immédiate du déclenchement des procédures instituées contre M. Plomish. C'est dans ce contexte que M. Plomish a déposé sa plainte, alléguant une violation de l'article 37 du *Code* par son syndicat, à la suite du rejet de son grief lors de l'arbitrage le mois précédent. Les extraits suivants sont tirés de sa plainte dans le dossier du Conseil n° 19041-C:

En juin 1997, le CP a mené une enquête officielle (questions et réponses) sur le président de la section locale, Murray Douglas, concernant des allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel faites par la secrétaire de la section locale 422, M^{me} Carol Lattey. Dans le cadre de cette enquête, le plaignant et le vice-président général du TUT, Ken Jeffries, ont assuré la représentation de M^{me} Lattey. Le président de la section locale, Ray Hnatiuk, représentait le président de la section locale, M. Douglas.

Dans le cadre de l'enquête menée par le CP concernant M. Douglas et M^{me} Lattey, cette dernière a allégué que les présidents de la section locale, MM. Hnatiuk, Douglas et Shannon, avaient tenté de faire entrave à sa représentation par le syndicat en écrivant une lettre de chantage au président du TUT, section locale 422, demandant que son représentant syndical, le plaignant, démissionne de son poste au sein du syndicat. À l'appui de son allégation que les présidents de la section locale, MM. Hnatiuk, Douglas et Shannon, ont tenté de faire entrave à sa représentation par le syndicat, **M^{me} Lattey a déposé en preuve la lettre du 25 février 1997 dans le dossier de l'enquête menée par le CP sur ses allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel.** L'agente d'enquête du CP, M^{me} Kari Giddings, a donné à M^{me} Lattey, au vice-président général Jeffries et au plaignant, l'assurance que, conformément à l'article VIII de la politique du CP relative à la discrimination et au harcèlement [1996], tous les éléments de preuve versés au dossier de l'enquête concernant M. Douglas et M^{me} Lattey seraient tenus confidentiels aux fins de cette enquête et qu'aucune pièce déposée dans le cadre de cette

was marked as exhibit 25 when Ms. Giddings placed a handwritten 25 inside a circle at the top right hand corner of the letter.

The CPR investigation which resulted in the complainants dismissal was initiated by then UTU, Local 422 Chairperson, Raymond W. Hnatiuk, an agent of the United Transportation Union, via his handing over the February 25, 1997 letter signed by local 422 chairpersons Hnatiuk, Douglas, and Shannon to Dennis Lypka an agent of CPR on July 11, 1997.

...

Mr. Lypka, an agent of Canadian Pacific Railway was aware that he could not obtain a copy of the February 25, 1997 letter from Ms. Giddings as it was confidential to the Douglas/Lathey sexual harassment investigation. The only way CPR could obtain a copy of this letter outside of the Douglas/ Lathey investigation would be to obtain it from the Union. Local Chairperson Hnatiuk readily admits in his CPR investigation that he handed a photocopy of the February 25, 1997 letter over to Mr. Lypka when Mr. Lypka asked him for a copy of the letter. This action enabled CPR through Mr. Lypka to commence an investigation of the complainant and that investigation conducted under article 32 of the collective agreement eventually cost the complainant his employment of 23 years.

It is clear from the evidence adduced at both the complainants investigation and the Douglas/Lathey investigation that Local Chairpersons Hnatiuk, Douglas, Shannon, and Treasurer, Mitch Hodge had it in for the complainant and did everything in their power to assist and aid CPR to have the complainant dismissed from his employment.

Were it not for the actions of the aforementioned union officers acting in support of CPR the complainant would not have lost his employment and the July - August 1997 investigation of the complainant by CPR would never have occurred.

...

On July 15-16, 1998, CPR, summoned Ray Hnatiuk who had since resigned his union position, UTU, Local Chairpersons, M. Douglas, G. Shannon and UTU, Local 422, Treasurer, Mitch Hodge to the complainants arbitration hearing at the Canadian Office of Railway Arbitration in Montreal to appear as CPR witnesses. The actions of the aforementioned union officers at the arbitration hearing provide an explicit manifestation of their bad faith and total disregard for the complainant's welfare, as well the personal animosity which motivated it. [Mr. Shannon was not called as witness by CPR at arbitration]

enquête ne pourrait être utilisée par le CP à l'extérieur de celle-ci. Compte tenu de ces circonstances, le syndicat, par l'entremise de Ken Jeffries, et M^{me} Lattey ont déposé en preuve la lettre du 25 février 1997 signée par les trois présidents de la section locale 422 dans le dossier de l'enquête concernant M. Douglas et M^{me} Lattey sur la plainte de harcèlement sexuel. La lettre a été déposée comme étant la pièce 25, M^{me} Giddings inscrivant à la main le chiffre 25 à l'intérieur d'un cercle dans le coin supérieur droit de la lettre.

L'enquête du CP qui a mené au congédiement du plaignant a été déclenchée par le président d'alors de la section locale 422 du TUT, Raymond W. Hnatiuk, un représentant des Travailleurs unis des transports, qui, le 11 juillet 1997, a remis à Dennis Lypka, un représentant du CP, la lettre du 25 février 1997 signée par les présidents de la section locale 422, MM. Hnatiuk, Douglas et Shannon.

...

M. Lypka, un représentant du Canadien Pacifique, savait qu'il ne pouvait obtenir copie de la lettre du 25 février 1997 auprès de M^{me} Giddings parce qu'elle était confidentielle aux fins de l'enquête sur la plainte de harcèlement concernant M. Douglas et M^{me} Lattey. Le CP ne pouvait obtenir copie de cette lettre à l'extérieur du cadre de l'enquête concernant M. Douglas et M^{me} Lattey que par l'intermédiaire du syndicat. Le président de la section locale, M. Hnatiuk, admet ouvertement, dans le cadre de l'enquête menée par le CP, qu'il a remis une photocopie de la lettre du 25 février 1997 à M. Lypka lorsque ce dernier lui en a fait la demande. Il a ainsi permis au CP d'entreprendre, par l'entremise de M. Lypka, une enquête sur le plaignant en application de l'article 32 de la convention collective, qui a en bout de ligne coûté au plaignant un emploi qu'il occupait depuis 23 ans.

Il ressort clairement de la preuve produite dans le cadre de l'enquête menée sur le plaignant et de l'enquête menée sur M. Douglas et M^{me} Lattey que les présidents de la section locale, MM. Hnatiuk, Douglas et Shannon, et le trésorier, M. Mitch Hodge, en voulaient au plaignant et ont fait tout en leur pouvoir pour aider le CP à le congédier.

N'eussent été des agissements des dirigeants syndicaux qui ont appuyé le CP et dont le nom a été mentionné précédemment, le plaignant n'aurait pas perdu son emploi et l'enquête que le CP a menée à son égard aux mois de juillet et août 1997 n'aurait jamais existé.

...

Les 15 et 16 juillet 1998, le CP a assigné à comparaître Ray Hnatiuk, qui avait depuis quitté son poste au sein du syndicat, les présidents de la section locale du TUT, M. Douglas et G. Shannon, et le trésorier de la section locale 422 du TUT, M. Mitch Hodge, à l'audience d'arbitrage du plaignant au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada sis à Montréal, pour témoigner pour le compte du CP. Les actions des dirigeants syndicaux à l'audience d'arbitrage sont un exemple évident de leur mauvaise foi et de leur mépris total envers le bien-être du plaignant, ainsi que de l'animosité personnelle qui était à la base de ces sentiments. [M. Shannon n'a pas été appelé à témoigner par le CP lors de l'audience d'arbitrage.]

On September 8, 1998 Arbitrator M. Picher rendered a decision to deny the complainant's grievance and the complainant lost his employment of 23 years. Without the testimony of UTU, agents, Treasurer, M. Hodge, Local Chairperson, M. Douglas, and Ray Hnatiuk there was no evidence against the Complainant at the Arbitration.

[sic]

(emphasis added)

[46] The original panel was quite correct in its finding that it lacked the jurisdiction to revisit the arbitration proceedings and the arbitrator's finding. However, did it lack the jurisdiction to look into the actions of union officials Lattey and Jeffries at Ms. Lattey's harassment hearing, and union officials Shannon, Douglas, Hnatiuk and Hodge, prior to and during the arbitration proceedings, with respect to the propriety of their having prepared and turned over the February 25, 1997 letter to management. Was it appropriate for union officials to not only provide the information to the employer which enabled the latter to dismiss the applicant, but also to testify against him at the employer's internal investigation and at the applicant's arbitration hearing?

[47] There is some question as to whether Mr. Lypka obtained the incriminating letter of February 25, 1997, directly from the investigator of Ms. Lattey's harassment complaint, Ms. Kari Giddings (see her letter of July 15, 1997 to C.J. Lattey at tab 19 of the union's reply of December 21, 1998, Board file no. 19041-C), or from union officials. Ms. Giddings' letter merely states that the February 25, 1997 letter was brought to Mr. Lypka's attention but does not specify by whom, and does not state that a copy was actually given to him. Such action on the part of Ms. Giddings if she did hand over the letter, was in apparent violation of the employer's policy of confidentiality with respect to harassment investigations. However, the present reconsideration is more concerned with the actions of the relevant union officials. A copy of the letter, which led to Mr. Plomish's dismissal prepared by the local chairpersons, was given to the employer on two separate occasions, at least once by a union official, specifically Mr. Hnatiuk and union officials, particularly Mr. Hodge, later testified contrary to the applicant's interests. As set out in the Picher award, it

Le 8 septembre 1998, l'arbitre, M. Picher, a rendu une décision dans laquelle il a rejeté le grief du plaignant; ce dernier a perdu l'emploi qu'il détenait depuis 23 ans. Sans le témoignage des représentants du TUT - le trésorier, M. Hodge, le président de la section locale, M. Douglas, et M. Ray Hnatiuk - il n'existait aucune preuve à l'encontre du plaignant à l'audience d'arbitrage.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[46] Le banc initial a très justement conclu qu'il n'était pas compétent pour revoir les procédures d'arbitrage et la conclusion tirée par l'arbitre. Cependant, était-il également sans compétence pour examiner les actions des représentants syndicaux - M^{me} Lattey et M. Jeffries - lors de l'audience sur la plainte de harcèlement déposée par M^{me} Lattey, ainsi que celles des dirigeants syndicaux - MM. Shannon, Douglas, Hnatiuk et Hodge - avant et pendant les procédures d'arbitrage pour ce qui est de l'opportunité de rédiger et de communiquer la lettre du 25 février 1997 à la direction? Était-il approprié pour les dirigeants syndicaux non seulement de fournir à l'employeur les renseignements qui lui permettraient de congédier le requérant, mais aussi de témoigner contre ce dernier dans le cadre de l'enquête interne menée par l'employeur et lors de l'audience d'arbitrage du plaignant?

[47] Se pose la question de savoir si M. Lypka a obtenu la lettre incriminante du 25 février 1997 directement de l'agente d'enquête chargée de la plainte de harcèlement de M^{me} Lattey, M^{me} Kari Giddings (voir sa lettre du 15 juillet 1997 à C.J. Lattey à l'onglet 19 de la réponse du syndicat datée du 21 décembre 1998, dossier du Conseil n° 19041-C), ou des dirigeants syndicaux. Dans sa lettre, M^{me} Giddings indique simplement que la lettre du 25 février 1997 a été portée à l'attention de M. Lypka, mais elle ne précise pas par qui, ni n'indique non plus qu'une copie lui a bel et bien été remise. Si elle a effectivement remis la lettre en question, M^{me} Giddings a manifestement manqué à la politique de confidentialité de l'employeur relative aux enquêtes en matière de harcèlement. Cependant, le présent réexamen est davantage tourné vers les actions des dirigeants syndicaux concernés. Une copie de la lettre qui a mené au congédiement de M. Plomish rédigée par les présidents de la section locale a été remise à l'employeur à deux reprises, au moins une fois par un dirigeant syndical, soit M. Hnatiuk. Des dirigeants syndicaux, plus particulièrement M. Hodge, ont par la suite témoigné à l'encontre des intérêts du requérant.

was primarily Mr. Hodge's evidence that identified Mr. Plomish as the author of the offending newsletter.

[48] It is of interest that the arbitrator's decision considers Mr. Hodge's evidence and its motivation. The arbitrator noted at page 8:

Mr. Hodge was a fair and candid witness whose testimony was given carefully and credibly. While it may well be that Mr. Plomish has enemies within the Union's executive, I am satisfied that the testimony of Mr. Hodge is untainted in that regard, and is to be believed.

[49] It is also of interest that the employer's reply of January 7, 1999 to Mr. Plomish's section 37 complaint (on Board file no. 19041-C) puts a different twist on the company's source for the incriminating letter of February 25, 1997 than that put forward in its reply to the section 94 complaint (on Board file no. 18367-C). In the section 94 complaint, as indicated above, the employer consistently took the position that its source for the letter was union official Hnatiuk, while in Board file no. 19041-C, it states its source was the Lattey harassment investigation. The reconsideration panel notes that the applicant's response, dated April 16, 1999 to the union's reply in Board file no. 19041-C, cites statements from two employer officials to the effect that they could not use the February 25, 1997 letter unless they received a copy from a source outside the investigation of Ms. Lattey's harassment complaint. The following is an excerpt from the applicant's response of April 16, 1999:

Union legal counsel Douglas Wray was informed by the Complainant, that retired CPR employee, and past local 422 chairperson Jim Hurst had spoken with employer Manager of Operations Jim Babson in 1997. Mr. Babson stated to Mr. Hurst: "the Company could not have investigated Walter [the Complainant] as they couldn't use the chairpersons [February 25, 1997] letter as it was confidential to the Lattey investigation. The Company had to get a copy of the letter from a source outside of the investigation". By failing to call Mr. Hurst as a union witness,

Ainsi qu'il est indiqué dans la sentence arbitrale prononcée par M. Picher, c'est principalement le témoignage de M. Hodge qui a identifié M. Plomish en tant qu'auteur du bulletin offensant.

[48] Le fait que, dans sa décision, l'arbitre prend en considération le témoignage de M. Hodge et sa motivation, n'est pas sans intérêt. L'arbitre a fait la remarque suivante à la page 8:

M. Hodge a été un témoin juste et sincère, dont le témoignage a été donné d'une manière soignée et crédible. Il se peut bien que M. Plomish ait eu des ennemis à l'intérieur de la direction du syndicat, mais je suis convaincu que le témoignage de M. Hodge n'est pas vicié à cet égard et qu'il doit être retenu.

(traduction)

[49] Il est intéressant également de noter que la réponse de l'employeur, datée du 7 janvier 1999, à la plainte de M. Plomish déposée en application de l'article 37 (dans le dossier du Conseil n° 19041-C), offre, à la question de savoir qui a communiqué la lettre incriminante du 25 février 1997 à la société, une thèse qui diffère de celle qu'il a exposée dans sa réponse à la plainte déposée en vertu de l'article 94 (dans le dossier du Conseil n° 18367-C). Dans la plainte déposée en vertu de l'article 94, ainsi qu'il est indiqué précédemment, l'employeur a en tout temps fait valoir qu'il avait obtenu la lettre de M. Hnatiuk, dirigeant syndical, tandis que dans le dossier du Conseil n° 19041-C, il indique qu'il a obtenu la lettre par suite de l'enquête menée sur la plainte de harcèlement déposée par M^{me} Lattey. Le banc de révision remarque que, dans sa réplique datée du 16 avril 1999 à la réponse du syndicat dans le dossier du Conseil n° 19041-C, le requérant cite les déclarations de deux représentants de l'employeur selon lesquelles ils ne pouvaient pas utiliser la lettre du 25 février 1997 à moins d'en recevoir une copie d'une source extérieure à l'enquête menée sur la plainte de harcèlement déposée par M^{me} Lattey. Le passage suivant est tiré de la réplique du requérant datée du 16 avril 1999:

Le conseiller juridique syndical Douglas Wray a été informé par le plaignant que Jim Hurst, un employé à la retraite du CP et ancien président de la section locale 422, avait discuté avec le directeur des opérations de l'employeur, M. Jim Babson, en 1997. M. Babson a déclaré à M. Hurst que « la société n'aurait pas pu faire enquête sur Walter [le plaignant], car elle ne pouvait utiliser la lettre [du 25 février 1997] rédigée par les présidents, celle-ci étant confidentielle aux fins de l'enquête relative à la plainte déposée par M^{me} Lattey. La société devait obtenir copie de la lettre d'une source

union counsel failed to present all relevant evidence in front of the arbitrator and was thereby in breach of the *Code*.

After the July 1998 arbitration hearing, but prior to the September 1998 arbitrators award, the Complainant during the course of a telephone conversation with employer Manager of Operations Dennis Lypka who conceded to the Complainant: "the Company would never have investigated you [the Complainant] if Ray Hnatiuk [local 422 chairperson] had not given me a copy of the February 25, 1997 letter when I asked him for a copy. That's why I wrote Ray's name and the time and date he gave the letter to me on the letter".

(emphasis added)

[50] The applicant also alleges in his response of April 20, 1999, to the employer's reply that the copy of the letter of February 25, 1997 presented at Ms. Lattey's harassment investigation was to remain confidential to that investigation. The following is an excerpt from Mr. Plomish's response of April 20, 1997:

Contrary to what Mr. Hampel states, investigating officer Giddings informed Ms. Lattey and chairperson Jeffries that the February 25, 1997 letter would be "Confidential" to Ms. Lattey's investigation, and could not be used outside of her investigation pursuant to Section VIII of the employers - Discrimination and Harassment [*Including Sexual Harassment*] Policy and Procedure [Canada] Canadian Pacific Railway - see the Documents included at Tab 5 of Complainant Book of Documents.

According to Ms. Giddings all evidence introduced at Ms. Lattey's investigation would fall under the aforementioned Policy and could not be used outside of Ms. Lattey's investigation.

...

During the course of a July 17, 1997 telephone conversation between the Complainant and Dennis Lypka: Mr. Lypka, when asked by the Complainant how he came to know of the existence of the February 25, 1997 letter, advised the Complainant he had heard there was a copy of the letter floating around the property. Mr. Lypka stated on July 11, 1997 he asked chairperson Hnatiuk if he had a copy of the letter. According to Mr. Lypka, chairperson Hnatiuk said he did, Mr. Lypka asked him for a copy of the letter, and chairperson Hnatiuk handed him a copy. At no time did Mr. Lypka inform the Complainant that Ms. Giddings had made him aware of the February 25, 1997 letter.

When the Complainant asked Mr. Lypka who had made him aware that a copy of the February 25, 1997 letter was floating around the property. Mr. Lypka did not give the Complainant

extérieure à l'enquête». En n'appelant pas M. Hurst à témoigner pour le syndicat, l'avocat du syndicat a omis de produire tous les éléments de preuve pertinents à l'intention de l'arbitre et il a donc enfreint le *Code*.

Après l'audience d'arbitrage du mois de juillet 1998, mais avant le prononcé de la sentence arbitrale en septembre 1998, le plaignant a eu une conversation téléphonique avec le directeur des opérations de l'employeur, M. Dennis Lypka, qui a concédé que «la société n'aurait jamais fait enquête à votre égard [le plaignant] si Ray Hnatiuk [président de la section locale 422] ne m'avait pas remis une copie de la lettre du 25 février 1997 lorsque je lui en ai fait la demande. C'est pourquoi j'ai inscrit sur la lettre le nom de Ray ainsi que la date et l'heure auxquelles il m'a remis la lettre».

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[50] Le requérant allègue également dans sa réplique du 20 avril 1999 à la réponse de l'employeur, que la copie de la lettre du 25 février 1997 produite lors de l'enquête sur la plainte de harcèlement de M^{me} Lattey devait être tenue confidentielle aux fins de cette enquête. Le passage suivant est tiré de la réplique de M. Plomish datée du 20 avril 1997:

Contrairement à ce que M. Hampel affirme, l'agente d'enquête, M^{me} Giddings, a informé M^{me} Lattey et le président, M. Jeffries, que la lettre du 25 février 1997 serait tenue confidentielle aux fins de l'enquête menée sur la plainte déposée par M^{me} Lattey et qu'elle ne pourrait être utilisée à l'extérieur du cadre de cette enquête, conformément à l'article VIII de la politique du Canadien Pacifique relative à la discrimination et au harcèlement [y compris le harcèlement sexuel] applicable au Canada - voir les documents inclus à l'onglet 5 du Recueil de documents du plaignant.

D'après M^{me} Giddings, tous les éléments de preuve produits dans le cadre de l'enquête concernant la plainte de M^{me} Lattey seraient visés par la politique susmentionnée et ne pourraient être utilisés à l'extérieur du cadre de l'enquête concernant la plainte déposée par M^{me} Lattey.

...

Au cours d'une conversation tenue au téléphone le 17 juillet 1997 entre le plaignant et Dennis Lypka, ce dernier, lorsque le plaignant lui a demandé comment il avait été mis au courant de l'existence de la lettre du 25 février 1997, a informé le plaignant qu'il avait entendu dire qu'une copie de la lettre circulait dans les limites de la propriété. M. Lypka a déclaré que, le 11 juillet 1997, il a demandé au président, M. Hnatiuk, s'il avait une copie de la lettre. D'après M. Lypka, M. Hnatiuk a répondu par l'affirmative. M. Lypka lui en a donc demandé une copie, demande à laquelle M. Hnatiuk a obtempéré. M. Lypka n'a jamais informé le plaignant que M^{me} Giddings l'avait mis au courant de l'existence de la lettre du 25 février 1997.

Lorsque le plaignant a demandé à M. Lypka qui l'avait informé qu'une copie de la lettre du 25 février 1997 circulait dans les limites de la propriété, M. Lypka n'a pas donné de nom au

a name, but stated there was talk all around the property that this letter had been introduced into the Lattey investigation.

plaignant, mais il a déclaré que la rumeur voulait que cette lettre ait été déposée dans le cadre de l'enquête menée relativement à la plainte déposée par M^{me} Lattey.

(traduction)

[51] Mr. Plomish states that union officers are precluded by section 37 of the *Code* from "acting in collusion with, or by assisting or supporting the employer in the charge against the complainant." He asks if "it is in the public interest to allow this type of conduct and does this type of conduct foster good industrial relations?" It is implicit in his complaint that the conduct complained of by Mr. Plomish is direct collusion with the employer by union officials with a view to his discharge.

[51] M. Plomish affirme que, en application de l'article 37 du *Code*, il est interdit aux dirigeants syndicaux «d'agir de connivence avec l'employeur ou d'aider et de soutenir ce dernier relativement à l'accusation qui pèse contre le plaignant». Il demande s'il «est dans l'intérêt du public de permettre ce genre de comportement et si celui-ci favorise de saines relations de travail». Il ressort implicitement de sa plainte que le comportement dont il se plaint est la connivence directe de certains dirigeants syndicaux avec l'employeur en vue de son congédiement.

[52] The conclusions of the original panel, which had the advantage of observing the witnesses in the present matters, like the decision of arbitrator Picher cited above, do not support the suggestion of collusion. The evidence, however carefully viewed, does not support the assertion that the February 25, 1997 letter was turned over to the employer by the union officials concerned, in an attempt to collude with the employer to Mr. Plomish's disadvantage. As noted, there are some indications that the company got the letter from internal sources. Mr. Plomish himself confirms that on July 17, 1997, Mr. Lypka initially informed him there was "talk all around the property," that the letter had been introduced into the Lattey investigation. The observations of the panel under review must be considered, therefore, in light of the consideration that it is unproven that the February 25th letter was handed over by union officials before the company had knowledge of it.

[52] Les conclusions du banc initial, qui a eu l'avantage d'observer les témoins dans les présentes affaires, tout comme la décision de l'arbitre, M. Picher, citée précédemment, n'appuient pas l'allégation selon laquelle il y a eu collusion. La preuve, aussi soigneusement soit-elle examinée, n'appuie pas l'affirmation que la lettre du 25 février 1997 a été remise à l'employeur par les dirigeants syndicaux concernés dans une tentative d'agir de connivence avec l'employeur au détriment de M. Plomish. Ainsi qu'il a été noté, certains éléments indiquent que la société a obtenu la lettre à l'interne. M. Plomish confirme lui-même que, le 17 juillet 1997, M. Lypka l'a initialement informé qu'il y avait une «rumeur qui circulait dans les limites de la propriété», selon laquelle la lettre avait été produite en preuve dans le cadre de l'enquête relative à la plainte de M^{me} Lattey. Les observations du banc initial doivent par conséquent être prises en considération à la lumière de la possibilité qu'il ne soit pas établi que la lettre du 25 février a été remise par des dirigeants syndicaux à la société avant que celle-ci en ait eu connaissance.

[53] The panel under review also considered the more general issue of whether there was any collusion at all between the employer and union officials. The panel noted, in *Walter R. Plomish (LD 238)*, *supra*:

[53] Le banc initial a pris en considération également la question plus générale de savoir s'il y a eu connivence entre l'employeur et les représentants syndicaux. Dans l'affaire *Walter R. Plomish (LD 238)*, précitée, le banc a fait remarquer ceci:

The complainant attempted to lead evidence suggesting that the local union chairpersons acted in support of the employer's second investigation. Most of this evidence related to the questioning of Mr. Plomish during the investigation. While it was apparent to the Board that the relationship between the local chairpersons and Mr. Plomish was hostile at best, there was no evidence that their questioning of Mr. Plomish was an attempt to actively support the employer's investigation.

Le plaignant a tenté de produire une preuve indiquant que les présidents de la section locale ont apporté leur soutien à la deuxième enquête de l'employeur. Le gros de cette preuve se rapportait à l'interrogatoire de M. Plomish au cours de l'enquête. Il est apparu clairement au Conseil que les relations entre les présidents de la section locale et M. Plomish étaient, au mieux, hostiles, mais il n'y a eu aucune preuve que leur interrogatoire de M. Plomish visait à soutenir activement

Rather, the local chairpersons present were also under investigation for the same offence, and they were simply responding to personal attacks and accusations made against them by Mr. Plomish. Documents were submitted to the investigator in support of one or another union executive member, and entered into evidence by the investigator. The complainant suggested that the act of providing documents to the investigator in support of one's innocence was somehow improper because those documents implicated him. He also alleged that this suggested revenge or other inappropriate motivation. It is important to understand that when a local chairperson is under investigation, he is not acting in a representative role and therefore owed no duty of fair representation in his conduct at that time. Similarly, a union representative who is actively representing one member may conduct his representation to the detriment of another member. So long as that other member is also being fairly represented, there is nothing improper about such conduct.

In coming to its conclusions, the Board was cognizant of the unique and unusual procedure used in these investigations, where several individuals accused of an improper act are placed in the same room at the same time and are permitted full latitude to question other accused union members about their alleged improprieties. Although separate union representation was provided, the procedure used has the potential, as it did here, to deteriorate into an unruly free-for-all whilst one sole company representative was expected to control everyone's conduct and demeanour. The Board was unwilling to draw any general conclusions about motive or activity of the local chairpersons from such a questionable investigative exercise.

The other evidence led by the complainant in support of the allegation of active assistance to the employer in investigating the complainant dealt with the provision of a second copy of the February 25, 1997 letter (i.e. the internal union document) to the employer. The evidence disclosed that it was willingly handed over to management on July 11, 1997 by one of the local chairpersons after it was known that management already had a copy in its possession. However, there was no intention to give management information or documentation it did not already possess.

(pages 7-8)

[54] It appears that the panel under review, after considering all the evidence introduced by Mr. Plomish, remained unconvinced that the other union officials concerned had acted against him in collusion with the employer. Rather, upon examination of all of the evidence, it appears that it was the view of the panel under review that the use of the February 25th letter during the harassment process, insisted upon by Mr. Plomish, led to his downfall without any directed effort by the union. The release of

l'enquête de l'employeur. Au contraire, les présidents de la section locale présents étaient eux aussi visés par une enquête pour la même infraction, et ils ne faisaient que répondre aux attaques et aux accusations personnelles lancées à leur égard par M. Plomish. Les documents ont été soumis à l'agente d'enquête pour venir à l'appui d'un autre membre de la direction du syndicat et ils ont été versés en preuve par l'agente d'enquête. Le plaignant a indiqué que le fait de fournir les documents à l'agente d'enquête pour étayer l'innocence d'une personne était quelque peu irrégulier puisque ces documents l'impliquaient. Il a allégué également que cela indiquait qu'il s'agissait d'un acte de vengeance ou qu'il existait d'autres motifs répréhensibles. Il est important de comprendre que, lorsque le président d'une section locale est visé par une enquête, il n'assume pas un rôle de représentant et, par conséquent, il n'est alors tenu à aucun devoir de représentation juste dans son comportement. De même, un représentant syndical qui représente activement un membre peut effectuer cette représentation au détriment d'un autre membre. Si l'autre membre bénéficie lui aussi d'une représentation juste, il n'y a rien d'irrégulier dans un tel comportement.

Pour arriver à ses conclusions, le Conseil a tenu compte de la nature unique et inhabituelle de la procédure utilisée dans le cadre de ces enquêtes, suivant laquelle plusieurs personnes accusées de conduite fautive sont placées dans une même pièce au même moment et peuvent à loisir interroger d'autres membres du syndicat accusés sur les gestes fautifs qu'on leur reproche. Bien que le syndicat lui ait assuré une représentation distincte, la procédure utilisée est susceptible de se dégrader, comme ce fut le cas en l'espèce, et de se transformer en une mêlée générale, alors que l'on s'attend à ce qu'un seul représentant de la société contrôle le comportement et la conduite de chacun. Le Conseil n'était pas disposé à tirer de cette pratique d'enquête douteuse quelque conclusion générale que ce soit sur les motifs ou les activités des présidents de la section locale.

L'autre preuve produite par le plaignant à l'appui de l'allégation faite dans le cadre de l'enquête le concernant, selon laquelle l'employeur avait bénéficié d'une aide active, portait sur la communication à l'employeur d'une deuxième copie de la lettre du 25 février 1997 (c.-à-d. le document interne du syndicat). La preuve a révélé que la lettre avait été remise volontairement à la direction le 11 juillet 1997 par l'un des présidents de la section locale après qu'il eut été établi que la direction en avait déjà une copie en sa possession. Cependant, ce dirigeant syndical n'avait aucune intention de communiquer à la direction des renseignements ou une documentation dont elle ne disposait pas déjà.

(pages 7 et 8)

[54] Il semble que, après avoir pris en considération toute la preuve produite par M. Plomish, le banc initial n'ait pas été convaincu que les autres dirigeants syndicaux concernés avaient agi au détriment de ce dernier de connivence avec l'employeur. Au contraire, examen fait de la preuve dans son ensemble, il semble que le banc initial ait été d'avis que l'utilisation de la lettre du 25 février dans le cadre de la procédure relative à la plainte de harcèlement, sur laquelle M. Plomish a insisté, ait mené à son congédiement,

the letter to the harassment inquiry led to a broader knowledge of its existence. In turn, the employer found out about it and requested a copy. To protect himself, Mr. Hnatiuk turned a copy over. An investigation and finger pointing followed.

[55] During all this process, the most questionable act appears to be the handing over of the letter by Mr. Hnatiuk without protecting Mr. Plomish's procedural interests in it. Ideally, Mr. Plomish should have been advised of the situation and request prior to its delivery to the employer and allowed to address the issue. There was a resultant disadvantage to Mr. Plomish. However, the panel under review after viewing the witnesses decided that this did not result from union hostility toward Mr. Plomish, but rather resulted from the instinct for self-preservation of those concerned in a situation where they in turn were under suspicion and needed to respond. The evidence also suggests that it was felt that the employer already had a copy anyway. In all of the circumstances, on balance, including the arbitrator's observations respecting Mr. Hodge's evidence, it appears that while there was a reaction to certain actions and activities of Mr. Plomish by the officials, such reaction was, except for the one procedural failure, responsible and restrained and cannot fairly be characterized as an attack on Mr. Plomish. In respect of the failure that did occur, the fact that the employer was felt to have the letter anyway, and the concern to protect and explain the circumstances provide an explanation, although they do not totally excuse the acts of the union officials concerned.

[56] It is additionally of importance that when Mr. Plomish was promptly advised by the employer of the allegations against him on July 15, 1997, the union acted promptly and directly to ensure that he was provided with independent and effective representation by counsel. While he did suffer some initial disadvantage, on the evidence it appears that the disadvantage did not result from real malice and hostility. Rather, as the panel notes above, the other union members like Mr. Plomish, were caught in a process initiated and driven by the employer. The role

sans quelque effort concerté que ce soit de la part du syndicat. La communication de la lettre lors de l'enquête sur le harcèlement a fait en sorte qu'un plus grand nombre de personnes ont été au courant de son existence. De ce fait, l'employeur a découvert l'existence de la lettre et en a demandé une copie. Pour se protéger, M. Hnatiuk a obtempéré à la demande. Une enquête s'en est suivie, au cours de laquelle on s'est accusé de part et d'autre.

[55] Au cours de tout ce processus, le geste le plus contestable semble avoir été la communication de la lettre par M. Hnatiuk, sans que ce dernier cherche à protéger les intérêts procéduraux de M. Plomish à cet égard. Idéalement, M. Plomish aurait dû être informé de la situation et de la demande avant que la lettre soit remise à l'employeur et il aurait dû être autorisé à traiter de la question. Il en a subi un désavantage. Cependant, après avoir observé les témoins, le banc initial a décidé que cette omission n'avait pas été motivée par l'hostilité du syndicat envers M. Plomish, mais plutôt par l'instinct de survie de ceux qui étaient concernés, dans un contexte où, à leur tour, ils ont été soupçonnés et ont dû réagir. La preuve indique également que l'on croyait que l'employeur avait déjà en sa possession une copie de la lettre de toute façon. Tout bien considéré et compte tenu de toutes les circonstances, notamment les observations de l'arbitre concernant le témoignage de M. Hodge, il semble que, bien que les dirigeants aient réagi à certaines actions et activités de M. Plomish, à l'exception de l'omission procédurale, ils ont réagi d'une manière responsable et restreinte qui ne peut être justement qualifiée d'attaque contre M. Plomish. En ce qui concerne l'omission en question, le fait que l'on croyait que l'employeur avait la lettre en sa possession de toute façon ainsi que le désir de se protéger et d'expliquer les circonstances, constituent une explication, mais ils n'excusent pas complètement les gestes des dirigeants syndicaux concernés.

[56] Il est tout aussi important de noter que, lorsque M. Plomish a été informé rapidement par l'employeur des allégations faites à son égard le 15 juillet 1997, le syndicat a agi avec célérité et directement pour qu'il soit représenté par un avocat compétent et indépendant. M. Plomish a bien subi un désavantage au départ, mais, compte tenu de la preuve, il semble que ce désavantage n'ait pas été le résultat d'une véritable malveillance, ni d'une hostilité. Au contraire, ainsi que le banc le fait remarquer précédemment, les autres syndiqués, comme M. Plomish, se sont retrouvés coincés dans un

of the union officials, including Mr. Hodge, once the process was initiated, properly respected the need to protect Mr. Plomish's interests.

[57] During all this process, the most questionable act appears to be the handing over of the letter by Mr. Hnatiuk without fully protecting Mr. Plomish's situation. Ideally, Mr. Plomish should have been advised of the situation and of the employer's request prior to its delivery to the employer and allowed to address the issue. The officials involved had a duty to fairly represent Mr. Plomish. There was a resultant disadvantage to Mr. Plomish from their apparent failure to act as his representatives. However, the panel under review, after viewing the witnesses, decided that this had not resulted from the union hostility which existed toward Mr. Plomish, but rather largely resulted from their own instinct for self-preservation in a situation where they in turn might be adversely affected by the investigation and needed to respond and was not considered as arbitrary, discriminatory or done in bad faith.

[58] The issue of the "hostile" relationship between Mr. Plomish and the local chairpersons also merits some comment. It is clear that this relationship was not cordial, however, with respect to the critical handing over of the February 25th letter, the panel did not find that it was motivated by the hostility. Against the advice of Messrs. Hnatiuk and Douglas, the letter had been released and it eventually surfaced to the employer's attention. To protect themselves against the employer's accusations and against "personal attacks and accusations made against them by Mr. Plomish" the letter was released.

[59] While admittedly there must be concern about the relationship of the other union officials with Mr. Plomish, it should be recalled that Mr. Plomish, to an extent, also initiated or fostered the relationships which developed. Because, in the view of the panel under review, Mr. Plomish had attacked and accused those involved, the panel appears reasonably to have concluded that the actions of the union officials concerned were less motivated by malice than by the need to respond to the realities of the situation that had developed. Therefore, with respect to the ready

processus mis en branle et dirigé par l'employeur. Le rôle que les dirigeants syndicaux, dont M. Hodge, ont joué une fois que le processus a été enclenché, a respecté comme il se doit la nécessité de protéger les intérêts de M. Plomish.

[57] Au cours de tout ce processus, le geste le plus contestable semble avoir été la communication de la lettre par M. Hnatiuk sans que ce dernier cherche à protéger pleinement les intérêts de M. Plomish. Idéalement, M. Plomish aurait dû être informé de la situation et de la demande de l'employeur avant que la lettre soit remise à ce dernier, et il aurait dû être autorisé à traiter de la question. Les dirigeants en cause avaient le devoir de représenter M. Plomish justement. M. Plomish a subi un désavantage du fait de leur omission apparente d'agir en tant que ses représentants. Cependant, après avoir observé les témoins, le banc initial a décidé que cette omission n'avait pas été motivée par l'hostilité du syndicat envers M. Plomish, mais plutôt en grande partie par l'instinct de survie des dirigeants concernés, dans un contexte où ils risquaient à leur tour d'être lésés par l'enquête et où ils devaient réagir d'une manière qui, par la suite, n'a pas été jugée arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[58] La question des relations «hostiles» entre M. Plomish et les présidents de la section locale justifie aussi quelques commentaires. Il est évident que ces relations n'étaient pas cordiales; cependant, en ce qui concerne la remise cruciale de la lettre du 25 février 1997, le banc n'a pas conclu qu'elle avait été motivée par un sentiment d'hostilité. Contre l'avis de MM. Hnatiuk et Douglas, la lettre avait été divulguée et elle a en bout de ligne été portée à l'attention de l'employeur. Pour se protéger contre les accusations de l'employeur et les «attaques et accusations personnelles portées contre eux par M. Plomish» (traduction), les dirigeants syndicaux en ont remis une copie à l'employeur.

[59] Bien que, certes, l'on doive se pencher sur la nature des relations entre les autres dirigeants syndicaux et M. Plomish, il y a lieu de rappeler que, dans une certaine mesure, M. Plomish a lui aussi provoqué ou alimenté les relations qui se sont formées. Parce que, de l'avis du banc initial, M. Plomish avait attaqué et accusé les personnes intéressées, le banc paraît avoir raisonnablement conclu que les actions des dirigeants syndicaux en cause étaient davantage motivées par la nécessité de répondre aux réalités de la situation qui se posait que par un sentiment de

handover of the letter, it appears that it was open to the panel under review to conclude that this was not an inappropriate manifestation of the hostility against Mr. Plomish which is acknowledged in the panel's reasons.

[60] It is reassuring and supportive of the view of the original panel that from this point, Mr. Plomish was independently and effectively represented at all stages of the dismissal arbitration process. It is critical in situations of adverse interest between union officials and those to whom they owe duty of fair representation, to ensure that such uncompromised representation is provided, particularly when vital job interests are at stake. Although Mr. Plomish raised questions about conflict of interest in his representation, any conflict which arose cannot reasonably be said to result from the actions of the local union representatives, who he perceives to be of adverse interest. Additionally, on the facts he appears to have been effectively represented and did not raise any questions or objections until after the arbitral decision was rendered. His belated and somewhat tactical suggestions of a conflict of interest were carefully considered by the panel under review, which after consideration rejected them.

[61] Finally, it is necessary to consider the additional factual material set out in Detective Sergeant Gregoris' affidavit. In the view of the present reconsideration panel, this information does not lead the reconsideration panel to seriously call into question the conclusions reached by the panel under review.

[62] In all of the circumstances, therefore, the main element of objectionable behaviour on the union's part was the turning over on July 11, 1997 of the February 25th letter, by Mr. Hnatiuk. In the circumstances, while the decision to do this without notice to Mr. Plomish is questionable, it was not indicative of such a degree of negligence nor of hostility malice or of such a failure of objectivity that the panel under review was clearly wrong in concluding that the respondents did not thereby violate section 37 of the *Code*. This is particularly so when an examination of all of the circumstances indicates that such hostility as existed was not allowed to

malveillance. Par conséquent, en ce qui concerne la remise volontaire de la lettre à l'employeur, il semble qu'il ait été loisible au banc initial de conclure qu'il ne s'agissait pas d'une manifestation inconvenante de l'hostilité ressentie envers M. Plomish, reconnue dans les motifs du banc.

[60] Le fait que, à partir de ce moment-là, M. Plomish ait été représenté par un avocat compétent et indépendant à toutes les étapes du processus d'arbitrage qui a mené au rejet de son grief, est rassurant et confirme l'opinion du banc initial. Il est crucial, dans des situations où des dirigeants syndicaux et ceux envers qui ils ont un devoir de représentation juste ont des intérêts opposés, de faire en sorte qu'un employé bénéficie d'une représentation entière, particulièrement lorsque des intérêts vitaux relatifs à un emploi sont en jeu. Bien que M. Plomish ait soulevé des questions sur le conflit d'intérêts en ce qui concerne sa représentation, s'il y a eu conflit, on ne peut raisonnablement dire que celui-ci a été le résultat des actions des représentants syndicaux de la section locale, qui, selon M. Plomish, avaient des intérêts opposés. De plus, compte tenu des faits, le plaignant semble avoir été représenté avec compétence et il n'a soulevé aucune question, ni aucune objection avant que la sentence arbitrale soit prononcée. Ses allégations tardives et quelque peu stratégiques sur l'existence d'un conflit d'intérêts ont été examinées soigneusement par le banc initial, qui les a ensuite rejetées.

[61] Enfin, il y a lieu de prendre en considération les éléments factuels supplémentaires énoncés dans la déclaration sous serment du sergent-détective Gregoris. De l'avis du banc de révision, ces renseignements ne justifient pas qu'il remette sérieusement en question les conclusions du banc initial.

[62] Par conséquent, compte tenu de toutes les circonstances, le principal élément d'un comportement inadmissible de la part du syndicat est la remise par M. Hnatiuk, le 11 juillet 1997, de la lettre du 25 février 1997. Dans les circonstances, si la décision d'effectuer cette remise sans en informer M. Plomish est contestable, elle n'indique pas un degré de négligence, d'hostilité, de malveillance, ni un manque d'objectivité tel que le banc initial a manifestement commis une erreur en concluant que les intimés n'ont pas, de ce fait, violé l'article 37 du *Code*. C'est particulièrement le cas compte tenu du fait que l'examen de toutes les circonstances indique que l'on n'a pas permis que cette

contaminate the proceedings nor to undermine the genuineness of the defence of Mr. Plomish.

[63] Additionally, the general hostility toward Mr. Plomish was counteracted by the representation provided to him. He was provided competent counsel who was instructed independently from those whose interests were in conflict with the interests of Mr. Plomish.

[64] Finally, the reconsideration panel has considered Mr. Plomish's allegations of breaches of natural justice and violation of constitutional rights. There is no justification for the suggestion that he was not allowed to fully present his case in all of the circumstances. Equally, Mr. Plomish did not establish any violation of his constitutional rights insofar as the actions of the union officials under review are concerned.

[65] In the circumstances, therefore, the decision of the original panel must stand.

CASES CITED

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 133; and 86 CLLC 16,045 (CLRB no. 580)

British Columbia Telephone Company (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; and 80 CLLC 16,008 (CLRB no. 220)

Canadian Broadcasting Corporation (1987), 70 di 132; and 17 CLRBR (NS) 43 (CLRB no. 636)

Canadian Broadcasting Corporation et al. (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959)

CanWest Pacific Television Inc. (CKVU) (1991), 84 di 19 (CLRB no. 847)

Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd. (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; and 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640)

Plomish (Walter R.), May 12, 2000 (CIRB LD 238)

Plomish (Walter R.), November 12, 1999 (CIRB LD 147)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Wardair Canada (1975) Ltd. (1983), 53 di 184; and 84 CLLC 16,005 (CLRB no. 434)

hostilité, telle qu'elle existait, nuise aux procédures ou mine le bien-fondé de la défense de M. Plomish.

[63] De plus, l'hostilité générale éprouvée envers M. Plomish a été contrebalancée par la représentation qu'on lui a offerte. Il a obtenu les services d'un avocat compétent qui a reçu ses instructions indépendamment de ceux dont les intérêts étaient contraires aux intérêts de M. Plomish.

[64] Enfin, le banc de révision a pris en considération les allégations de M. Plomish relativement à des violations des règles de justice naturelle et de droits constitutionnels. Rien ne justifie la proposition qu'il n'a pas eu la possibilité de présenter sa preuve pleinement dans toutes les circonstances. En outre, M. Plomish n'a établi aucune violation de ses droits constitutionnels pour ce qui est des actions des dirigeants syndicaux visées par le réexamen.

[65] Par conséquent, dans les circonstances, la décision du banc initial doit être maintenue.

AFFAIRES CITÉES

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 133; et 86 CLLC 16,045 (CCRT n° 580)

British Columbia Telephone Company (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; et 80 CLLC 16,008 (CCRT n° 220)

CanWest Pacific Television Inc. (CKVU) (1991), 84 di 19 (CCRT n° 847)

Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd. (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; et 87 CLLC 16,034 (CCRT n° 640)

Plomish (Walter R.), 12 mai 2000 (CCRI LD 238)

Plomish (Walter R.), 12 novembre 1999 (CCRI LD 147)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Société Radio-Canada (1987), 70 di 132; et 17 CLRBR (NS) 43 (CCRT n° 636)

Société Radio-Canada et autres (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959)

Wardair Canada (1975) Ltée (1983), 53 di 184; et 84 CLLC 16,005 (CCRT n° 434)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 37; 94

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001
(SOR/2001-520), s. 44

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 37; 94

*Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des
relations industrielles* (DORS/2001-520), art. 44



Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

International Brotherhood of Locomotive Engineers, VIA Rail Canada Inc.,
applicants,
and
George Cairns et al.,
respondents,
United Transportation Union, Canadian National Railway Company,
interested parties.

CITED AS: VIA Rail Canada Inc. et al.

Board File: 22815-C

Decision no. 163
March 4, 2002

Application for Reconsideration pursuant to section 18
of the *Canada Labour Code - Part I*.

Reconsideration - Unfair labour practice - Duty of fair representation - Remedy - Practice and procedure - This decision arises out of a 1999 decision of the Board (*George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012) granting duty of fair representation complaint of group of conductors and assistant conductors against their new bargaining agent, BLE and ordering that certain provisions of agreement appended to collective agreement between BLE and employer VIA, be renegotiated - At request of parties, Board appointed private mediator to assist parties in resolving outstanding issues related to Board's remedial order - Having granted two previous extensions, Board decided not to extend mediator's mandate, for third time, and set specific dates for proceedings before Board - VIA and BLE applied to Board to reconsider its decision not to extend mediator's mandate on the basis that significant progress had taken place, that settlement was close at hand and that any further progress would only be effective under Board-authorized mandate - Application for reconsideration was rejected and Board confirmed its decision not to further extend mediator's mandate - Board found submissions of parties to be inconsistent with the prospect of resolution being close at hand - Board was of the view that parties had been given every possible opportunity to resolve matters on

Motifs de décision

Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, VIA Rail Canada Inc.,
requérantes,
et
George Cairns et autres,
intimés,
Travailleurs unis des transports, Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
parties intéressées.

CITÉ: VIA Rail Canada Inc. et autres

Dossier du Conseil: 22815-C

Décision n° 163
le 4 mars 2002

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail - Partie I*.

Réexamen - Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Réparation - Pratique et procédure - Cette décision est fondée sur une décision rendue par le Conseil en 1999 (*George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012) accueillant une plainte de manquement au devoir de représentation juste présentée par un groupe de chefs de train et de chefs de train adjoints à l'encontre de leur nouvel agent négociateur, la FIL, et ordonnant que certaines dispositions de l'entente annexée à la convention collective conclue entre la FIL et VIA, l'employeur, soient négociées à nouveau - À la demande des parties, le Conseil a convenu de nommer un médiateur indépendant pour aider les parties à régler les questions en litige liées à l'ordonnance réparatrice du Conseil - Après deux prolongations, le Conseil a décidé de ne plus prolonger le mandat du médiateur et a fixé les dates auxquelles il se saisirait de l'affaire - VIA et la FIL ont demandé au Conseil de reconsidérer sa décision de ne pas prolonger le mandat du médiateur au motif qu'elles avaient réalisé beaucoup de progrès, qu'une entente était imminente et que l'efficacité du médiateur auprès des parties tenait uniquement au fait que son mandat était défini par le Conseil - La demande de réexamen a été rejetée et le Conseil a confirmé sa décision de ne pas prolonger le mandat du médiateur - Le Conseil a conclu que les observations présentées par

their own and given the lengthy delay in this case, Board concluded that there was no labour relations purpose to continue to have the matter of the Board's remedial order unresolved.

Reconsideration of the above-mentioned matter, under section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), was referred back to the original panel for disposition. Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone, examined and considered the parties' submissions and documents in support of their respective positions, and, in accordance with section 16.1 of the *Code*, found them sufficient for a decision to be made without the requirement of an oral hearing. This decision relates to the conclusions ordered by the Board in *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012, as upheld by the Federal Court of Appeal in *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.) and to the Board's ruling of February 11, 2002.

Counsel of Record

Mr. Michael A. Church, for Mr. George Cairns et al.;
Mr. John A. Coleman, for the Canadian National Railway Company;
Mr. Jean H. Lafleur, Q.C. and Ms. Louise Béchamp, for VIA Rail Canada Inc.;
Mr. Jim L. Shields, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers;
Mr. Douglas J. Wray, for the United Transportation Union.

I - Introduction

[1] This matter originated in 1999 from a complaint alleging a breach of the duty of fair representation, owed by the International Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE or the union) to its members, former conductors and assistant conductors and yardmasters at VIA Rail Canada Inc. (VIA or the employer), which was upheld by the Board. The Board's decision has been subject to a number of related decisions, which have all summarized the original case and are not repeated here. Reference may be made to the following: *George Cairns et al.*, June 5, 2001 (CIRB LD 464); *George Cairns et al.*, [2001]

les parties étaient incompatibles avec l'immence d'un règlement - Le Conseil estimait que les parties avaient eu toutes les chances possibles de régler leurs différends et, compte tenu du long délai qui s'était écoulé, le Conseil a conclu qu'il n'existait aucune raison liée aux relations du travail de laisser s'éterniser la question de l'ordonnance réparatrice du Conseil.

L'affaire mentionnée en rubrique, qui est fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, (le *Code*) a été renvoyée au banc initial pour réexamen. M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule, s'est penchée sur les observations et les documents soumis par les parties à l'appui de leurs thèses respectives, et a conclu, en conformité avec l'article 16.1 du *Code*, qu'ils suffisaient pour trancher l'affaire sans tenir d'audience. La présente décision résulte de l'ordonnance rendue par le Conseil dans l'affaire *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012, confirmée par la Cour d'appel fédérale au moyen de l'arrêt *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.) et de la décision rendue par le Conseil le 11 février 2002.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Michael A. Church, pour M. George Cairns et autres;
M^e John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M^e Jean H. Lafleur, c.r., et M^e Louise Béchamp, pour VIA Rail Canada Inc.;
M^e Jim L. Shields, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives;
M^e Douglas J. Wray, pour les Travailleurs unis des transports.

I - Introduction

[1] L'affaire en l'instance résulte d'une plainte déposée en 1999 alléguant manquement au devoir de représentation juste par la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (la FIL ou le syndicat) à l'endroit de ses membres, des chefs de train, des chefs de train adjoints et des chefs de manoeuvre qui travaillaient antérieurement pour VIA Rail Canada Inc. (VIA ou l'employeur), laquelle plainte a été accueillie par le Conseil. La décision du Conseil a fait l'objet d'un certain nombre de décisions connexes, qui ont toutes décrit brièvement l'affaire initiale, et qu'il n'est pas nécessaire de résumer à nouveau en l'espèce. Voir

CIRB no. 111; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 86; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *VIA Rail Canada Inc.*, January 12, 2000 (CIRB LD 173); *George Cairns et al.* (35), *supra*; *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, *supra*; *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. George Cairns et al.*, no. A-547-00, July 5, 2001 (F.C.A.); *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns*, [2000] S.C.C.A. no. 80 (Quicklaw); *Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives v. Cairns*, [2001] S.C.C.A. no. 338 (Quicklaw); and *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, [2001] Q.J. no. 6446 (Quicklaw).

[2] This is a reconsideration decision of the Board's February 11, 2002 ruling not to renew, a third time, the mandate of a Board-appointed mediator to resolve outstanding issues.

II - The Issue

[3] On July 26, 2001, at the insistence of the parties and after the Federal Court upheld the Board's decision (see *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, *supra*), the Board agreed to appoint a mediator/arbitrator to assist the parties in resolving outstanding issues related to the Board remedies ordered in *George Cairns et al.* (35), *supra*. The Board also considered that in light of the acrimonious litigation that had followed its original decision, cooler heads might prevail in coming to some final resolution of the entire matter through a mediation-arbitration process with a private sector intervenor, Mr. Michel G. Picher (the mediator). The Board, therefore, issued an order, giving the mediator broad powers to resolve the matter of remedy, including the possibility of issuing a binding arbitral award. Failing resolution through a mediated process, the arbitral award was to be issued no later than October 2001. **This date was agreed upon and determined after meeting with the parties and obtaining their views.** Mediation sessions commenced on September 17, 2001.

à ce sujet les décisions suivantes: *George Cairns et autres*, 5 juin 2001 (CCRI LD 464); *George Cairns et autres*, [2001] CCRI n° 111; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 86; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *VIA Rail Canada Inc.*, 12 janvier 2000 (CCRI LD 173); *George Cairns et autres* (35), précitée; *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, précité; *International Brotherhood of Locomotive Engineers c. George Cairns et autres*, dossier n° A-547-00, 5 juillet 2001 (C.A.F.); *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns*, [2000] C.S.C.R. n° 80 (Quicklaw); *Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives c. Cairns*, [2001] C.S.C.R. n° 338 (Quicklaw); et *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, [2001] Q.J. n° 6446 (Quicklaw).

[2] Le banc du Conseil est saisi en l'espèce d'une demande de réexamen de la décision du 11 février 2002 au moyen de laquelle le Conseil a refusé de renouveler pour une troisième fois le mandat d'un médiateur qu'il a nommé pour régler les questions en litige.

II - Le litige

[3] Le 26 juillet 2001, en réponse aux demandes pressantes adressées par les parties et après que la Cour fédérale eut confirmé la décision du Conseil (voir *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, précité), le Conseil a convenu de nommer un médiateur-arbitre pour aider les parties à régler les questions en litige liées aux réparations accordées par le Conseil dans l'affaire *George Cairns et autres* (35), précitée. Étant donné les procédures qui avaient eu lieu après sa décision initiale, et lors desquelles les parties étaient à couteaux tirés, le Conseil a aussi considéré qu'un processus de médiation-arbitrage dirigé par un intervenant du secteur privé, en l'occurrence M. Michel G. Picher (le médiateur), était davantage susceptible de créer un climat propice à la recherche d'une solution permettant de régler l'affaire une fois pour toutes. Le Conseil a donc rendu une ordonnance accordant de vastes pouvoirs au médiateur, dont celui de rendre une sentence arbitrale exécutoire, pour régler la question des réparations. Si le processus de médiation se soldait par un échec, l'arbitre devait rendre sa sentence arbitrale en octobre 2001 au plus tard. **Cette date a été établie et acceptée à l'issue de rencontres avec les parties après qu'elles eurent fait valoir leurs vues sur la question.** Les séances de médiation ont commencé le 17 septembre 2001.

[4] On October 22, 2001, the mediator wrote to the Board, requesting an extension of his mandate. As the parties did not object to this extension, and in light of the mediator's confidence that the chances of settlement would be enhanced by such an extension, on October 25, 2001, the Board acceded to the request for an extension until January 31, 2002.

[5] On January 15, 2002, the mediator requested a further extension to May 31, 2002. Further to this request, the Board heard all the parties on February 5, 2002, by means of a conference call, and agreed to extend the mediator's mandate to February 11, 2002 because of imminent settlement discussions scheduled for February 6 and 7, 2002. The Board did not question the nature of the discussions but asked that the results of those two days of mediation be communicated to the Board. Counsel for CN (Canadian National Railway Company) and VIA reported to the Board, on February 8, 2002, that significant chances of making **important progress between CN and VIA** could be expected in the coming days.

[6] On February 11, 2002, after careful consideration of the parties' arguments at the conference call, the written submissions received in support of the parties' various positions and its experience with the parties since May 1999, the Board decided not to extend the mediator's mandate thereafter. The reasons given to the parties for not extending the mediator's mandate were the following:

After consideration of all the submissions heard on February 5, 2002 and the time already given to Mr. Picher to attempt a settlement of the remedies flowing from decision no. 35 [*George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012], the Board is of the view that a further extension of Mr. Picher's mandate does not serve the best interest of the complainants. The Board is also concerned that some two and one half years later, the BLE has yet to implement at least one of the Board's direct orders that was not part of Mr. Picher's mandate, namely the payment of the fees of the complainants' legal counsel on a solicitor-client basis. Furthermore, it appears that this omission has had an impact on the outcome of the process before Mr. Picher.

While the Board does not question the good faith of all the parties involved, it has not been convinced that extending the resolution process with Mr. Picher will ultimately provide finality to the parties' differences.

[4] Le 22 octobre 2001, le médiateur a adressé une demande écrite au Conseil en vue de faire prolonger son mandat. Étant donné que les parties ne s'opposaient pas à la demande et que le médiateur était certain qu'une telle prolongation accroissait les chances d'en arriver à un règlement, le Conseil a accepté, le 25 octobre 2001, de prolonger le mandat du médiateur jusqu'au 31 janvier 2002.

[5] Le 15 janvier 2002, le médiateur a demandé une autre prolongation de son mandat jusqu'au 31 mai 2002. Le Conseil a alors tenu une conférence téléphonique le 5 février 2002 afin de prendre connaissance des vues des parties sur la question, et il a convenu de prolonger le mandat du médiateur jusqu'au 11 février 2002, parce que des discussions étaient prévues les 6 et 7 février 2002 et qu'un règlement semblait imminent. Le Conseil n'a pas remis en cause la nature des discussions, mais il a demandé que les résultats des deux séances de médiation lui soient communiqués. Les procureurs du CN (Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada) et de VIA ont informé le Conseil, le 8 février 2002, qu'il y avait de fortes chances de **faire avancer considérablement les choses entre le CN et VIA** dans les prochains jours.

[6] Le 11 février 2002, après avoir pris soigneusement en considération les arguments formulés par les parties au cours de la conférence téléphonique, les observations écrites reçues à l'appui de leurs diverses positions ainsi qu'ayant transigé avec les parties depuis mai 1999, le Conseil a décidé de ne plus prolonger le mandat du médiateur, pour les motifs suivants:

Ayant pris en considération l'ensemble des observations soumises le 5 février 2002 et le délai qui a déjà été accordé à M. Picher pour tenter d'en venir à une entente sur la question des réparations découlant de la décision n° 35 [*George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012], le Conseil est d'avis que les parties n'ont rien à gagner à ce que le mandat de M. Picher soit prolongé une nouvelle fois. Le Conseil est également étonné de constater qu'une trentaine de mois plus tard, la FIL n'a encore rien fait pour mettre à exécution ne serait-ce qu'une des ordonnances directes du Conseil qui ne faisaient pas partie du mandat confié à M. Picher, à savoir, le paiement des frais juridiques des plaignants sur la base de frais entre procureur et client. Il semble en outre que cette omission a eu une incidence sur l'issue de la procédure de médiation dirigée par M. Picher.

Si le Conseil ne met pas en doute la bonne foi des parties en cause, il n'a pas acquis la conviction qu'une prolongation du mandat de M. Picher permettra de régler une fois pour toutes le différend qui les oppose.

Therefore, as a result of the Board having reserved its jurisdiction in its decision no. 35, the Federal Court's acknowledgment of this reserved power (*Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns*, [2000] F.C.J. No. 112) as well as provided under section 18 of the *Canada Labour Code*, the Board is reconvening the parties to address all outstanding issues having regard to all the circumstances of the case, including remedial issues that may have developed as a result of the delay in implementing the Board's original order.

Consequently, the Board peremptorily sets the following dates for hearing:

• **March 6, 7 and 8, 2002** to hear evidence and argument concerning legal expenses with respect to proceedings before the Board, lost wages, expenses and related issues concerning the arbitration and mediation process before Mr. Picher as well as issues of enforcement;

• **April 22, 23, 24, 29 and 30, 2002** to hear evidence and argument on appropriate remedies with respect to all other outstanding remedies as well as issues of enforcement.

(page 3)

[7] The Board's letter concluded by encouraging the parties to continue their discussions to resolve outstanding matters, as follows:

As always, the parties are encouraged to continue with their efforts to resolve these matters, nonetheless, the Board will not allow the process to further delay the setting of a final remedial order.

(page 4)

III - Submissions

[8] Following the decision not to extend the mediator's mandate, the Board received applications for reconsideration from the General Chairman of the BLE, from VIA and from BLE's counsel. Essentially, they submit that significant progress has taken place before the mediator, which could potentially have an impact on the respondents, as well as on the wider issues that affect both VIA and CN, and even on the outcome of the Quebec Superior Court's decision with regard to the special agreement. They also ask that the mediator's mandate be extended to the end of April, as they are of the opinion that he can only be effective with the parties under a Board-authorized mandate.

En conséquence, comme le Conseil s'était réservé le pouvoir de se saisir à nouveau de l'affaire dans sa décision n° 35 et que la Cour fédérale a confirmé ce pouvoir (*Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives c. Cairns*, [2000] A.C.F. n° 112), et ainsi que le prévoit l'article 18 du *Code canadien du travail*, le Conseil convoque à nouveau les parties aux fins de se pencher sur toutes les questions en litige eu égard à l'ensemble des circonstances de l'affaire, y compris les questions relatives aux réparations qui sont susceptibles de se poser du fait que l'ordonnance initiale du Conseil n'a toujours pas été mise à exécution.

Dans les circonstances, le Conseil décrète que les audiences seront tenues aux dates suivantes:

• **les 6, 7 et 8 mars 2002** pour entendre la preuve et les arguments concernant les frais juridiques ayant trait aux affaires dont le Conseil est saisi, les pertes salariales, les débours ainsi que les questions connexes ayant trait au processus de médiation et d'arbitrage dirigé par M. Picher, de même que les questions d'application;

• **les 22, 23, 24, 29 et 30 avril 2002** pour entendre la preuve et les arguments concernant les réparations à accorder relativement à toutes les autres réparations qui n'ont pas été mises à exécution, de même que les questions d'application.

(page 3; traduction)

[7] Le Conseil termine sa lettre en encourageant les parties à poursuivre leurs discussions en vue de régler les questions en litige:

Comme d'habitude, le Conseil encourage les parties à poursuivre leurs efforts pour régler ces questions, mais il ne permettra pas que le processus retarde davantage la formulation d'une ordonnance réparatrice finale.

(page 4; traduction)

III - Observations des parties

[8] À la suite du refus de prolonger le mandat du médiateur, le Conseil a été saisi de demandes de réexamen, du président général de VIA, de la FIL et des procureurs de la FIL. Ils font essentiellement valoir que des progrès considérables ont été réalisés pendant le processus de médiation, lesquels progrès pourraient avoir une incidence sur les intimés, de même que sur les questions générales qui concernent VIA et le CN, et même sur l'issue de la décision de la Cour supérieure du Québec se rapportant à l'entente spéciale. Ils demandent également au Conseil de prolonger le mandat du médiateur jusqu'à la fin d'avril, car ils croient que son efficacité auprès des parties tient uniquement au fait que son mandat est défini par le Conseil.

[9] The respondents oppose the extension of Mr. Picher's mandate on the basis that the prognosis for settlement is not encouraging, and require the Board's intervention to obtain any practical relief from the remedial orders of *George Cairns et al.* (35), *supra*. In support of their position, the respondents cite the challenges that have waylaid this entire matter, be it applications for reconsideration, judicial review or other proceedings before the civil courts, VIA's continuing notices reserving its rights before the Board and the courts, the BLE's refusal to pay legal fees, expenses and wage claims ordered by the Board in 1999, and the fact that proposals for settlement before the mediator have yet to be shared with them. They also submit that, regardless of any outcome, CN may not necessarily agree to participate or be bound by an arbitral award to which it was not a party.

[10] In brief, the parties have not questioned the mediator's abilities or efforts in attempting to resolve this case, but they perceive the results to date from very different points of view.

IV - The Board's Reconsideration Power

[11] As the parties are well aware, applications for reconsideration are now subject to the provisions of section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations*, (2001) (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)), which state as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[9] Les intimés s'opposent à la prolongation du mandat de M. Picher parce qu'ils estiment que les possibilités de règlement sont minces, et ils demandent au Conseil de les aider à obtenir de manière concrète les dédommagements qui leur ont été accordés dans les ordonnances réparatrices qui ont été rendues dans l'affaire *George Cairns et autres* (35), précitée. À l'appui de leur thèse, ils mentionnent les contestations qui ont fait dérailler toute cette affaire, qu'il s'agisse des demandes de réexamen ou de contrôle judiciaire, ou des autres recours devant des tribunaux civils, des avis continuels de VIA se réservant le droit d'intervenir devant le Conseil et les autres tribunaux, du refus de la FIL de payer les frais juridiques, les dépenses et les salaires, ainsi que le Conseil le lui avait ordonné en 1999, et le fait que les propositions de règlement soumises au médiateur ne leur ont pas encore été communiquées. Quelle que soit l'issue de l'affaire, soutiennent-ils, il n'est pas certain que le CN acceptera de participer à la mise à exécution ou d'être lié par une sentence arbitrale à laquelle il n'était pas partie, ou encore d'être lié par cette décision.

[10] Bref, même si les parties n'ont pas mis en doute la compétence du médiateur ou les efforts qu'il a déployés pour tenter de régler l'affaire, elles ont une perception totalement différente des résultats obtenus jusqu'à maintenant.

IV - Le pouvoir de réexamen du Conseil

[11] Il est un fait bien connu des parties que les demandes de réexamen sont dorénavant assujetties aux dispositions de l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)), qui précisent ce qui suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[12] Section 44 is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in a string of previous decisions, notably in the reconsideration of the original matter: see *George Cairns et al. (70)*, *supra*.

V - Analysis and Decision

[13] It is apparent from the submissions that the present application does not raise any section 44 issues, but rather challenges the Board's decision not to renew the mediator's mandate. Nevertheless, the undersigned reviewed once more all the parties' arguments related to extending the mediator's mandate.

[14] In deciding, on February 11, 2002, not to renew the mediator's mandate, the Board took into consideration the date of its original order - October 22, 1999; the fact that it gave the parties until December 15, 1999 to reach an agreement on the reopening of the Crew Consist Adjustment Agreement (CCAA); the wrangling of the parties over the eventual appointment of Mr. Gregotsky to speak on behalf of the former conductors and assistant conductors, which eventually required another Board order on December 9, 1999; the extension given to the parties until January 14, 2000 to conclude an agreement, due to the delay in appointing Mr. Gregotsky; the further delays in negotiating this matter, owing to the reconsideration of the matter by another panel of the Board (*George Cairns et al. (70)*, *supra*); the BLE's motion, supported by VIA, to the Federal Court of Appeal for a stay of proceedings, which was vacated on May 2, 2001, and for judicial review of the Board's original decision; the remittal of the remedial matter to the Board to set a new time limit; the Board's setting of a new timeframe until July 20, 2001 and ultimately the dismissal of VIA's appeal to the Supreme Court of Canada on December 6, 2001 (*Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives v. Cairns*, *supra*).

[15] In spite of all these delays and at their insistence, the Board agreed, once more, in an order dated July 25, 2001, to give the parties further time to attempt an agreement without the Board's intervention. The parties not only selected the mediator, but also

[12] L'article 44 n'énonce pas un nouveau principe de droit; il regroupe plutôt tous les principes pertinents qui ont été appliqués par le Conseil dans une kyrielle de décisions, plus particulièrement dans le cadre du réexamen de la décision rendue dans l'affaire initiale: voir *George Cairns et autres (70)*, précitée.

V - Analyse et décision

[13] Il ressort des observations soumises par les parties que la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce ne soulève aucune question relevant de l'application de l'article 44 mais a plutôt pour but de contester la décision du Conseil de ne pas renouveler le mandat du médiateur. Cependant, la soussignée s'est quand même penchée à nouveau sur l'ensemble des arguments soumis par les parties relativement à la question de la prolongation du mandat du médiateur.

[14] Pour en arriver à sa décision du 11 février 2002 de ne pas renouveler le mandat du médiateur, le Conseil a tenu compte de la date à laquelle l'ordonnance initiale avait été rendue - le 22 octobre 1999; du fait qu'il avait accordé aux parties jusqu'au 15 décembre 1999 pour s'entendre sur la renégociation de l'entente sur la composition des équipes; des querelles entre les parties concernant la nomination de M. Gregotsky comme porte-parole des anciens chefs de train et chefs de train adjoints, laquelle nomination a finalement nécessité une autre ordonnance du Conseil le 9 décembre 1999; du délai supplémentaire accordé aux parties - 14 janvier 2000 - pour parvenir à une entente parce que la nomination de M. Gregotsky avait trop tardé; du report des discussions parce qu'un autre banc du Conseil avait été saisi d'une demande de réexamen de l'affaire (*George Cairns et autres (70)*, précitée); de la demande de contrôle judiciaire de la décision initiale du Conseil ainsi que de la motion en suspension d'instance; infirmée le 2 mai 2001, que la FIL a adressées à la Cour d'appel fédérale, avec l'appui de VIA; du renvoi de la question des réparations au Conseil aux fins de l'établissement d'un nouveau délai; du nouveau délai accordé par le Conseil - 20 juillet 2001 - et, finalement, du rejet du pourvoi de VIA devant la Cour suprême du Canada le 6 décembre 2001 (*Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives c. Cairns*, précité).

[15] En dépit de tous ces délais, et parce que les parties le pressaient d'accéder à leur demande, le Conseil a rendu une nouvelle ordonnance le 25 juillet 2001, accordant un peu plus de temps aux parties pour poursuivre leurs discussions en vue d'en venir à une

negotiated and agreed to timeframes they considered to be realistic not only on themselves but on the mediator as well. (Significantly, Mr. Picher is no less than the **eighth** person who has intervened and tried to settle this matter.) When the mediator requested the first extension, the Board relied on the parties' opinion that there was indeed an imminent possibility of settlement.

[16] In the meantime, rather than focus on settlement, the parties spent a great deal of energy arguing before the Quebec Superior Court that an arbitral award rendered by Mr. Picher, interpreting part of the Board's original order, be quashed (see *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, *supra*) - proceedings that took place on October 16, 17 and 18, 2001. The Board was unaware of the hearing dates or the nature of these proceedings until it received a copy of the Court's decision, quashing the arbitral award on December 14, 2001. This matter is now before the Quebec Court of Appeal (*VIA Rail Canada Inc. v. Canadian National Railway Co.*, no. 500-09-011813-029)).

[17] It is therefore with great circumspection that the Board reached its decision on February 11, 2002, and is now re-examining, through an application for reconsideration, a further request for an extension of the mediator's mandate to the end of April 2002 or at least until April 22, the first date set for the Board to hear evidence and argument on appropriate remedies regarding all outstanding issues. In their submissions, the applicants do not raise any new issues other than their optimism that a settlement is close at hand.

[18] It is necessary to recall that the subject of the Board's order of July 25, 2001 was the settlement of its remedial order of October 22, 1999. While the mediator could also settle ancillary issues, the remedial order was to be the focus of his intervention. What appears to have developed is that the parties have now gone on to attempt to settle a much larger dispute between VIA and CN, with regard, *inter alia*, to the effect of the Quebec Superior Court's decision on the triggering of the special agreement's provisions. This

entente sans l'intervention du Conseil. En plus de choisir le médiateur, les parties ont convenu des délais qu'elles jugeaient réalistes pour elles-mêmes et pour le médiateur. (Il convient de préciser que M. Picher n'en n'est pas moins la **huitième** personne à intervenir auprès des parties pour les aider à régler cette affaire.) Lorsqu'il a été saisi de la première demande de prolongation du mandat du médiateur, le Conseil a tenu compte de l'opinion des parties, d'après laquelle il existait de fait une possibilité imminente de règlement.

[16] Dans l'intervalle, au lieu de consacrer leurs énergies à régler leurs différends, les parties se sont employées à convaincre la Cour supérieure du Québec d'annuler une sentence arbitrale dans laquelle M. Picher interprétait une partie de l'ordonnance initiale du Conseil (voir *Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers*, précité) - une instance qui s'est déroulée les 16, 17 et 18 octobre 2001. C'est seulement après avoir reçu une copie de la décision de la Cour annulant la sentence arbitrale du 14 décembre 2001 que le Conseil a appris qu'il y avait eu contestation de la décision et que l'affaire avait été entendue. La décision de la Cour supérieure fait actuellement l'objet d'un pourvoi devant la Cour d'appel du Québec (*VIA Rail Canada Inc. c. Canadian National Railway Co.*, dossier n° 500-09-011813-029).

[17] C'est donc avec beaucoup de circonspection que le Conseil en est arrivé à sa décision du 11 février 2002 et qu'il se penche à nouveau, dans le cadre d'une demande de réexamen, sur une nouvelle prolongation du mandat du médiateur jusqu'à la fin d'avril 2002 ou à tout le moins, jusqu'au 22 avril, la première date d'audience fixée par le Conseil pour entendre la preuve et les arguments des parties sur les réparations qu'il convient d'accorder relativement à l'ensemble des questions en litige. Dans les observations soumises au Conseil, les requérantes ne soulèvent aucune nouvelle question si ce n'est qu'elles se disent confiantes d'en venir bientôt à un règlement.

[18] Il est nécessaire de rappeler que l'ordonnance rendue par le Conseil le 25 juillet 2001 portait sur la conclusion d'une entente relativement à l'ordonnance réparatrice du 22 octobre 1999. Même si le médiateur était également habilité à régler les questions corrélatives, il devait mettre l'accent en premier lieu sur l'ordonnance réparatrice. Il semble que les discussions ont évolué dans une autre direction et que les parties se sont attaquées à la tâche de régler un différend beaucoup plus profond entre VIA et le CN concernant,

issue, while worthwhile in terms of longer-term labour relations objectives, appears to have taken on a life of its own, to the point of displacing the central issue, which was the subject of the Board's remedial order. In other words, what was initially an issue of reconciling and negotiating three specific provisions of the CCAA between the BLE, on behalf of the respondents, and VIA has become the settling of a high-level dispute between VIA and CN. This likely explains why mediation sessions have only peripherally involved the respondents and why they do not see any reasonable progress in resolving their claims.

[19] Furthermore, the Board has difficulty reconciling the achievement of "significant progress" in negotiating a revised CCAA and the vitriolic tone of the parties' submissions. It seems that the BLE has yet to reconcile its position with the representatives of the conductors and assistant conductors in presenting a common position to VIA, in order to renegotiate the CCAA. Proposals presented by the BLE to the mediator apparently have not been shared with the respondents. In the alternative, the BLE has presented no interim measures to suggest that they have constructively addressed the respondents employment or financial situation. Ostensibly, only 6 of the 20 or so days of mediation have involved the respondents. Furthermore, the respondents have submitted that they have used and exhausted their personal financial resources in pursuing their remedies, without obtaining any tangible results, and are unable to continue participation at mediation sessions for financial reasons.

[20] The Board's decision not to reverse its earlier decision is bolstered by VIA's second set of submissions. Significantly, VIA outlines how it has not received from the BLE or the respondents any common proposals, how nothing less than an imposed award will resolve the issues, how it is caught in the middle of a conflict, or what it calls a raging war, between the BLE and UTU (United Transportation Union), how it disagrees with the choice of Mr. Gregotsky as spokesperson for the respondents, how it disagrees

entre autres choses, l'incidence de la décision de la Cour supérieure du Québec sur la mise à exécution des dispositions de l'entente spéciale. Cette question, dont on ne peut certes nier l'importance sur le plan des objectifs à long terme liés aux relations de travail, semble avoir mobilisé toutes les énergies au point de reléguer au second plan la question principale, sur laquelle portait l'ordonnance réparatrice du Conseil. En d'autres termes, ce qui était initialement une affaire de négociation et d'harmonisation de trois dispositions particulières de l'entente sur la composition des équipes entre la FIL, représentant les intimés, et VIA, s'est transformé en lutte à finir entre VIA et le CN. Cela explique probablement pourquoi les séances de médiation se sont déroulées pour la plupart sans la participation des intimés et pourquoi ceux-ci n'ont guère l'impression que des progrès raisonnables ont été réalisés en vue de régler leurs demandes.

[19] Par ailleurs, le Conseil a de la difficulté à réconcilier les «progrès considérables» qui auraient été réalisés aux fins de la négociation d'une nouvelle entente sur la composition des équipes avec le ton mordant des observations formulées par les parties. Il semble que la FIL n'a toujours pas eu de discussions avec les représentants des chefs de train et des chefs de train adjoints en vue de présenter une position commune à VIA et de négocier une nouvelle entente sur la composition des équipes. Il semble que les propositions que la FIL a présentées au médiateur n'ont pas été communiquées aux intimés. Subsidièrement, la FIL n'a proposé aucune mesure provisoire indiquant qu'elle a agi de manière concrète pour régulariser la situation d'emploi ou la situation financière des intimés. Selon toute apparence, ces derniers n'ont participé qu'à six des séances de médiation qui se sont étalées sur une vingtaine de jours. En outre, ils ont englouti tout leur argent dans leur lutte infructueuse pour obtenir les réparations qui leur sont dues et ils n'ont plus les moyens de continuer à participer aux séances de médiation.

[20] La deuxième série d'observations soumises par VIA se trouve à appuyer le Conseil dans sa conclusion de ne pas annuler sa décision antérieure. VIA y indique plus particulièrement qu'elle n'a pas reçu de proposition conjointe de la FIL ou des intimés; que seule une sentence arbitrale imposée permettra de régler les différends; qu'elle fait les frais d'un conflit, ou d'une guerre de tranchées, ainsi qu'elle a qualifiée la situation entre la FIL et le TUT (Travailleurs unis des transports); qu'elle s'insurge contre le choix de

with Mr. Church's representation of the respondents, and many other strongly worded allegations which it is not necessary to repeat here. These submissions are entirely inconsistent with resolution being close at hand.

[21] The Board also considers it significant that the BLE has stated in its submissions that the mediator can only continue to be effective with the parties if he receives his mandate from the Board. With respect, this is but a pretext. Mediation is a voluntary process designed to allow the parties to find their own solution rather than have it dictated by a third party. The mediator derives his authority from the parties' confidence that he can facilitate better communication and ultimately proposals for resolution. Mediation does not need to be Board ordered to continue on its own and have an effect between the parties. To the extent that the parties are truly determined to resolve outstanding issues, there is still ample time, before the first hearing dates, to negotiate and settle the matter.

[22] Indeed, what can be read between the lines of the applicants' arguments, is that they would greatly prefer to have nothing more to do with the Board. Be this as it may, the respondents disagree that the mediation process is progressing. Therefore, given all the circumstances and bitterness that has engorged this case, their wishes as successful complainants must prevail if this matter is to come to an end.

[23] The old adage of "justice delayed is justice denied" is most relevant in this case. At this point in time, the Board is of the view that the parties have been given every possible opportunity to resolve matters on their own. Whatever the reasons, there has been an inability to achieve closure. There is no labour relations purpose, given the objectives of the *Code*, to continue to have the matter of the Board's remedial order

M. Gregotsky pour représenter les intimés et qu'elle désapprouve la manière dont M^e Church représente les intimés; s'ajoutent à ces doléances de nombreuses autres allégations formulées en termes bien sentis et qu'il n'est pas nécessaire de répéter en l'espèce. De telles observations sont totalement incompatibles avec l'imminence d'un règlement.

[21] Le Conseil accorde également de l'importance au fait que la FIL a affirmé, dans ses observations, que le médiateur ne peut continuer à jouer son rôle avec efficacité auprès des parties que si son mandat est défini par le Conseil. En toute déférence, je suis d'avis que cette allégation est un faux-fuyant. La médiation est un processus auquel les parties participent de leur plein gré en vue de trouver elles-mêmes une solution aux différends qui les opposent, au lieu de s'en faire imposer une par une tierce partie. L'influence du médiateur lui vient de la confiance que les parties ont en sa capacité de favoriser des échanges constructifs et, en bout de ligne, de susciter des propositions leur permettant de régler leurs différends. Il n'est pas nécessaire que la médiation soit ordonnée par le Conseil pour que le processus se poursuive de manière autonome et qu'il y ait un rapprochement entre les parties. Dans la mesure où les parties sont fermement résolues à régler les questions en litige, elles ont encore suffisamment de temps avant la première date d'audience pour poursuivre leurs négociations et trouver un terrain d'entente.

[22] En fait, il se dégage des observations des requérantes qu'elles préféreraient de très loin ne plus avoir à traiter avec le Conseil. Quoiqu'il en soit, les intimés ne croient pas que le processus de médiation est sur le point d'aboutir. En conséquence, compte tenu de l'ensemble des circonstances et de l'animosité qui a enveloppé toute cette affaire, il importe d'accéder aux désirs des intimés - les plaignants qui ont obtenu gain de cause dans la décision initiale - pour qu'on en vienne à tirer un trait sur cette affaire.

[23] Le vieil adage selon lequel «justice différée est justice refusée» revêt toute sa pertinence en l'espèce. Pour l'instant, le Conseil est d'avis que les parties ont eu toutes les chances possibles de régler leurs différends par leurs propres moyens. Qu'importe les raisons, elles se sont révélées incapables de mettre cette affaire derrière elles. Compte tenu des objectifs du *Code*, il n'existe aucune raison liée aux relations du

unresolved. For these reasons, the Board has decided not to extend the mediator's mandate any further.

CASES CITED

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 86

Cairns (George) et al., [2001] CIRB no. 111

Cairns (George) et al., June 5, 2001 (CIRB LD 464)

Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers, [2001] Q.J. no. 6446 (Quicklaw)

Fraternité internationale des ingénieurs des locomotives v. Cairns, [2001] S.C.C.A. no. 338 (Quicklaw)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns, [2000] S.C.C.A. no. 80 (Quicklaw)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. George Cairns et al., no. A-547-00, July 5, 2001 (F.C.A.)

VIA Rail Canada Inc., January 12, 2000 (CIRB LD 173)

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

VIA Rail Canada Inc. v. Canadian National Railway Co., no. 500-09-011813-029 (Que. C.A.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, (2001) (SOR/2001-520), s. 44

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), ss. 16.1; 18

travail de laisser s'éterniser la question de l'ordonnance réparatrice du Conseil. Pour ces motifs, le Conseil a décidé de ne plus prolonger le mandat du médiateur.

AFFAIRES CITÉES

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 86

Cairns (George) et autres, [2001] CCRI n° 111

Cairns (George) et autres, 5 juin 2001 (CCRI LD 464)

Canadian National Railway Co. v. Brotherhood of Locomotive Engineers, [2001] Q.J. n° 6446 (Quicklaw)

Fraternité internationale des ingénieurs des locomotives c. Cairns [2001] C.S.C.R. n° 338 (Quicklaw)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns, [2000] C.S.C.R. n° 80 (Quicklaw)

International Brotherhood of Locomotive Engineers c. George Cairns et autres, dossier n° A-547-00, 5 juillet 2001 (C.A.F.)

VIA Rail Canada Inc., 12 janvier 2000 (CCRI LD 173)

VIA Rail Canada Inc. c. Cairns, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

VIA Rail Canada Inc. c. Canadian National Railway Co., dossier n° 500-09-011813-029 (C.A. Qué.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), art.16.1; 18

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (DORS/2001-520), article 44



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Air Ontario Master Executive Council (ALPA),
 Canadian Regional Airlines Master Executive
 Council (ALPA), Air Nova Master Executive
 Council (ALPA), Air BC Master Executive Council
 (ALPA),
complainants,
and

Air Line Pilots Association, Air Canada Regional
 Inc., Air Canada, Air Canada Pilots Association
respondents.

CITED AS: Air Canada Regional Inc. et al.

Board File: 21853-C

Decision no. 164
 March 7, 2002

Complaint of unfair labour practice pursuant to
 section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I*,
 alleging violations of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), (b),
 (e), (g), and 95(a) and (b) of the *Code*.

Unfair labour practice - Interference - Standing - The
 complainants, Master Executive Councils (MECs) of
 Air Line Pilots Association (ALPA) alleged that Air
 Canada (AC) and Air Canada Pilots Association
 interfered with MEC's bargaining rights -
 Complainants sought orders including order that
 offending provisions of AC/ACPA agreement be struck
 down and declaration that AC and Air Canada
 Regional Inc. (ACR) are single employer for purpose
 of collective bargaining - Respondents argued that
 MECs had no standing to bring complaint - To access
 process under *Code*, it is not sufficient to allege that
 complainant may be affected or have an interest in
 outcome - As they are not certified bargaining agent,
 complainants have no standing to seek single employer
 declaration even on limited basis of resolving their
 complaint - There is a distinction to be drawn between
 content and policy provisions of collective agreement
 achieved through collective bargaining process, and
 application of collective agreement to complainant's
 individual circumstances; the former falls within the
 discretion of the certified bargaining agent - Board

Motifs de décision

Air Ontario Master Executive Council (ALPA),
 Canadian Regional Airlines Master Executive
 Council (ALPA), Air Nova Master Executive
 Council (ALPA), Air BC Master Executive Council
 (ALPA),
plaignants,
et

Association des pilotes des lignes aériennes, Air
 Canada Régional Inc., Air Canada, Association des
 pilotes d'Air Canada,
intimées.

CITÉ: Air Canada Regional Inc. et autres

Dossier du Conseil: 21853-C

Décision n° 164
 le 7 mars 2002

Plainte de pratique déloyale de travail fondée sur
 le paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail*,
Partie I, alléguant violation de l'alinéa 94(1)a), du
 sous-alinéa 94(3)a)(i), des alinéas 94(3)b), e), g), et des
 alinéas 95a) et b) du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Ingérence - Qualité pour
 agir - Les plaignants, les conseils exécutifs directeurs
 (Master Executive Councils) (CED) de l'Association
 des pilotes des lignes aériennes (ALPA) ont allégué
 qu'Air Canada (AC) et l'Association des pilotes d'Air
 Canada avaient porté atteinte à leurs droits de
 négociation - Les plaignants ont réclamé plusieurs
 ordonnances dont une déclaration selon laquelle les
 dispositions fautives de la convention collective
 conclue entre AC et l'APAC sont nulles et sans effet et
 une déclaration selon laquelle AC et Air Canada
 Régional Inc. (ACR) constituent un employeur unique
 aux fins de la négociation collective - Les intimées ont
 soutenu que les CED n'avaient pas qualité pour
 déposer une plainte - Pour avoir accès aux recours
 prévus par le *Code*, il ne suffit pas que le plaignant
 allègue qu'il peut être touché par un résultat ou que ce
 résultat l'intéresse - Comme ils ne sont pas l'agent
 négociateur accrédité, les plaignants n'ont pas qualité
 pour demander une déclaration d'employeur unique
 même si ce n'est que pour régler leur plainte - Il faut
 faire une distinction entre les dispositions de fond et les

concluded that complainant MECs did not have status to file complaint against AC, as AC is not their employer, nor did they convince Board that they have status of certified trade union to file any of their complaints with regard to bargaining rights - Board dismissed complaint.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*. Hearings were held in Toronto, Montréal and Ottawa on February 1st and 19, 2001, May 31 to June 1st, 2001 and June 14, 2001.

Appearances

Mr. Frank Angeletti, for Air Canada Regional Inc.;
Mr. Gary Caroline and Ms. Lise Leduc, for Air Ontario Master Executive Council represented by Steve Linthwaite, A. Monty Allan, David Peyton, Peter Batten, Jody McConnell, Percy Wadia, Mark Kucera and David Weber, for Air BC Master Executive Council represented by Terry McTeer, for Air Nova Master Executive Council represented by Nick DiCintio, and for Canadian Regional Airlines Master Executive Council represented by Piero Orlak;
Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;
Mr. Roman Stoykewych, for the Air Line Pilots Association;
Mr. Steve Waller, for the Air Canada Pilots Association.

I - Nature of the Application

[1] This matter deals with a complaint of unfair labour practice filed under section 97(1) of the *Code* by the Air Line Pilots Association Master Executive Councils of Air Ontario, Air BC, Air Nova and Canadian Regional Airlines (1998) Ltd. as represented by members of their Boards of Directors on behalf of their respective Master Executive Councils and on behalf of their pilot members of the Air Line Pilots Association (ALPA) (hereinafter the complainants or the MECs).

dispositions administratives d'une convention collective obtenues grâce à la négociation collective et l'application de la convention collective aux circonstances particulières d'un plaignant; dans le premier cas, l'affaire est du ressort discrétionnaire de l'agent négociateur accrédité - Le Conseil a conclu que les plaignants n'avaient pas qualité pour présenter une plainte contre AC, puisque celle-ci n'est pas leur employeur et qu'ils n'avaient pas convaincu le Conseil qu'ils avaient le statut de syndicat accrédité pour présenter l'une ou l'autre de leurs plaintes à l'égard des droits de négociation - Le Conseil a rejeté la plainte.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*. Les audiences ont eu lieu à Toronto, Montréal et Ottawa, le 1^{er} et le 19 février, le 31 mai, le 1^{er} et le 14 juin 2001.

Ont comparu

M^e Frank Angeletti, pour Air Canada Régional Inc.;
M^{es} Gary Caroline et Lise Leduc, pour Air Ontario Master Executive Council, représenté par Steve Linthwaite, A. Monty Allan, David Peyton, Peter Batten, Jody McConnell, Percy Wadia, Mark Kucera et David Weber, pour Air BC Master Executive Council, représenté par Terry McTeer, pour Air Nova Master Executive Council, représenté par Nick DiCintio, et pour Canadian Regional Airlines Master Executive Council, représenté par Piero Orlak;
M^e Maryse Tremblay, pour Air Canada;
M^e Roman Stoykewych, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;
M^e Steve Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada.

I - Nature de la demande

[1] Les présents motifs concernent une plainte de pratique déloyale de travail fondée sur le paragraphe 97(1) du *Code* et déposée par les conseils exécutifs directeurs (Master Executive Councils) de l'Association des pilotes des lignes aériennes d'Air Ontario, Air BC, Air Nova et Lignes aériennes Canadien régional (1998) ltée (ci-après appelés les plaignants ou les CED), représentés par des membres de leurs conseils d'administration au nom de leurs conseils exécutifs directeurs respectifs ainsi que de leurs membres, des pilotes de l'Association des pilotes des lignes aériennes (ALPA).

[2] The complainants allege that the Air Canada Pilots Association (ACPA) and Air Canada have interfered with their bargaining rights by negotiating a scope clause in Letter of Understanding no. 17 (LOU 17) as part of their collective agreement and thus violated sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), (b), (e), (g), and 95(a) and (b) of the *Code*. According to the complainants, LOU 17 protects the seniority and working conditions of Air Canada pilots to the detriment of those of Air Canada Regional Inc. (ACR or the employer) pilots.

[3] Accordingly, the complainants request a number of orders, which include, among others, that the offending provisions of the collective agreement between ACPA and Air Canada be declared null and void, that the Board direct the parties to a method of binding arbitration, which would allow the complainants to bargain directly with Air Canada and ACR on the issues raised, and that the Board declare Air Canada and ACR a single employer for the purposes of this proceeding.

[4] It is useful to identify the parties to this matter at the outset. ALPA is an international union certified as the bargaining agent of the regional airline pilots, whose organizational structure includes the complainant MECs.

[5] Air Ontario, Air BC, Air Nova and Canadian Regional Airlines (1998) Ltd. now carry on business as Air Canada Regional Inc., a new corporate entity created as a result of the consolidation of Air Canada's regional airlines following the purchase of Canadian Airlines International Ltd. (CAIL). On October 20, 2000, the Board issued a single employer declaration naming ACR as the new employer of the pilots of all the regional airlines.

[6] Finally, respondent Air Canada Pilots Association (ACPA) is the certified bargaining agent of all the pilots working for Air Canada, including the pilots of now defunct CAIL.

II - Sections of the *Code* Purported to Be Violated

[7] The alleged violations of the *Code* are defined in the following articles:

[2] Les plaignants allèguent que l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) et Air Canada ont porté atteinte à leurs droits de négociation en négociant une clause sur la portée dans la lettre d'entente n° 17 (LE 17) dans le cadre de leur convention collective, contrevenant ainsi à l'alinéa 94(1)a), au sous-alinéa 94(3)a)(i) et aux alinéas 94(3)b), e), g) et 95a) et b) du *Code*. Selon eux, la LE 17 protège l'ancienneté et les conditions de travail des pilotes d'Air Canada au détriment de leurs collègues d'Air Canada Régional Inc. (ACR ou l'employeur).

[3] Les plaignants réclament donc plusieurs ordonnances notamment, une déclaration selon laquelle les dispositions fautives de la convention collective conclue entre l'APAC et Air Canada sont nulles et sans effet, le renvoi à l'arbitrage exécutoire des questions en litige ce qui permettrait aux plaignants de négocier directement avec Air Canada et ACR, et, enfin, une déclaration selon laquelle Air Canada et ACR constituent un employeur unique aux fins de la présente affaire.

[4] Il vaut la peine de préciser d'emblée les parties à l'affaire. L'ALPA est un syndicat international accrédité à titre d'agent négociateur des pilotes du transporteur régional dont la structure englobe les CED plaignants.

[5] Air Ontario, Air BC, Air Nova et Lignes aériennes Canadien régional (1998) Itée sont désormais exploitées sous la raison sociale d'Air Canada Régional Inc., une nouvelle entreprise créée par suite de la fusion des transporteurs régionaux d'Air Canada après son achat des Lignes aériennes Canadien International Itée (LACI). Le 20 octobre 2000, le Conseil a rendu une déclaration d'employeur unique nommant ACR nouvel employeur des pilotes de tous les transporteurs aériens régionaux.

[6] Enfin, l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC), intimée, est l'agent négociateur accrédité de tous les pilotes au service d'Air Canada, y compris ceux de la défunte LACI.

II - Dispositions du *Code* auxquelles on aurait contrevenu

[7] Les présumées violations du *Code* sont les suivantes:

94. (1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

...

94. (3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

...

(b) impose any condition in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising any right conferred on [him] by this Part;

...

(c) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part,

(ii) making a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part, or

(iii) making an application or filing a complaint under this Part;

...

(g) bargain collectively for the purpose of entering into a collective agreement or enter into a collective agreement with a trade union in respect of a bargaining unit, if another trade union is the bargaining agent for that bargaining unit.

...

95. No trade union or person acting on behalf of a trade union shall

94. (1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

...

94. (3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

...

b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;

...

c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir:

(i) de participer à une procédure prévue par la présente partie, à titre de témoin ou autrement,

(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de divulguer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

...

(g) de négocier collectivement en vue de conclure une convention collective ou de conclure une telle convention avec un syndicat autre que celui qui est l'agent négociateur de l'unité de négociation en cause.

...

95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte:

(a) seek to compel an employer to bargain collectively with the trade union if the trade union is not the bargaining agent for a bargaining unit that includes employees of the employer;

(b) bargain collectively for the purpose of entering into a collective agreement or enter into a collective agreement with an employer in respect of a bargaining unit, if that trade union or person knows or, in the opinion of the Board, ought to know that another trade union is the bargaining agent for that bargaining unit;

...

97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

(b) any person has failed to comply with section 96.

(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(3) [Repealed, 1998, c. 26, s. 43]

(4) Subject to subsection (5), no complaint shall be made to the Board under subsection (1) on the ground that a trade union or any person acting on behalf of a trade union has failed to comply with paragraph 95(f) or (g) unless

(a) the complainant has presented a grievance or appeal in accordance with any procedure that has been established by the trade union and to which the complainant has been given ready access;

(b) the trade union

(i) has dealt with the grievance or appeal of the complainant in a manner unsatisfactory to the complainant, or

(ii) has not, within six months after the date on which the complainant first presented [his] grievance or appeal pursuant to paragraph (a), dealt with the grievance or appeal; and

(c) the complaint is made to the Board not later than ninety days after the first day on which the complainant could, in accordance with paragraphs (a) and (b), make the complaint.

(5) The Board may, on application to it by a complainant, determine a complaint in respect of an alleged failure by a trade union to comply with paragraph 95(f) or (g) that has not been presented as a grievance or appeal to the trade union, if the Board is satisfied that

(a) the action or circumstance giving rise to the complaint is such that the complaint should be dealt with without delay; or

a) de chercher à obliger un employeur à négocier collectivement avec lui alors qu'il n'a pas qualité d'agent négociateur pour quelque unité de négociation comprenant des employés de cet employeur;

b) de négocier collectivement en vue de conclure une convention collective ou de conclure une telle convention pour une unité de négociation qu'il sait ou, selon le Conseil, devrait savoir représentée à titre d'agent négociateur par un autre syndicat;

...

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

(3) [Abrogé, 1998, ch. 26, art. 43]

(4) Sous réserve du paragraphe (5), la plainte reprochant à un syndicat ou à une personne agissant pour son compte d'avoir violé les alinéas 95f) ou g) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été observées:

a) le plaignant a suivi la procédure - présentation de grief ou appel - établie par le syndicat et à laquelle il a pu facilement recourir;

b) le syndicat a:

(i) soit statué sur le grief ou l'appel d'une manière que le plaignant estime inacceptable,

(ii) soit omis de statuer, dans les six mois qui suivent la date de première présentation du grief ou de l'appel;

c) la plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant était habilité au plus tôt à le faire conformément aux alinéas a) et b).

(5) Le Conseil peut, sur demande, statuer sur les plaintes visées au paragraphe (4) bien qu'elles n'aient pas fait l'objet du recours prévu s'il est convaincu:

a) soit que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sur la plainte sans retard;

(b) the trade union has not given the complainant ready access to a grievance or appeal procedure.

b) soit que le syndicat n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel.

III - Preliminary Issues

[8] ALPA itself, ACPA, Air Canada and ACR, all of whom presented a number of preliminary objections to the Board's jurisdiction to hear this matter, oppose the present application. The issues they raise can be summarized as follows:

1. the absence of standing of the MECs to represent or defend ALPA's bargaining rights;
2. the standing of the MECs to file this complaint on their own behalf;
3. the untimeliness of the complaint within the meaning of section 97(2) insofar as it seeks to address "scope" restrictions in the Air Canada pilots mainline collective agreement that have been in effect since at least 1989;
4. the attempt to relitigate similar issues raised in the common employer decision rendered by the Board on December 23, 1999 (see *Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161 (*res judicata*));
5. the Board's lack of jurisdiction to rule on ALPA's constitution; and
6. the fact that Air Canada is not a proper party, as it is not the complainants' employer.

[9] The employer ACR further submits that ACR and ALPA have entered into a letter of understanding known as the "Transitional Agreement," which provides for an integrated regional pilot seniority list, and have embarked on a process to negotiate a single collective agreement for the regional pilots who are now all employed by ACR.

[10] Upon hearing the parties' arguments on the overall impact of these objections to the Board proceeding with the merits, the Board decided to first hear the parties on two issues, that is, the standing of the complainants and the timeliness of the application,

III - Questions préliminaires

[8] L'ALPA elle-même, l'APAC, Air Canada et ACR, qui ont toutes présenté plusieurs objections préliminaires contestant la compétence du Conseil d'entendre l'affaire, s'opposent à la demande. Les questions soulevées peuvent être résumées comme suit:

1. les CED n'ont pas qualité pour représenter l'ALPA ni pour défendre ses droits de négociation;
2. les CED n'ont pas qualité pour déposer une telle plainte en leur propre nom;
3. la recevabilité de la plainte, compte tenu du délai prévu au paragraphe 97(2), dans la mesure où elle a pour but de s'attaquer aux restrictions de la «portée» des principales dispositions de la convention collective des pilotes d'Air Canada, en vigueur depuis au moins 1989;
4. la tentative de revenir sur des questions analogues soulevées dans la décision portant sur la demande de déclaration d'employeur unique rendue par le Conseil le 23 décembre 1999 (voir *Air Canada et autres*, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161);
5. l'absence de compétence du Conseil pour se prononcer sur la constitution de l'ALPA;
6. le fait qu'Air Canada ne peut pas être considérée comme partie à l'affaire, n'étant pas l'employeur des plaignants.

[9] L'employeur ACR soutient en outre qu'ACR et l'ALPA ont signé une lettre d'entente appelée l'«entente de transition» prévoyant le fusionnement de la liste d'ancienneté des pilotes régionaux et se sont engagés dans un processus de négociation d'une convention collective unique pour les pilotes régionaux, qui sont désormais tous au service d'ACR.

[10] Après avoir entendu les arguments des parties concernant l'effet global de ces objections sur sa décision éventuelle d'entendre l'affaire sur le fond ou pas, le Conseil a décidé de commencer par entendre ce qu'elles avaient à dire sur deux questions, à savoir la

since a negative finding on either issue would be dispositive of the case. These reasons deal only with these two issues.

IV - Arguments on the Issue of Standing

(a) The Complainants

[11] The complainants contend that they have status to file the complaint and be heard because they are directly affected by the outcome of the collective agreement negotiated between Air Canada and ACPA. They suggest that, in accordance with the findings in *Richard Connolly et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235), the Board does not have the statutory discretion to refuse to hear a section 97 complaint based on the absence of a *prima facie* case. They further suggest that the word “party” should be given a broad meaning in accordance with the findings in *L.R. Appleton et al. v. Eastern Provincial Airways Ltd. et al.*, [1984] 1 F.C. 367, in light of the complainants’ direct interest in the proceedings (as found in *Canadian Transit Co. v. Canada (Public Service Staff Relations Board) et al.*, [1989] 3 F.C. 611) as well as the fact that their working conditions depend on equipment operated by ACR and are impacted by decisions at Air Canada.

[12] Relying on the Board’s finding in *Canada Post Corporation* (1986), 67 di 84; and 14 CLRBR (NS) 213 (CLRB no. 590), the complainants argue that their interest need not be based on the merits of their position, but on their interest in the outcome. They also submit that when dealing with a section 37 complaint, it is sufficient that there be a bargaining agent and an employee in the bargaining unit who has rights under the collective agreement. They cite *Esper Powell*, [2000] CIRB no. 97. They cite *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62 in support of the Board’s authority to determine the scope of appropriate bargaining units and the nature of bargaining rights, and *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305 in support of the argument that a section 18.1 application can be filed by an affected trade union. According to the complainants, there is no general provision in the *Code*

qualité des plaignants pour déposer la plainte et la recevabilité de celle-ci, puisqu’une conclusion négative sur l’une ou l’autre trancherait l’affaire. Les présents motifs ne portent donc que sur ces deux questions.

IV - Arguments sur la qualité des parties pour agir

a) Les plaignants

[11] Les plaignants déclarent avoir qualité pour déposer une plainte et être entendus parce qu’ils sont directement touchés par la convention collective négociée entre Air Canada et l’APAC. Ils allèguent que, selon les conclusions dans l’affaire *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235), le Conseil n’a pas le pouvoir discrétionnaire de refuser d’entendre une plainte fondée sur l’article 97 en raison de l’absence de preuve *prima facie*. Ils soutiennent en outre que le mot «partie» devrait être interprété largement, conformément à la décision rendue dans l’affaire *L.R. Appleton et autres c. Eastern Provincial Airways Ltd. et autres*, [1984] 1 C.F. 367, compte tenu de leur intérêt direct dans cette affaire (comme la Cour d’appel fédérale en a conclu dans *Canadian Transit Co. c. Canada (Commission des relations de travail dans la Fonction publique) et autres*, [1989] 3 C.F. 611) ainsi que du fait que leurs conditions de travail sont fonction du matériel utilisé par ACR et des décisions d’Air Canada.

[12] Les plaignants se fondent sur la décision rendue par le Conseil dans l’affaire *Société canadienne des postes* (1986), 67 di 84; et 14 CLRBR (NS) 213 (CCRT n° 590) pour affirmer qu’il n’est pas nécessaire que leur intérêt soit basé sur la validité de leur position, mais bien sur l’intérêt que les résultats de la procédure peut avoir pour eux. Ils maintiennent aussi que, pour instruire une plainte fondée sur l’article 37, il suffit pour le Conseil qu’il y ait un agent négociateur et un employé membre de l’unité de négociation ayant des droits reconnus par la convention collective. À cet effet, ils citent *Esper Powell*, [2000] CCRI n° 97. Ils citent aussi *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62 à l’appui de leur position que le Conseil a le pouvoir de déterminer la portée des unités de négociation ainsi que la nature des droits de négociation, et *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305, pour étayer leur

with respect to standing and each situation depends on the provision under which the complaint is filed.

[13] The complainants further argue that the definition of "parties" under sections 3(1) and 97 does not distinguish the person or organization that may file a complaint, whether it be the bargaining agent or even the complainant's employer. Based on the Board's findings in the case of *Westcan Bulk Transport Ltd.* (1994), 95 di 169 (CLRB no. 1090), the MECs challenge the argument that only ALPA may obtain a remedy. They argue that standing does not depend on the available remedy but on whether a party has an interest. Furthermore, the appropriateness of the remedy is an issue for the hearing on the merits as the Board has a broad discretion in this area. The complainants submit, as was found in *113239 Canada Ltd., carrying on business as Hill's Limousine Service* (1996), 103 di 1; and 32 CLRBR (2d) 122 (CLRB no. 1184), that there is no restriction in section 97 that prevents employees from filing their own complaints without union representation.

[14] The complainants cite further examples of cases where employees were able to file a complaint even though it was not filed by a trade union: *Wackenhut of Canada Limited* (1994), 94 di 173 (CLRB no. 1074); *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission* (1993), 91 di 84 (CLRB no. 996); *Canadian National Railway Company* (1990), 83 di 29 (CLRB no. 832). They argue that the Board should not leap to the conclusion that a party has no status since there is no limiting prohibition under section 97 as to who may file an application and cite *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155) in support of their position. Since the MECs have been granted authority under ALPA's constitution, this should be sufficient to give them status in a complaint under section 94(4), as was the case in *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, *supra*. The MECs put forward that, as a result of their international constitution, not only are they an appropriate entity to defend bargaining rights, but they are also the only

argument qu'une demande fondée sur l'article 18.1 peut être présentée par un syndicat intéressé. Selon eux, le *Code* ne contient aucune disposition générale sur la qualité des parties pour agir; chaque situation dépend de la disposition sur laquelle la plainte est fondée.

[13] Les plaignants déclarent aussi que la définition de «parties» aux articles 3(1) et 97 n'établit aucune distinction entre la personne ou l'organisation autorisée à déposer une plainte, que ce soit l'agent négociateur ou même l'employeur du plaignant. Sur la foi de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Westcan Bulk Transport Ltd.* (1994), 95 di 169 (CCRT n° 1090), les CED contestent l'argument selon lequel seule l'ALPA peut obtenir un redressement. Ils allèguent que, pour qu'on reconnaisse qu'une partie a qualité pour agir, ce n'est pas du redressement offert par le *Code* dont il faut tenir compte, mais bien de son intérêt ou de son absence d'intérêt dans l'affaire. En outre, la nature du redressement envisageable est une question qui doit être déterminée à l'audience - sur le fond - puisque le Conseil a de grands pouvoirs discrétionnaires à cet égard. Les plaignants maintiennent aussi, comme le Conseil l'a décidé dans l'affaire *113239 Canada Ltd., exploitée sous la raison sociale Hill's Limousine Service* (1996), 103 di 1; et 32 CLRBR (2d) 122 (CCRT n° 1184), que rien dans l'article 97 n'empêche les employés de déposer leurs propres plaintes sans être représentés par un syndicat.

[14] Les plaignants avancent d'autres exemples d'affaires dans lesquelles des employés ont été autorisés à déposer une plainte, même si leurs plaintes n'avaient pas été déposées par un syndicat: *Wackenhut of Canada Limited* (1994), 94 di 173 (CCRT n° 1074); *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton* (1993), 91 di 84 (CCRT n° 996); *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1990), 83 di 29 (CCRT n° 832). Ils maintiennent que le Conseil ne devrait pas sauter à la conclusion qu'une partie n'a pas qualité pour déposer une plainte, puisque l'article 97 n'interdit à personne de présenter une demande; ils étayent ce raisonnement en citant *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155). Puisque les CED ont été investis de leurs pouvoirs par les statuts de l'ALPA, cela devrait suffire pour leur donner qualité de plaignants aux termes du paragraphe 94(4), comme c'était le cas dans l'affaire *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, précitée. Les CED soutiennent que, en application de leurs statuts

entity that can effectively defend the bargaining rights at issue.

[15] The complainants state that the definition of trade union in section 3(1) is sufficiently broad to include a local or branch of a union in accordance with how the collective agreement is administered. In *Re United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998*, [1999] BCLRB No. B437/99, the British Columbia Labour Relations Board allowed a local to file a complaint. The complainants emphasize that the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) was a party to the complaint in *Rosemond Lamoureux* (1991), 85 di 197; and 92 CLLC 16,002 (CLRB no. 884), yet the Board also recognized that the MEC is the body within CALPA empowered to refer grievances to arbitration.

[16] The complainants submit that *Transport V.A. Inc.* (1994), 95 di 1 (CLRB no. 1077) stands for the principle that the Board does not look behind authorizations and rejoin that the MECs have no intention of turning this matter into a contest as to who holds bargaining rights as this is an issue outside the Board's purview in cases of this nature. The MECs do not dispute ALPA's name on the certificate, but state that there has been a delegation of authority to the MECs under ALPA's constitution.

[17] The complainants plead that bargaining rights attach to incumbent employees. See *Public Service Alliance of Canada v. Bombardier Inc.*, [2001] 2 F.C. 429. They argue that in *The Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited*, [1993] OLRB Rep. Sept. 885; and *Ontario Provincial Conference of the International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers*, [1998] OLRB Rep. March/April 285, cases with facts that are allegedly similar to the instant case, the Ontario Labour Relations Board held that bargaining rights could devolve to the local, although the bargaining rights were held by an international union. Similarly, in *National Bank of Canada, Sillery, Quebec* (1982), 50 di 91; and 2 CLRBR (NS) 202 (CLRB no. 391), the predecessor CLRB is said to have found that it is not an exception for a national body to

internationaux, ils ne sont pas seulement constitués en personnes morales aptes à défendre les droits de négociation, mais constituent en fait les seules instances capables de défendre efficacement les droits de négociation en jeu.

[15] Les plaignants déclarent que la définition d'un syndicat au paragraphe 3(1) est assez large pour englober une section locale ou un élément d'un syndicat si l'on tient compte de la façon dont la convention collective est administrée. Dans l'affaire *Re United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998*, [1999] BCLRB N° B437/99, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a autorisé une section locale à déposer une plainte. Les plaignants soulignent que l'Association canadienne des pilotes de ligne (CALPA) était partie à la plainte dans l'affaire *Rosemond Lamoureux* (1991), 85 di 197; et 92 CLLC 16,002 (CCRT n° 884) et que le Conseil a pourtant reconnu que le CED était l'instance de la CALPA autorisée à renvoyer des griefs à l'arbitrage.

[16] Les plaignants estiment que la décision rendue dans l'affaire *Transport V.A. Inc.* (1994), 95 di 1 (CCRT n° 1077) repose sur le principe que le Conseil ne va pas au-delà des autorisations et ajoutent que les CED n'ont nullement l'intention de tourner cette affaire en un concours afin de déterminer qui détient les droits de négociation, puisque cette question déborde la compétence du Conseil dans des affaires de ce genre. Les CED ne contestent pas le fait que ce soit le nom de l'ALPA qui apparaisse sur le certificat, mais ils déclarent que les pouvoirs nécessaires leur ont été délégués en vertu des statuts de l'ALPA.

[17] Les plaignants soutiennent que les droits de négociation sont liés aux employés en place. Voir *Alliance de la fonction publique du Canada c. Bombardier Inc.*, [2001] 2 C.F. 429. À leur avis, dans *The Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited*, [1993] OLRB Rep. Sept. 885; et *Ontario Provincial Conference of the International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers*, [1998] OLRB Rep. March/April 285, des affaires où les faits étaient semblables, selon eux, à ceux en l'espèce, la Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu que les droits de négociation pouvaient être délégués à une section locale, même s'ils étaient détenus par un syndicat international. De même, dans *Banque Nationale du Canada, Sillery, Québec* (1982), 50 di 91; et 2 CLRBR (NS) 202 (CCRT

transfer its rights to a subordinate body. The MECs suggest that under the ALPA constitution they are governing bodies with respect to issues that affect the airlines they each represent; hence they are in the best position to enforce bargaining rights that affect the interests of their respective membership. The MECs support their trade union status under ALPA's constitution by underlining their responsibilities with respect to contract negotiations, processing of grievances and complaints, assessment of levies, organization of strike votes, ratification of agreements and obtaining strike funds. Furthermore, the complainants state that MECs enjoy local autonomy through elected pilot representatives, all of which is consistent with ALPA's constitution.

[18] Finally, the complainants claim that the MECs are in a better position than ALPA to file a complaint and that to refuse them standing would be a jurisdictional error given the lack of discretion in regard to a complaint under section 98 and contrary to the Board's stated discretion in *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, *supra*.

(b) Respondent ALPA

[19] ALPA submits that the MECs are not trade unions within the meaning of the *Code* because they do not have any members and, therefore, are not an organization of employees as defined in section 3(1) of the *Code*. Bargaining unit employees are members of ALPA; the MECs are but subordinate structures of ALPA limited to elected positions. Under its constitution, ALPA holds exclusive bargaining rights and these rights cannot be shared. ALPA is a unitary structure with no local structure, local charters or intermediate memberships. Pilots do not belong to a MEC. Union cards are signed with ALPA; there is no membership card to join a MEC.

n° 391), le CCRT, prédécesseur du CCRI, aurait jugé qu'il n'est pas exceptionnel pour une organisation nationale de transférer ses droits à une organisation qui lui est subordonnée. Les CED déclarent donc que, dans le contexte des statuts de l'ALPA, ils sont des organisations responsables des questions influant sur les transporteurs aériens que chacun d'entre eux représente et que, par conséquent, ils sont les mieux placés pour faire respecter les droits de négociation qui influent sur les intérêts de leurs membres respectifs. Ils font valoir leur qualité de syndicat dans le contexte des statuts de l'ALPA, en soulignant leurs responsabilités à l'égard des négociations collectives, du traitement des griefs et des plaintes, de la perception des cotisations, de l'organisation des votes de grève, de la ratification des conventions collectives et de l'obtention de fonds de grève. En outre, ils soutiennent que les CED jouissent d'une autonomie locale grâce aux pilotes élus pour les représenter, en soulignant que tous ces facteurs sont compatibles avec les statuts de l'ALPA.

[18] Enfin, les plaignants affirment que les CED sont mieux placés que l'ALPA pour déposer une plainte et que leur refuser qualité pour le faire serait une erreur de compétence, compte tenu du fait que le Conseil n'a pas de pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les plaintes fondées sur l'article 98 et que ce serait contraire au pouvoir discrétionnaire dont le Conseil a décidé de se prévaloir dans *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée.

b) L'ALPA, intimée

[19] L'ALPA déclare que les CED ne sont pas des syndicats au sens du *Code* parce qu'ils n'ont pas de membres et que, par conséquent, ils ne sont pas une organisation syndicale selon la définition du paragraphe 3(1) du *Code*. Les employés membres des unités de négociation sont des membres de l'ALPA, et les CED ne sont que des structures secondaires de l'ALPA qui ne comprennent que des postes élus. Conformément à ses statuts, l'ALPA a l'exclusivité des droits de négociation, et ces droits ne peuvent être partagés. La structure de l'ALPA est monolithique, sans sections locales, chartes locales ni adhésions intermédiaires. Les pilotes n'appartiennent pas à un CED. Les cartes de membre du syndicat sont celles de l'ALPA. Il n'y a pas de carte de membre à signer pour adhérer à un CED.

[20] Certification is predicated on the fact that a trade union has members. Membership cards are used as an expression of the desire to form a bargaining unit as reflected in sections 23 and 24 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 1992*, (the *1992 Regulations*) now sections 30 and 31 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)) (the *2001 Regulations*). No MEC has sought certification, nor can it show a majority of membership support.

[21] Not only has this complaint not been authorized by ALPA's executive, but its president has also expressly authorized that the complainants' standing to file this complaint be contested. ALPA adds that, even as individual complainants, there can be no standing because the subject matter of the complaint, bargaining rights, comes within the exclusive purview of the exclusive bargaining agent.

[22] ALPA states that a complaint that seeks as a redress directives about collective bargaining and a single employer declaration is in the nature of institutional rights of the bargaining agent and not of individual rights under the *Code*. ALPA underscores that the complainants have gone so far as to concede in their pleadings that ALPA is the bargaining agent. Accordingly, two parties cannot claim exclusive bargaining rights without rendering the system of collective bargaining meaningless, as this would effectively allow members unhappy with the bargaining agenda to seek institutional remedies against the bargaining agent and the employer, with the Board becoming the clearinghouse for internal political dissent.

[23] ALPA further asserts that section 94 is directed to preventing discrimination against membership in a trade union as protected by the *Code*. Under ALPA's constitution, MECs cannot offer protection against discrimination nor are they capable of expelling any members. ALPA cites *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRBR no. 91), as an expression of the Board's view on the importance of membership for trade union status. In *MacCosham Van*

[20] Pour qu'un syndicat puisse obtenir l'accréditation, on part du principe qu'il doit avoir des membres. Les cartes d'adhésion sont considérées comme l'expression du désir de former une unité de négociation, conformément aux articles 23 et 24 du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 1992*), depuis les articles 30 et 31 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)) (le *Règlement de 2001*). Aucun CED n'a demandé à être accrédité et aucun ne peut démontrer qu'il a l'appui d'une majorité des membres du syndicat.

[21] Non seulement cette plainte n'a pas été autorisée par le comité exécutif de l'ALPA, mais de plus, son président a expressément autorisé la contestation de la qualité des plaignants pour déposer cette plainte. L'ALPA ajoute que, même si les plaintes étaient faites à titre individuel, les plaignants n'auraient pas qualité pour les présenter, parce que le sujet de la plainte, les droits de négociation, est du seul ressort de l'agent négociateur exclusif.

[22] L'ALPA déclare qu'une plainte visant à obtenir comme redressement des directives sur la négociation collective et une déclaration d'employeur unique porte sur les droits institutionnels de l'agent négociateur plutôt que sur les droits individuels garantis par le *Code*. Elle souligne que les plaignants sont allés jusqu'à reconnaître dans leur plaidoirie qu'elle est l'agent négociateur. Or, deux parties ne peuvent pas prétendre détenir des droits de négociation exclusifs sans vider le système de négociation collective de son sens, puisque cela permettrait aux membres du syndicat mécontents du programme de négociation de chercher à obtenir des mesures de redressement institutionnelles contre l'agent négociateur et contre l'employeur et que, dans ce contexte, le Conseil deviendrait une sorte de «chambre de compensation» des dissensions politiques internes.

[23] L'ALPA allègue en outre que l'article 94 a pour objet de prévenir la discrimination contre les personnes qui adhèrent à un syndicat et que ces droits d'adhésion sont protégés par le *Code*. Conformément aux statuts de l'ALPA, les CED ne peuvent pas offrir de protection contre la discrimination et ne sont pas non plus capables d'expulser quelque membre que ce soit. L'ALPA cite à cet égard la décision rendue dans l'affaire *Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can

Lines Ltd. (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474), the Board rejected an application on the basis that individual members could not be members of a council of trade unions and that, therefore, the Council was not a legitimate trade union. In *University of Toronto*, [1999] OLRB Rep. July/Aug. 742, the Canadian Labour Congress' application for certification was dismissed on the basis that since individual employees could not be members, the Congress was not a trade union.

[24] ALPA submits that when it pursued the single employer application on behalf of the Regionals, the outcome of which is enunciated in *Air Canada et al.* (44), *supra*, the MECs sought to become parties on their own, yet never raised the issue about being different trade unions. The MECs cannot give themselves trade union status or even be considered an unrecognized unit, as this would subvert the Board's ongoing supervisory power over the bargaining unit upon certification and be at odds with all of the Board's previous jurisprudence. It cites *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*; *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498); affirmed in *General Teamsters Local Union No. 362 v. Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (F.C.A.); and *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120, in support of this position. ALPA submits that there has been no change in its organizational structure that invites the Board's review of its internal activities as a trade union. Under ALPA's rule 6, a MEC is not an authorized party. This argument alone should put an end to the Board's inquiry and cause the instant complaint to be dismissed.

[25] ALPA further states that there are no allegations of fact in the complaint concerning a violation of individual rights, only assertions that the provisions of the *Code* relating to individual rights have been violated. Bargaining rights are inherently collective and conceptually distinct so that they cannot be invoked by individuals or another trade union or internal

LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91), qui exprime selon elle l'opinion du Conseil quant à l'importance de l'adhésion pour le statut de syndicat. Dans l'affaire *MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT n° 474), le Conseil a rejeté une demande au motif que les membres individuels ne peuvent pas être membres d'un regroupement de syndicats et que, par conséquent, l'organisation en question n'était pas vraiment un syndicat. Dans l'affaire *University of Toronto*, [1999] OLRB Rep. July/August 742, la demande d'accréditation du Congrès du travail du Canada a été rejetée parce que, comme les employés ne pouvaient pas en être membres individuellement, le Congrès n'était pas un syndicat.

[24] De plus, l'ALPA allègue que, quand elle a présenté sa demande de déclaration d'employeur unique au nom des transporteurs régionaux dans l'affaire *Air Canada et autres* (44), précitée, les CED avaient cherché à devenir eux-mêmes parties, sans toutefois jamais déclarer constituer des syndicats distincts. Les CED ne peuvent pas se donner le statut de syndicat ni même être considérés comme une unité non reconnue, puisque cela saperait le pouvoir de surveillance continu du Conseil sur l'unité de négociation une fois qu'il l'a accréditée et ne cadrerait pas avec sa jurisprudence antérieure. Elle cite les décisions *Oceanex (1997) Inc.*, précitée; *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); confirmée dans *General Teamsters Local Union No. 362 v. Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (C.A.F. n° A-106-85); *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 120, à l'appui de ce raisonnement. Elle affirme qu'il n'y a eu aucun changement de sa structure organisationnelle pouvant justifier que le Conseil examine ses activités internes comme syndicat. La règle 6 de l'ALPA précise qu'un CED n'est pas une partie autorisée. À lui seul, cet argument devrait faire cesser l'enquête du Conseil et faire rejeter la plainte en l'espèce.

[25] L'ALPA soutient en outre que la plainte ne contient aucune allégation de fait portant atteinte à des droits individuels, mais que des affirmations qu'il y a eu contravention aux dispositions du *Code* relatives aux droits individuels. Les droits de négociation sont intrinsèquement collectifs et conceptuellement distincts, de sorte qu'ils ne peuvent être invoqués par

organization because of the exclusivity accorded to the bargaining agent. Section 97 is a procedural provision that indicates how a matter may come before the Board. It does not establish substantive rights, nor create a right to have a matter adjudicated. Thus, it excludes recourse to a single employer declaration.

[26] ALPA adamantly rejects the complainants' "representational function" or their "near-union" arguments, as it calls them. It argues that the complainants' arguments of autonomy within the ALPA constitutional structure is at odds with their position that they should be considered a trade union within the meaning of the *Code* for the purposes of filing this complaint.

[27] Moreover, ALPA submits that in light of section 6 of the 1992 *Regulations* now section 6 of the 2001 *Regulations*, it is necessary for the Board to reference the union's internal operations to establish whether or not an entity is a trade union.

[28] ALPA brought to the attention of the Board a recent decision of the Supreme Court of Canada on the issue of standing, *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, which it argues is dispositive of the complainants' central argument that a literal interpretation of the procedural provisions of section 97(1) of the *Code* is sufficient to provide standing in respect of the complaint.

(c) Respondent Air Canada

[29] Air Canada argues that the MECs cannot file the complaint because they are not a legal party to any bargaining relationship with any of the respondent employers. The complainants are merely administrative bodies within ALPA, and regardless of the kind of autonomy or authority that is granted to them under ALPA's constitution and by-laws, they do not constitute a certified bargaining agent recognized by the Board under the *Code*. Accordingly, they do not have any standing to file the instant complaint.

[30] Air Canada submits that the MECs have answered their own question as to their status as bargaining agent by admitting in their complaint that ALPA is the bargaining agent. In this regard, Air Canada adopts

des individus ou par un autre syndicat ou une organisation interne en raison de l'exclusivité accordée à l'agent négociateur. L'article 97 est procédural: il précise comment une question peut être soumise au Conseil et n'établit pas de droits fondamentaux ni de droits de faire trancher une question. Par conséquent, il exclut le recours à une déclaration d'employeur unique.

[26] L'ALPA rejette avec véhémence les arguments de «capacité de représentation» ou de nature «quasi syndicale» invoqués par les plaignants. Selon elle, quand les plaignants prétendent à l'autonomie dans sa structure constitutionnelle, ils contredisent leur position qu'on devrait les considérer comme un syndicat au sens du *Code* aux fins du dépôt de cette plainte.

[27] En outre, l'ALPA allègue que, compte tenu de l'article 6 du *Règlement de 1992*, devenu depuis l'article 6 du *Règlement de 2001*, le Conseil se doit de se fonder sur les activités internes du syndicat pour déterminer si une entité est un syndicat ou pas.

[28] L'ALPA signale au Conseil l'arrêt récent de la Cour suprême du Canada sur la qualité des parties pour agir, dans l'affaire *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] R.C.S. 207, qui réfute selon elle l'argument fondamental des plaignants, à savoir qu'une interprétation littérale des dispositions de procédure du paragraphe 97(1) du *Code* suffit à leur donner qualité pour déposer une plainte.

c) Air Canada, intimée

[29] Air Canada maintient que les CED ne peuvent pas déposer une plainte parce qu'ils ne sont pas légalement parties à une relation de négociation quelconque avec l'un ou l'autre des employeurs intimés. Les plaignants sont simplement des organes administratifs de l'ALPA et, quel que soit le degré d'autonomie ou de pouvoir dont ils sont investis par les statuts et les règlements de l'ALPA, ils ne constituent pas un agent négociateur accrédité reconnu par le Conseil en vertu du *Code*. En conséquence, ils n'ont absolument pas qualité pour déposer la plainte en l'espèce.

[30] Air Canada déclare aussi que les CED ont répondu à leur propre question quant à leur statut d'agents négociateurs en admettant dans leur plainte que l'ALPA est l'agent négociateur. À cet égard, elle

ALPA's submissions on the status of the MECs as a trade union.

[31] Air Canada proposes that the issue of determining standing should be decided on the basis of who holds the bargaining rights, that is, who has the authority to file a complaint alleging that bargaining rights have been violated and requesting that the structure of the bargaining relationship be substantially changed. It is only if these questions cannot be answered in the statute that the Board should conduct a secondary inquiry into the internal delegation of authority under the ALPA constitution.

[32] Air Canada further proposes that the determination of standing be predicated on the true substance and nature of the complaint rather than on the section under which the complaint was filed or the procedural vehicle used to file that complaint. Section 3(1) of the *Code* proposes that the Board assess the parties in relation to what the issue is.

[33] In this case, the complainants are asking the Board to revise the bargaining relationship, as well as enter into, renew and revise the collective agreement between ACPA and Air Canada, clearly labour relations issues that concern only the employer and the certified bargaining agent, as provided in section 36. The bargaining regime established under the *Code* recognizes that ACPA bargains with Air Canada and that ALPA bargains with ACR. The recognition of the bargaining regime of these same parties was also the subject of a Board decision in *Air Canada et al.* (44), *supra*.

[34] Air Canada submits that the nature of the complaint can be seen by the thrust of the remedies: first of all, the MECs ask that the scope clause provisions be declared null and void; if that does not work, then they ask to be able to bargain directly with Air Canada; and if that is rejected, then they are asking that the Board declare that ACR and Air Canada be declared a single employer for the purposes of this complaint. These remedies are about substantially modifying the designation and identity of the parties to the bargaining relationship.

souscrit aux arguments de l'ALPA sur le statut syndical des CED.

[31] Air Canada propose que la question de la détermination de la qualité des plaignants pour agir devrait être tranchée à partir du principe de détention des droits de négociation, autrement dit, de l'identité de ceux qui ont le pouvoir de déposer une plainte alléguant qu'on a contrevenu aux droits de négociation et de réclamer une modification importante de la relation de négociation. C'est seulement si la loi ne peut répondre à ces questions que le Conseil devrait mener une enquête secondaire sur la délégation de pouvoirs interne, conformément aux statuts de l'ALPA.

[32] Air Canada propose en outre que la détermination de la qualité des plaignants pour agir soit basée sur la nature fondamentale de la plainte plutôt que sur l'article en vertu duquel elle a été déposée ou sur le véhicule procédural employé pour ce faire. Le paragraphe 3(1) du *Code* prévoit d'ailleurs que le Conseil doit évaluer la position des parties en fonction de la question posée.

[33] En l'espèce, les plaignants demandent au Conseil de redéfinir la relation de négociation ainsi que de s'ingérer dans la convention collective conclue entre l'APAC et Air Canada pour la remettre à jour et la réviser, alors qu'il s'agit clairement de questions de relations du travail n'intéressant que l'employeur et l'agent négociateur accrédité, conformément à l'article 36. Le régime de négociation établi par le *Code* reconnaît que l'APAC négocie avec Air Canada et que l'ALPA, elle, négocie avec l'ACR. La reconnaissance du régime de négociation de ces mêmes parties a aussi fait l'objet d'une décision du Conseil dans l'affaire *Air Canada et autres* (44), précitée.

[34] Air Canada est d'avis que les redressements demandés révèlent la nature de la plainte: premièrement, les CED demandent que les dispositions sur la portée de la convention collective soient déclarées nulles et sans effet; si cette demande est rejetée, ils demandent à être autorisés de négocier directement avec Air Canada; à défaut de cela, ils demandent que le Conseil déclare qu'ACR et Air Canada sont un employeur unique aux fins de leur plainte. Ces redressements ont l'effet de changer nettement la désignation et l'identité des parties à la relation de négociation.

[35] Air Canada submits that the remedies cannot be provided without a proper application under sections 18 and 35 to amend the designation of the parties to the bargaining relationship on the Board's bargaining certificate, an application, which under the new provisions of section 18.1, is open only to the employer and the certified bargaining agent, as found by the Board in *NAV Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88. If individual employees are not parties to a section 18.1 review, then they cannot be parties to a section 18.

[36] Air Canada comments that this interpretation is also supported by the Board's decision in *TELUS Corporation, supra*, which stands for the same proposition; in the context of section 18.1 proceedings, only the employer or the bargaining agent can be the applicant. Similarly, while the complainants are included in the bargaining unit and are covered and affected by the collective agreement between ALPA and ACR, this is not sufficient to allow them to file an application to modify the scope of the bargaining unit.

[37] Air Canada refers to the 1999 amendments to the *Code* concerning the jurisdiction of the Board under section 18.1. It argues that a section 35 declaration cannot be issued by the Board for the purpose of a particular application only. Air Canada cites the decision of the Supreme Court of Canada in *Bibeault et al. v. McCaffrey*, [1984] 1 S.C.R. 176 in support of the proposition that employees do not have the right to make representations in respect of the definition of bargaining unit and certification proceedings; by implication, they cannot be parties to an application concerning bargaining rights. It argues that the Board already determined in *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1986), 65 di 1; and 86 CLLC 16,023 (CLRB no. 564) that under the *Code*'s statutory regime, once a union is certified, it is the exclusive bargaining agent for all employees in the bargaining unit, and individual employees cannot become a separate party simply because they do not support the union's position.

[35] Air Canada soutient que le Conseil ne peut pas accorder ces redressements s'il n'y a pas eu de demande en règle, fondée sur les articles 18 et 35, de modification de la désignation des parties à la relation de négociation décrite dans le certificat d'accréditation du Conseil, alors que cette demande - conformément aux nouvelles dispositions de l'article 18.1 - ne peut être présentée que par l'employeur et par l'agent négociateur accrédité, comme le Conseil en a décidé dans *NAV Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88. Si les employés pris individuellement ne sont pas parties à une révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1, ils ne peuvent pas non plus l'être à un réexamen conformément à l'article 18.

[36] Air Canada maintient que cette interprétation est appuyée aussi par la décision que le Conseil a rendue dans *TELUS Corporation*, précitée, qui applique le même raisonnement: dans le contexte des affaires fondées sur l'article 18.1, seuls l'employeur ou l'agent négociateur peuvent être requérants. De même, et bien que les plaignants fassent partie de l'unité de négociation et soient assujettis à la convention collective conclue entre l'ALPA et l'ACR, cela ne suffit pas pour les autoriser à présenter une demande réclamant une révision de la portée de l'unité de négociation.

[37] Air Canada invoque les modifications apportées au *Code* en 1999 en ce qui concerne la compétence du Conseil aux termes de l'article 18.1; elle soutient que le Conseil ne peut pas faire de déclaration en vertu de l'article 35 sur la demande d'un simple particulier. À cette fin, elle cite l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bibeault et autres c. McCaffrey*, [1984] 1 R.C.S. 176, à l'appui de la proposition que les employés n'ont pas le droit de présenter des observations sur la définition d'une unité de négociation et sur les affaires concernant l'accréditation; par implication, ils ne peuvent pas non plus être parties à une demande relative aux droits de négociation. Elle fait valoir que le Conseil a déjà décidé, dans l'affaire *Banque de commerce canadienne impériale* (1986), 65 di 1; et 86 CLLC 16,023 (CCRT n° 564), que, sous le régime du *Code*, une fois qu'un syndicat est accrédité, il devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés membres de l'unité de négociation et que ces employés pris individuellement ne peuvent pas devenir des parties distinctes simplement parce qu'ils ne souscrivent pas à la position du syndicat.

[38] Air Canada submits that the complainants should not be allowed to use a section 94 complaint to gain access to the Board for what is in effect a section 18 and 35 application. It also submits that a section 94 complaint directed at Air Canada requires that there be a bargaining relationship or legal duty towards the complainants. In the present matter, Air Canada has no such relationship or duty with either ALPA or the MECs. It further submits that by requesting by way of remedy to bargain collectively with Air Canada, the complainants are admitting that there is no bargaining relationship with it.

[39] Air Canada observes that based on the conclusions in *Canadian Broadcasting Corporation* (1997), 104 di 34 (CLRB no. 1201), it would be a violation of the *Code* for Air Canada to engage in bargaining directly with an organization other than the certified bargaining agent and that a complaint under section 97 cannot be used to circumvent this reality.

[40] Air Canada underscores that ALPA has specifically refused to give its support to this application, predicated most likely on the Board's conclusions in *Air Canada et al.* (44), *supra*, based on a similar complaint that was unsuccessful despite four years of intensive litigation. As held in *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CLRB no. 403), regardless of the authority delegated by the trade union under its internal union constitution, the only entity with bargaining rights is the certified bargaining agent. While the complainants' stated interest may be different than ALPA, this should not be sufficient to reopen this debate as a separate party.

[41] Air Canada states that even though bargaining agents may seek the assistance from locals or other delegates with respect to the day-to-day administration of the collective agreement, this is insufficient to give these delegates separate standing as set forth in *Air Canada et al.* (120), *supra*. At best, the complainants could be granted intervenor status in the appropriate circumstances, but would nonetheless have no standing to seek any remedies. Nor is this a case where ALPA can be said to have abdicated or abandoned its

[38] Air Canada déclare que les plaignants ne devraient pas être autorisés à présenter une plainte fondée sur l'article 94 afin d'avoir recours au Conseil pour une affaire qui est essentiellement une demande basée sur les articles 18 et 35. Elle affirme aussi qu'une plainte à son endroit fondée sur l'article 94 ne peut être déposée que si elle a une relation de négociation avec les plaignants ou une obligation juridique envers eux. En l'espèce, Air Canada n'a pas une telle relation avec l'ALPA ou les CED, ni d'obligation de ce genre envers eux. Elle soutient en outre que, en exigeant comme redressement la possibilité de négocier collectivement avec elle, les plaignants admettent ne pas avoir de relation de négociation avec Air Canada.

[39] Air Canada souligne que, d'après les conclusions auxquelles le Conseil est arrivé dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1997), 104 di 34 (CCRT n° 1201), elle contreviendrait au *Code* en négociant directement avec une organisation autre que l'agent négociateur accrédité, et qu'on ne peut pas se servir d'une plainte fondée sur l'article 97 pour contourner cette obligation.

[40] Air Canada insiste sur le fait que l'ALPA a expressément refusé d'appuyer cette demande, en se fondant probablement sur les conclusions auxquelles le Conseil était arrivé dans l'affaire *Air Canada et autres* (44), précitée, basée sur une plainte analogue qui a fini par être rejetée même après quatre années de procédures intenses. Comme le Conseil en a décidé dans l'affaire *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403), quels que soient les pouvoirs délégués par le syndicat dans le cadre de ses statuts, la seule entité investie des pouvoirs de négociation est l'agent négociateur accrédité. Même si l'intérêt déclaré des plaignants peut différer de celui de l'ALPA, cela ne devrait pas suffire pour qu'ils puissent réouvrir le débat en tant que parties distinctes.

[41] Air Canada déclare que, même si les agents négociateurs peuvent demander l'aide des sections locales ou d'autres délégués pour l'administration quotidienne de la convention collective, cela ne justifie pas qu'on reconnaisse à ces délégués un statut distinct, comme le Conseil l'a déclaré dans l'affaire *Air Canada et autre* (120), précitée. Les plaignants pourraient tout au plus se faire reconnaître le statut d'intervenants dans les circonstances qui s'y prêtent, mais ils n'en auraient pas plus qualité pour réclamer un redressement

bargaining rights as discussed in *Air Canada et al.*, May 2, 2001 (CIRB LD 451).

[42] Air Canada concludes by submitting that the MECs have never sought to be certified by the Board, nor have they ever bargained collectively with Air Canada, an entity that is not their employer. Their status as representatives of ALPA, with clearly defined authority under its constitution, does not extend to a separate standing to initiate complaints for the purpose of modifying the bargaining relationship between the certified bargaining agent and the employer.

(d) Respondent ACPA

[43] ACPA adopts ALPA's and Air Canada's submissions and adds that the complainants are not the bargaining agent, nor can they speak on behalf of all the members of the bargaining unit, but only for themselves. ACPA objects to the fact that a few persons out of a unit of several hundred pilots should be able to pursue their own concept of how their bargaining agent ought to be able to bargain and how the bargaining agent's bargaining right should be considered to be violated or not violated in a situation where the bargaining agent itself actively opposes the position they are taking.

[44] ACPA questions whether five other employees wanting something slightly different would be able to appear and give his or her concept of how ALPA ought to conduct bargaining for them and under what circumstances ALPA's bargaining rights have been violated. Would ALPA then have to defend how it conducts its bargaining and what events do or do not violate its bargaining rights? Or would ALPA only get the same standing as any other employee in the bargaining unit?

[45] ACPA submits that the notion of bargaining agent is the bedrock principle of collective bargaining whereby individual employees, once represented by a bargaining agent, cannot assert individual employment rights on their own. In a system of modern collective bargaining, individuals forego their individual rights in favour of a bargaining agent who decides what, when and how to negotiate.

quelconque. On ne peut pas non plus dire que, dans la présente affaire, l'ALPA a abdiqué son statut ou renoncé à ses droits de négociation, comme on l'a vu dans *Air Canada et autre*, 2 mai 2001 (CCRI LD 451).

[42] Enfin, Air Canada conclut en alléguant que les CED n'ont jamais cherché à se faire accréditer par le Conseil et n'ont jamais non plus négocié collectivement avec elle, qui n'est pas leur employeur. Leur qualité de représentants de l'ALPA investis de pouvoirs clairement définis dans ses statuts ne va pas jusqu'à leur donner la qualité pour déposer des plaintes afin de faire modifier la relation de négociation entre l'agent négociateur accrédité et l'employeur.

d) L'APAC, intimée

[43] L'APAC souscrit aux arguments de l'ALPA et d'Air Canada en ajoutant que les plaignants ne sont pas l'agent négociateur et ne représentent pas tous les membres de l'unité de négociation, mais seulement eux-mêmes. Elle s'oppose au fait que quelques personnes seulement, dans une unité composée de plusieurs centaines de pilotes, pourraient chercher à faire valoir leur propre idée de la façon dont leur agent négociateur devrait être capable de négocier et de la manière dont il faudrait considérer qu'on a contrevenu ou pas aux droits de négociation de l'agent négociateur, dans une situation où celui-ci s'oppose lui-même énergiquement à la position qu'ils adoptent.

[44] L'APAC se demande si cinq autres employés qui voudraient quelque chose d'un peu différent pourraient comparaître pour exprimer leurs idées sur la façon dont l'ALPA devrait négocier pour eux ainsi que sur les circonstances dans lesquelles on aurait contrevenu aux droits de négociation de l'ALPA. L'ALPA devrait-elle alors défendre sa stratégie de négociation et sa définition des événements qui contreviennent ou pas à ses droits de négociation? Ou alors, aurait-elle seulement le même statut que n'importe quel autre employé membre de l'unité de négociation?

[45] L'APAC soutient que la notion d'agent négociateur est le principe fondamental de la négociation collective: une fois qu'ils sont représentés par un agent négociateur, les employés pris individuellement ne peuvent pas avoir par eux-mêmes des droits d'emploi individuels. Dans un système de négociation collective moderne, l'individu renonce à ses droits individuels en faveur d'un agent négociateur qui décide quoi, quand et comment négocier.

[46] ACPA states that to adopt a literal interpretation of section 97(1) would allow anyone, regardless of standing, including the employer, to file any sort of complaint, without regard to the overall system of collective bargaining set up by the *Code* and its overall objectives. ACPA points to the fact that when the Board heard the complaint in *Air Canada et al.* (44), *supra*, it refused to give individual pilots separate standing on the basis that a union already represented all the members of the bargaining unit.

[47] ACPA submits that the cases that have followed *Bibeault et al. v. McCaffrey*, *supra*, confirm that the scheme of labour relations legislation as a whole is inconsistent with the right of an individual employee to make arguments about the contours of the bargaining unit, even though they may be affected by bargaining matters. This principle applies not only to represented employees but also to those who are not yet represented by an exclusive bargaining agent.

(e) Respondent ACR

[48] ACR takes issue with the complainants' submissions on standing on the basis that they are contrary to the purpose of the *Code*. To follow the complainants' reasoning would mean that any party who is directly affected may in his or her individual capacity file an application in relation to bargaining rights, with the effect that potentially any pilot in Canada could come forward with a different scenario and claim to have standing. ACR asserts that this is contrary to the principles of collective bargaining.

[49] ACR rejects the complainants' characterization of the preliminary objection on standing as being the existence or not of a *prima facie* case. It submits that the issue of a *prima facie* case only arises once the complainants have crossed the first hurdle of status and further submits that *Richard Connolly et al.*, *supra*, relied on by the complainants has been legislatively overruled by the new provisions of the *Code*.

[50] ACR cautions against giving the word "party" the overly broad interpretation that the complainants urge

[46] L'APAC déclare qu'opter pour une interprétation littérale du paragraphe 97(1) permettrait à n'importe qui, quel que soit son statut - y compris l'employeur - de déposer n'importe quelle plainte sans égard au système global de négociation collective établi par le *Code* ainsi qu'à ses objectifs d'ensemble. Elle souligne que, lorsque le Conseil a entendu la plainte dans l'affaire *Air Canada et autres* (44), précitée, il a refusé de donner aux pilotes pris individuellement un statut distinct, en partant du principe qu'un syndicat représentait déjà tous les membres de l'unité de négociation.

[47] Pour conclure, l'APAC allègue que les décisions qui ont suivi l'arrêt *Bibeault et autres c. McCaffrey*, précité, confirment que le régime législatif des relations du travail dans son ensemble est incompatible avec le droit d'un employé pris individuellement de présenter des arguments sur la structure de l'unité de négociation, même s'il peut subir les répercussions des activités de négociation. Ce principe s'applique non seulement aux employés représentés, mais aussi à ceux qui ne sont pas encore représentés par un agent négociateur exclusif.

e) ACR, intimée

[48] ACR conteste les observations des plaignants sur leur qualité pour agir, en déclarant qu'ils sont incompatibles avec la raison d'être du *Code*. Souscrire à leur raisonnement signifierait que n'importe quelle partie directement touchée pourrait présenter une demande à titre individuel à l'égard des droits de négociation, autrement dit que n'importe quel pilote du Canada pourrait invoquer un scénario différent et prétendre avoir qualité pour déposer une plainte. ACR conclut que cela serait contraire aux principes de la négociation collective.

[49] ACR rejette l'interprétation des plaignants de l'objection préliminaire selon laquelle leur qualité pour s'adresser au Conseil se fonde sur l'existence ou l'inexistence d'une apparence de droit suffisante. À son avis, la question d'apparence de droit suffisante ne se pose qu'une fois que les plaignants ont réussi à se faire reconnaître la qualité voulue; elle allègue en outre que les arguments invoqués dans l'affaire *Richard Connolly et autres*, précitée, sur lesquels les plaignants se fondent ont été infirmés législativement par les nouvelles dispositions du *Code*.

[50] ACR déclare qu'il faut éviter de donner au mot «partie» l'interprétation trop large que les plaignants

upon the Board because section 3(1) specifically defines “parties” in relation to certain issues. ACR relies on the submissions of the other respondents as to why the MECs are not a person or an organization for the purposes of section 3(1) because they are not a trade union.

[51] ACR contests the complainants’ submission that status depends on the circumstances of the complaint and argues that such an interpretation would translate into any person or organization not specifically excluded under section 97 being entitled to file any application. ACR observes that the language under section 97 is to some extent limited by sections 6(1)(a) and 6(c) of the *1992 Regulations* now sections 6(1)(a) and 6(c) of the *2001 Regulations*, which refer to a filing by a trade union, a council of trade unions or an employers’ organization, or where appropriate, by employees.

[52] ACR emphasizes that individual complaints under section 97 can only relate to the individual rights of the employee and not to bargaining rights or the institutional rights of ALPA. It argues that the complainants’ authorities do not support individual standing under section 94(1)(a) but under section 94(3)(a)(i), which is geared to individual rights.

[53] ACR draws the Board’s attention to the distinction to be made between the so-called transfer of bargaining rights claimed by the MECs and the administration of those rights, as provided for under ALPA’s constitution. Finally, ACR argues that the instant complaint is but another means of seeking reconsideration of the Board’s decision in *Air Canada et al.* (44), *supra*.

(f) Complainants’ Reply

[54] The complainants claim that ALPA is not a complainant party to these proceedings and insist that the respondents’ arguments ignore the representative capacity of the MECs. They restate that the notion of standing rests on two tests: the first being whether the MECs are directly affected and the second being whether the *Code* prevents them from filing this

voudraient lui faire attribuer par le Conseil, parce que le paragraphe 3(1) définit expressément les «parties» dans le contexte de certaines questions. Elle se fonde sur les observations des autres intimées quant à la question de savoir pourquoi les CED ne sont pas une personne ni une organisation aux fins du paragraphe 3(1), parce qu’ils ne sont pas un syndicat.

[51] ACR conteste l’observation des plaignants que leur statut est fonction des circonstances de la plainte, en affirmant qu’une telle interprétation reviendrait à donner à toute personne ou organisation qui ne serait pas expressément exclue par l’article 97 le droit de présenter n’importe quelle demande. Elle souligne que le libellé de l’article 97 est limité, dans une certaine mesure, par l’application des alinéas 6(1)a) et c) du *Règlement de 1992*, devenus depuis les alinéas 6(1)a) et c) du *Règlement de 2001*, qui portent sur la présentation des demandes et autres documents au Conseil par un syndicat, un regroupement de syndicats, une organisation patronale ou, le cas échéant, par des employés.

[52] ACR souligne que les plaintes présentées individuellement en vertu de l’article 97 ne peuvent porter que sur les droits individuels de l’employé et non sur les droits de négociation, ni sur les droits institutionnels de l’ALPA. Elle déclare que les pouvoirs délégués aux plaignants ne justifient pas qu’on leur reconnaisse individuellement qualité pour agir en vertu de l’alinéa 94(1)a), mais bien en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i), qui porte sur les droits individuels.

[53] ACR souligne au Conseil la distinction entre le soi-disant transfert des droits de négociation que les CED réclament et l’administration de ces droits prévue par les statuts de l’ALPA. Enfin, elle maintient que la plainte en l’espèce n’est qu’un autre moyen d’obtenir un réexamen de la décision du Conseil dans l’affaire *Air Canada et autres* (44), précitée.

f) Réplique des plaignants

[54] Les plaignants déclarent que l’ALPA n’est pas partie plaignante dans la présente affaire, en affirmant que les arguments des intimées ne tiennent pas compte de la capacité de représentation des CED. Ils répètent que la notion de qualité pour présenter une demande repose sur deux critères, le premier se rapportant à la question de savoir si les CED sont directement touchés

application. The complainants dispute the test applied by the respondents that the MECs must be bargaining agents as defined in the *Code*.

[55] The complainants challenge the respondents' view that if the instant case "smells" like another common employer application, then the Board ought to have nothing to do with it. The complainants remind the Board that the provisions of the *Code* are remedial in nature and include the protection of the rights of employees; accordingly, the Board's interpretation must be sufficiently liberal to enable the *Code*'s purposes to be met. It cites in support of this proposition *L.R. Appleton et al. v. Eastern Provincial Airways Ltd. et al.*, *supra*, which directed that parties directly affected by a Board order, in this case replacement workers, ought to have been given an opportunity to become parties before the order was made because their interests were obviously adverse to those espoused by the union.

[56] The complainants emphasize that the Board's inquiry should focus on whether there is a party who can adequately and properly represent the interests of those who might be directly affected, as stated in *L.R. Appleton et al. v. Eastern Provincial Airways Ltd. et al.*, *supra*. They argue that the floodgate argument of potential litigants should not be a deciding factor in allowing a party standing, since the Board could always find ways to manage the proceeding to deal with such situations, including how, for example, class actions are managed. Furthermore, they submit that the MECs are not before the Board in their individual capacity, but in their representational capacity as demonstrated by the various provisions in the ALPA constitution that apply to the MECs.

[57] The complainants submit that in accordance with the Board's decision in *Air Canada et al. (120)*, *supra*, the MECs could be classified as branches, if not

ou pas, et le second, si le *Code* leur interdit ou pas de présenter une telle demande. Ils contestent le critère invoqué par les intimées, à savoir que les CED doivent être des agents négociateurs au sens du *Code* pour présenter la plainte en l'espèce.

[55] Les plaignants contestent la position des intimées lorsqu'elles prétendent que, si la présente affaire «donne l'impression» d'être une demande de déclaration d'employeur commun comme les autres, le Conseil devrait absolument refuser de l'entendre. Ils rappellent au Conseil que les dispositions du *Code* sont de nature corrective et englobent la protection des droits des employés; par conséquent, l'interprétation du Conseil doit être suffisamment large pour que l'objet du *Code* puisse être respecté. À l'appui de cet argument, ils invoquent le jugement rendu dans l'affaire *L.R. Appleton et autres c. Eastern Provincial Airways Ltd. et autres*, précité, dans laquelle la Cour a décidé que les parties directement visées par une ordonnance du Conseil, en l'occurrence les travailleurs de remplacement, auraient dû avoir la possibilité de devenir des parties avant que l'ordonnance ne soit rendue, parce que leurs intérêts étaient manifestement incompatibles avec ceux du syndicat.

[56] Les plaignants soulignent que l'enquête du Conseil devrait être axée sur la question de savoir s'il y a une partie capable de représenter convenablement et correctement les intérêts des employés qui pourraient être directement touchés, comme dans l'affaire *L.R. Appleton et autres c. Eastern Provincial Airways Ltd. et autres*, précité. Selon eux, l'argument qu'on ouvrirait la porte à une légion de parties potentielles ne devrait pas être un facteur déterminant pour la décision de reconnaître la qualité voulue à une partie, étant donné que le Conseil pourrait toujours trouver des moyens de gérer les procédures pour composer avec de telles situations, notamment en ce qui concerne la gestion des recours collectifs, par exemple. En outre, ils font valoir que les CED ne se présentent pas devant le Conseil à titre individuel, mais bien en leur qualité de représentants, comme en témoignent les nombreuses dispositions des statuts de l'ALPA qui s'appliquent à eux.

[57] Les plaignants concluent donc que, conformément à la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autre (120)*, précitée, les CED pourraient

locals, since they have identifiable numbers and are recognized in ALPA's constitution.

[58] The complainants refer back to *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, *supra*, which also states that the notion of interest in a proceeding has to be broadly interpreted. It argues that the Board must in all instances be correct on the notion of standing or it will be overturned by the higher courts as held by the Supreme Court of Canada in *Canadian Pacific Air Lines Ltd. v. Canadian Air Line Pilots Assn.*, [1993] 3 S.C.R. 724, and by the Federal Court of Appeal (*Air Canada v. Davis*, 72 F.T.R. 283), which determined the standard governing judicial review of a Board decision.

[59] The complainants argue that to limit the interpretation of sections 94 and 95 to the collective rights of bargaining agents is a distortion of these provisions, which Parliament enacted with a much broader public purpose in mind than simply sections 18 and 35. They take issue with the respondents' analysis of *Bibeault et al. v. McCaffrey*, *supra*, which they say has limited value because of the specific statute they were called upon to interpret. Thus, they believe that once the MECs complain of interference, there need not be an inquiry as to whether they are a bargaining agent since sections 94, 95 or 97 do not place any limits on the filing of a complaint in lieu of ALPA.

[60] The complainants' reject the decision in *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, *supra*, as clearly distinguishable on its facts from the instant case. They state that the statute in dispute was the Quebec's *Code of Civil Procedure*, which is a statute "once-removed" from the labour relations statute that governs the instant dispute. It prefers in its stead *L.R. Appleton et al. v. Eastern Provincial Airways Ltd. et al.*, *supra*, in which the Federal Court of Appeal ruled that a group of employees, though not technically joined as a party to proceedings of the tribunal, should have been offered the opportunity to be a party.

être considérés comme des éléments, sinon des sections locales du syndicat, puisqu'ils portent un numéro distinct et qu'ils sont reconnus dans les statuts de l'ALPA.

[58] Les plaignants invoquent l'affaire *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée, dans laquelle le Conseil a aussi déclaré que la notion d'intérêt dans une affaire doit être interprétée largement. Selon eux, le Conseil doit toujours éviter de se tromper sur la notion de qualité pour être partie s'il ne veut pas que ses décisions soient renversées par les tribunaux, comme l'ont fait la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée c. Assoc. canadienne des pilotes de lignes aériennes*, [1993] 3 R.C.S. 724, et la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Air Canada v. Davis*, 72 F.T.R. 283, une affaire qui a déterminé la norme applicable au contrôle judiciaire des décisions du Conseil.

[59] Les plaignants soutiennent que limiter l'interprétation des articles 94 et 95 aux droits collectifs des agents négociateurs est une distorsion de ces dispositions que le Parlement a promulguées dans une intention d'application publique bien plus large que simplement les dispositions des articles 18 et 35. Ils contestent l'analyse que les intimées ont faites de l'arrêt *Bibeault et autres c. McCaffrey*, précité, en disant que sa valeur est limitée en raison de la loi qu'il s'agissait d'interpréter en l'occurrence. Ils sont donc convaincus qu'une fois que les CED se plaignent d'ingérence, il n'est pas nécessaire que le Conseil enquête pour savoir s'ils sont un agent négociateur, étant donné que les articles 94, 95 ou 97 n'imposent aucune restriction quant au dépôt d'une plainte à la place de l'ALPA.

[60] Les plaignants rejettent l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, précité, puisque les faits sont bien différents en l'espèce. Ils déclarent que la loi contestée était le *Code de procédure civile* du Québec, une loi bien distincte de celle des relations du travail qui est applicable dans cette affaire-ci. Ils préfèrent l'arrêt *L.R. Appleton et autres c. Eastern Provincial Airways Ltd. et autres*, précité, dans lequel la Cour d'appel fédérale a jugé qu'un groupe d'employés aurait dû se voir offrir la possibilité d'être partie, même s'il n'était techniquement pas lié en tant que partie aux procédures du tribunal.

[61] In conclusion, the complainants state that they are not requesting that they replace ALPA in bargaining with ACR. They are seeking declaratory relief including a declaration by the Board that the contravening provisions of the ACPA collective agreement are null and void pursuant to section 99(2) of the *Code*. It is only as an alternative to that relief that the complainants are seeking a direction from the Board as to a method of binding arbitration and/or a single employer declaration, which would afford the parties an alternative method to resolve the complaint. It asserts that declaratory relief is not exclusively available to complainants who are certified bargaining agents.

V - Analysis

[62] The fundamental policy of the law is key in establishing the nature of a cause of action in a particular case. According to C.A. Wright, "The Law of Evidence: Present and Future" (1942), 20 Can. Bar Rev. 714, at page 715, this fundamental policy may be of even more importance than the ascertainment of the truth itself. Whether under civil, criminal or other statutes, the relevant facts of the case are set out in the pleadings or the charge, as the case may be. Under the *Code*, these facts are set out in the complaint. To avoid frivolous or vexatious causes of action, a litigant's standing must therefore be viewed in regard to the context of the substantive law, which is the basis for the cause of action.

[63] Labour legislation and its underlying policy is designed to encourage collective rights as opposed to individual rights, which are protected by tort action. Were it not for the *Code*, groups of employees would be unable to legally assert their rights within the employment relationship. It follows that the provisions of the *Code* are primarily driven by the assertion of collective rights. Collective rights in turn are subject to the principles of free collective bargaining. To ensure a peaceful industrial climate, Parliament has also determined that free collective bargaining must be balanced by a system that promotes the constructive settlement of disputes.

[64] Thus, where employees have chosen to be represented collectively, the *Code* establishes an orderly process to ensure effective industrial relations. The system is a broad, yet homogeneous code of conduct governed by a certain number of rules, which

[61] Pour conclure, les plaignants déclarent qu'ils ne demandent pas à remplacer l'ALPA dans les négociations avec ACR. Ils réclament un redressement déclaratoire comprenant une déclaration du Conseil que les dispositions contestées de la convention collective de l'APAC sont nulles et sans effet en vertu du paragraphe 99(2) du *Code*. C'est subsidiairement à ce premier redressement demandé seulement que les plaignants réclament une déclaration du Conseil sur une méthode d'arbitrage exécutoire et/ou une déclaration d'employeur unique qui donnerait aux parties un autre moyen de régler la plainte. Ils font valoir qu'un redressement déclaratoire n'est pas seulement possible pour des plaignants qui sont des agents négociateurs accrédités.

V - Analyse

[62] La raison d'être de la loi est l'élément clé lorsqu'il s'agit de déterminer la nature de la demande dans une affaire donnée. D'après C.A. Wright, «The Law of Evidence: Present and Future», (1942), 20 Rev. du Bar. can. 714, à la page 715, cette raison d'être peut être plus importante encore que la détermination du litige lui-même. Qu'il s'agisse de droit civil, pénal ou autre, les faits pertinents de l'affaire sont précisés dans la plaidoirie ou l'accusation, selon le cas. Sous le régime du *Code*, ces faits sont précisés dans la plainte. Pour éviter que les motifs ne soient frivoles ou vexatoires, la qualité d'une partie pour agir doit par conséquent être considérée dans le contexte du droit substantiel, qui est le fondement du motif d'une action.

[63] Le droit du travail et la politique qui le sous-tend sont conçus pour favoriser les droits collectifs plutôt qu'individuels, lesquels sont protégés par instances civiles. Si ce n'était du *Code*, les groupes d'employés seraient incapables de faire valoir légalement leurs droits dans la relation d'emploi. Il s'ensuit que les dispositions du *Code* sont essentiellement fonction de l'assertion des droits collectifs. Ces droits eux-mêmes sont assujettis aux principes de la libre négociation collective. Pour que les relations industrielles soient paisibles, le Parlement a aussi décidé que la libre négociation collective devait être assortie d'un système préconisant le règlement constructif des différends.

[64] Ainsi, lorsque les employés ont choisi d'être représentés collectivement, le *Code* établit un processus ordonné afin d'assurer l'efficacité des relations industrielles. Le régime ainsi établi est un code d'éthique général homogène régi par un certain nombre

are a codification of sound labour-management relations principles. These objectives are set out in the *Code's* Preamble. To access the process under the *Code*, it is not sufficient to allege that a complainant may be affected by or have an interest in an outcome; more fundamentally, a complainant must establish that the complaint can be resolved four-square within the *Code's* provisions. This is where the Board's discretion to hear a complaint comes into play. The Board's discretion is further governed by the provisions of section 16(o.1), which provides that it can summarily refuse to hear, or dismiss, a matter for want of jurisdiction or lack of evidence.

[65] Certification under section 24 and the designation of "a unit appropriate for collective bargaining" are ostensible recognitions that individual employment contracts have been replaced by a collective contract and that a "bargaining agent" now speaks for the collective group of employees. Upon certification, all labour relations rights fall within the potential purview of the certified bargaining agent with the result that the right to bargain with an employer can no longer be asserted by individual employees. Any dissatisfaction with rights bargained under a collective agreement must be addressed through the collective bargaining process or the dispute resolution process thereunder or under section 37 of the *Code* (alleging a breach of the duty of fair representation, discussed *infra*).

[66] In *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, *supra*, the Supreme Court of Canada considered the principle of exclusive representation under Quebec labour law. Commenting that these fundamental principles are also present in federal law, Mr. Justice LeBel stated the following:

[41] One of the fundamental principles we find in Quebec labour law, and one which it has in common with federal law and the law of the other provinces, is the monopoly that the union is granted over representation. This principle applies in respect of a defined group of employees or bargaining unit, in relation to a specific employer or company, at the end of a procedure of certification by an administrative tribunal or agency. Once certification is granted, it imposes significant obligations on the employer, imposing on it a duty to recognize the certified union and bargain with it in good faith with the aim of concluding a collective agreement (s. 53 L.C.). Once the collective agreement is concluded, it is binding on both the employees and the employer (ss. 67 and 68 L.C.).

de règles qui constituent une codification des principes de saines relations du travail. Ces objectifs sont exposés dans le Préambule du *Code*. Pour avoir accès aux recours prévus par le *Code*, il ne suffit pas que l'éventuel plaignant allègue qu'il peut être touché par un résultat ou que ce résultat l'intéresse; il doit prouver plus fondamentalement que sa plainte peut être parfaitement réglée en vertu des dispositions du *Code*. C'est là que le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'entendre une plainte intervient. Ce pouvoir discrétionnaire est assujéti à l'alinéa 16o.1), lequel prévoit que le Conseil peut, de façon sommaire, refuser d'entendre ou rejeter toute affaire pour motif de manque de preuve ou d'absence de compétence.

[65] L'accréditation accordée en vertu de l'article 24 et la désignation d'une «unité habile à négocier collectivement» reconnaissent ostensiblement que les contrats individuels d'emploi ont cédé la place à un contrat collectif et qu'un «agent négociateur» représente désormais collectivement le groupe d'employés. Quand un agent négociateur est accrédité, tous les droits relatifs aux relations du travail deviennent potentiellement de son ressort, ce qui signifie que les employés ne peuvent plus se prévaloir individuellement du droit de négocier avec un employeur. S'ils sont mécontents des droits négociés dans le contexte d'une convention collective, ils doivent y remédier dans le contexte de la négociation collective ou du processus de règlement des différends prévu par la convention collective ou par l'article 37 du *Code* (pour dénoncer un manquement au devoir de représentation juste, dont nous parlerons plus loin).

[66] Dans l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, précité, la Cour suprême du Canada s'est prononcée sur le principe de la représentation exclusive dans le contexte du droit du travail québécois. En déclarant que ces principes fondamentaux se retrouvent aussi dans la loi fédérale, le juge LeBel a précisé ce qui suit:

[41] Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois - qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces - se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat. Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective (art. 53 C.t.). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur

For the purposes of administering the collective agreement, the certified association exercises all the recourses of the employees whom it represents without being required to prove that the interested party has assigned his or her claim (s. 69 L.C.). (With respect to these mechanisms, see, for example: F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1988), at pp. 867-70; R.P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (1999), at p. 362.)

[42] The collective agreement is implemented, first and foremost, between the union and the employer. **Certification**, followed by the collective agreement, **takes away the employer's right to negotiate directly with its employees. Because of its exclusive representation function**, the presence of the union erects a screen between the employer and the employees. The employer loses the option of negotiating different conditions of employment with individual employees. In *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, at p. 519, Chouinard J., who wrote the reasons of this Court, quoted the following passage from the decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200, regarding the situation created by certification:

"Once a majority of the employees in an appropriate bargaining unit have decided they want to engage in collective bargaining and have selected a union as their representative, **this union becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, irrespective of their individual views. The union is granted the legal authority to negotiate and administer a collective agreement setting terms and conditions of employment for the unit ... This legal position expresses the rationale of the Labour Code as a whole that the bargaining power of each individual employee must be combined with that of all the others to provide a sufficient countervailing force to the employer so as to secure the best overall bargain for the group.** [Emphasis added]."

[43] Some years later, in *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962, at p. 975, Gonthier J. again pointed out the change in labour relations within a company brought about by certification of the union. **A collective framework supersedes the traditional contractual process**, which is based on individual relations between the employer and its employees. Gonthier J. then cited this passage from this Court's decision in *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718, at p. 725:

"The common law as it applies to **individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement** which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto."

(pages 13-14; emphasis added)

(art. 67 et 68 C.I.). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance (art. 69 C.I.). (Sur ces mécanismes, voir par exemple: F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), p. 867-870; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4^e éd. 1999), p. 362.)

[42] La mise en oeuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. **L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive**, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200, sur la situation créée par l'accréditation:

«[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et **dès qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation [...]. Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du Code du travail dans son ensemble, savoir que le pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe.** [Je souligne.]»

[43] Quelques années plus tard, dans l'arrêt *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962, p. 975, le juge Gonthier soulignait à nouveau le changement que l'accréditation du syndicat entraînait dans les rapports de travail à l'intérieur de l'entreprise. **Un cadre collectif se substitue au mécanisme contractuel traditionnel**, fondé sur des rapports individuels entre l'employeur et ses salariés. Le juge Gonthier citait alors ce passage de l'arrêt de notre Cour dans *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, p. 725:

«Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et la compagnie en tant que parties principales à la convention.

(pages 26-28; c'est nous qui soulignons)

[67] The essence of the instant complaint is that the collective rights of the regional pilots have been breached because the collective agreement concluded between Air Canada and ACPA has an alleged incidence on their compensation and advancement at ACR. It is on the basis of these allegations that the following remedies are being claimed: either that the scope clause negotiated between Air Canada and ACPA be declared null and void, or that the MECs be allowed to bargain directly with Air Canada, or alternatively, that ACR and Air Canada be declared a single employer for the purposes of this complaint, with the avowed effect of giving them direct access to bargain with Air Canada. These remedies are indicative of collective bargaining rights. Correspondingly, not a single paragraph of the 94 paragraphs of the complaint alleges the breach of the individual rights of any regional pilot. Additionally, the remedies claimed have an incidence on the collective bargaining rights of Air Canada pilots represented by ACPA.

[68] To determine who may file a complaint, the *Code* specifies a definition of “party” in section 3(1):

“parties” means

(a) in relation to the **entering into**, renewing or **revising** of a collective agreement and in relation to a dispute, the employer and the **bargaining agent that acts on behalf of the employer’s employees**,

(b) in relation to a difference relating to the interpretation, application, administration or alleged contravention of a collective agreement, the employer and the bargaining agent, and

(c) in relation to a complaint to the Board under this Part, the complainant and any person or organization against whom or which the complaint is made; ...

(emphasis added)

[69] Notably, the notion of party is **in relation to** particular complaints or disputes.

[70] Thus, the parties who may request a revision of a collective agreement in relation to a dispute as is the case here, are the employer and the bargaining agent. In the instant case, the employer of the regional pilots is ACR and the certified bargaining agent is ALPA.

[67] En l’espèce, la plainte consiste fondamentalement à déclarer qu’on a contrevenu aux droits collectifs des pilotes régionaux parce que la convention collective conclue entre Air Canada et l’APAC aurait des répercussions sur leur rémunération et sur leurs chances d’avancement à ACR. C’est sur la foi de ces allégations que les plaignants réclament les redressements suivants: soit que la clause sur la portée négociée entre Air Canada et l’APAC soit déclarée nulle et sans effet, soit que le Conseil les autorise à négocier directement avec Air Canada, soit, subsidiairement, qu’ACR et Air Canada soient déclarés constituer un employeur unique aux fins de la plainte, avec l’effet avoué de donner aux plaignants la possibilité de négocier directement avec Air Canada. Ces redressements correspondent à des droits de négociation collective. Le corollaire, c’est qu’aucun des 94 paragraphes de la plainte ne fait état d’une violation des droits individuels d’un pilote régional quelconque. En outre, les redressements réclamés auraient des répercussions sur les droits de négociation collective des pilotes d’Air Canada représentés par l’APAC.

[68] Afin de déterminer qui a qualité pour déposer une plainte, le *Code* définit la notion de «partie» au paragraphe 3(1):

«parties»

a) Dans les cas de **conclusion**, renouvellement ou **révision** d’une convention collective, ou de différend, **l’employeur et l’agent négociateur qui représentent les employés de celui-ci**;

b) en cas de désaccord sur l’interprétation, le champ d’application, la mise en oeuvre ou la prétendue violation d’une convention collective, l’employeur et l’agent négociateur;

c) dans le cas d’une plainte déposée devant le Conseil aux termes de la présente partie, le plaignant et la personne ou l’organisation visée par la plainte.

(c’est nous qui soulignons)

[69] Nous nous devons de souligner que la notion de **partie s’applique à des plaintes ou des différends** donnés.

[70] Ainsi, les parties autorisées à demander une révision d’une convention collective dans le cas d’un différend, comme c’est ce qui se produit en l’espèce, sont l’employeur et l’agent négociateur. Dans la présente affaire, l’employeur des pilotes régionaux est

ALPA's status as the bargaining agent is not only the subject of several orders of the Board, but also admitted by the complainants as noted from the following statements in their complaint:

3. ALPA is an international union that represents pilots and other airline employees. **It is the certified bargaining agent for the Complainants** as well as for the Respondent MEC's.

...

11. ...While the bargaining rights of the pilot bargaining units are not vested in the MEC of each of the regional connector airlines, ...

...

CERTIFICATION ORDERS FOR THE REGIONALS

13. ... Pursuant to this Certification Order [Appendix 2] and as stated in Section 1-2 (Association Recognition) of the collective agreement between ALPA and AirBC (expiring on December 31st, 2002) [Appendix 3], **ALPA is the sole bargaining agent for all pilots employed by AirBC.**

14. ... Pursuant to this Certification Order [Appendix 4] and as stated in Section 3 (Recognition) of the collective agreement between ALPA and Air Nova (expiring on December 31st 2002) [Appendix 5], **ALPA is the sole bargaining agent for all pilots employed by Air Nova and is empowered to represent them and to conclude an agreement with the Company as to the hours of work, wages and conditions of employment.**

15. ... Pursuant to this Certification Order [Appendix 6] and as stated in the collective agreement between the ALPA and Air Alliance (expiring on May 31st 2002) [Appendix 7], **ALPA is the sole bargaining agent for all pilots employed by Air Alliance and its successor.**

...

17. ... Pursuant to this Certification Order [Appendix 8] and as stated in Section 1.1 (Recognition) of the collective agreement between ALPA and Air Ontario (expiring on May 31st, 2002) [Appendix 9], **ALPA is the sole bargaining agent for all pilots employed by Air Ontario and is empowered to represent them, and to negotiate and conclude an agreement with Air Ontario as to the hours of work, wages and other employment conditions.**

18. ... Pursuant to this Certification Order [Appendix 10] and as stated in Section 2 (Recognition) of the collective agreement between ALPA and CRA (expired on June 30th 1996, extended to December 31st 2000 by Letter of Understanding #1 ("LOU #1") dated February 1st 1997, and further extended to December 31st 2001 by Memorandum of Agreement entered into in February 2000 between CRA, Air Canada and ALPA)

ACR et leur agent négociateur accrédité est l'ALPA. Le statut d'agent négociateur de l'ALPA a non seulement fait l'objet de plusieurs ordonnances du Conseil, mais il a aussi été admis par les plaignants, comme les extraits suivants de la plainte le montrent:

3. L'ALPA est un syndicat international qui représente les pilotes et d'autres employés des lignes aériennes. **Elle est l'agent négociateur accrédité des plaignants** ainsi que des CED intimés.

...

11. Alors que les droits de négociation des unités de négociation des pilotes n'ont pas été confiés au CED de chacun des transporteurs correspondants régionaux...

...

ORDONNANCES D'ACCREDITATION DES TRANSPORTEURS RÉGIONAUX

13. ... Conformément à cette ordonnance d'accréditation [Annexe 2] et tel que précisé à l'article 1-2 (Reconnaissance de l'Association) de la convention collective conclue entre l'ALPA et AirBC (date d'expiration: le 31 décembre 2002) [Annexe 3], **l'ALPA est le seul agent négociateur de tous les pilotes d'AirBC.**

14. ... Conformément à cette ordonnance d'accréditation [Annexe 4] et tel que précisé à l'article 3 (Reconnaissance) de la convention collective conclue entre l'ALPA et Air Nova (date d'expiration: le 31 décembre 2002) [Annexe 5], **l'ALPA est le seul agent négociateur de tous les pilotes d'Air Nova; elle est habilitée à les représenter et à conclure une entente avec la compagnie au sujet des heures de travail, de la rémunération et des conditions d'emploi.**

15. ... Conformément à cette ordonnance d'accréditation [Annexe 6] et tel que précisé dans la convention collective conclue entre l'ALPA et Air Alliance (date d'expiration: le 31 mai 2002) [Annexe 7], **l'ALPA est le seul agent négociateur de tous les pilotes d'Air Alliance et de son successeur.**

...

17. ... Conformément à cette ordonnance d'accréditation [Annexe 8] et tel que précisé à l'article 1.1 (Reconnaissance) de la convention collective conclue entre l'ALPA et Air Ontario (date d'expiration: le 31 mai 2002) [Annexe 9], **l'ALPA est le seul agent négociateur de tous les pilotes d'Air Ontario; elle est habilitée à les représenter ainsi qu'à négocier et à conclure une entente avec Air Ontario quant aux heures de travail, à la rémunération et aux autres conditions d'emploi.**

18. ... Conformément à cette ordonnance d'accréditation [Annexe 10] et tel que précisé à l'article 2 (Reconnaissance) de la convention collective conclue entre l'ALPA et Lignes aériennes Canadien régional Ltée (date d'expiration: le 30 juin 1996; prorogée jusqu'au 31 décembre 2000 en vertu de la Lettre d'entente n° 1 (LE n° 1) datée du 1^{er} février 1997, et prorogée encore jusqu'au 31 décembre 2001 en vertu du

[Appendix 11], ALPA is the sole bargaining agent for all pilots employed by CRA.

(emphasis added)

[71] Reference is also made to paragraphs 89 to 93 of the complaint, each of which states that ALPA is the bargaining agent in respect of the numerous violations alleged in the complaint. These admissions bring up the question as to how the complainants propose to now step into the shoes of ALPA, not only in a recourse against ACR, but also against Air Canada, with a view to being considered as an equal with ACPA, the certified bargaining agent representing Air Canada pilots.

[72] According to section 3(1) of the *Code*, a bargaining agent is defined as follows:

“bargaining agent” means

(a) a trade union that has been **certified by the Board** as the bargaining agent for the employees in a bargaining unit **and the certification of which has not been revoked ...**

(emphasis added)

[73] While the complainants readily admit that their certified bargaining agent is ALPA, they argue on the other hand that ALPA’s rights and obligations have devolved to the MECs and cite in support of their position *Re United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998, supra*, *Rosemond Lamoureux, supra* and *Transport V.A. Inc., supra*.

[74] In *Re United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998, supra*, one of the preliminary issues considered by the British Columbia Labour Relations Board was its jurisdiction to deal with a complaint against the international union under section 10(1)(a) of the *British Columbia Labour Code* since the international union was not a trade union, as defined in section 1. Vice-Chair Parkinson framed the question this way:

15. There is no issue in this case of the standing of Local 1237 [i.e. the local union certified by the Board] to bring a complaint. ... The jurisdictional issue in this case is not the standing of the local to complain, but rather whether the

Protocole d’entente conclu en février 2000 entre Lignes aériennes Canadien Régional Ltée, Air Canada et l’ALPA) [Annexe 11], l’ALPA est le seul agent négociateur de tous les pilotes de Lignes aériennes Canadien Régional Ltée.

(traduction; c’est nous qui soulignons)

[71] Nous soulignons aussi les paragraphes 89 à 93 de la plainte, car chacun précise que l’ALPA est l’agent négociateur à l’égard des nombreuses violations de la convention collective alléguées dans la plainte. Ces admissions soulèvent la question à savoir comment les plaignants se proposent maintenant de supplanter l’ALPA dans un recours non seulement contre ACR mais aussi contre Air Canada, afin d’être considérés comme les égaux de l’APAC, l’agent négociateur accrédité pour représenter les pilotes d’Air Canada.

[72] Le paragraphe 3(1) du *Code* donne la définition suivante d’un agent négociateur:

«agent négociateur»

a) Syndicat **accrédité par le Conseil** et représentant à ce titre une unité de négociation, **et dont l’accréditation n’a pas été révoquée...**

(c’est nous qui soulignons)

[73] Même si les plaignants admettent franchement que leur agent négociateur accrédité est l’ALPA, ils n’en soutiennent pas moins que les droits et les obligations de cette dernière ont été délégués aux CED; à l’appui de leurs dires, ils citent les affaires *Re United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998*, précitée, *Rosemond Lamoureux, précité*, et *Transport V.A. Inc., précitée*.

[74] Dans *Re United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998*, précité, une des questions préliminaires sur lesquelles la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique s’est prononcée a été celle de sa compétence pour entendre une plainte déposée contre le syndicat international en vertu de l’alinéa 10(1)a) du *Code du travail* de la Colombie-Britannique, puisque ce syndicat international n’était pas un syndicat au sens de l’article 1 de cette loi. Le vice-président Parkinson a formulé les questions de la façon suivante:

15. La qualité de la section locale 1237 [c.-à-d. du syndicat local accrédité par la Commission] pour déposer une plainte n’est pas contestée dans la présente affaire ... En l’espèce, la question de compétence n’est pas la qualité de la section locale

complaint can be advanced against the International since it is not a trade union as defined by Section 1.

(page 4)

[75] Thus, that question was the reverse of what is being argued by the complainants. The issue was whether an international union under a shared constitution with its locals had standing under the *Code* to object to a complaint filed by one of its locals. Clearly, the local body held the bargaining rights, whereas the international body did not.

[76] The Vice-Chair's findings are significant here:

16. The International argues that the Board has no power to inquire into its actions as it is not recognized as a trade union. While I agree with the International's submission to the extent that **national and international trade unions do not have status under the *Code* for purposes of obtaining certification as a bargaining agent or for negotiating a collective agreement in their own right**, other acts of the national or international union may well be subject to regulation by the *Code* (see for example: Section 150 on trusteeships).

...

18. ... But, by way of illustration, I note that if an International representative were to be brought in to a process at the local level because of some conflict of interest barring a local representative from deciding an issue under the Constitution of a trade union, that involvement of the International representative may not necessarily clothe the act with the trappings of the International. In those circumstances, it may remain an act for which the local trade union may be accountable under Section 10. As that example indicates, **it is the regime of rules operated under, rather than the particular "actor", that may decide the issue.**

(pages 4-5; emphasis added)

[77] This case does not support the devolvement of the rights of the certified trade union to its locals, but decides the limited issue of whether the international union, in the indisputable absence of standing under the legislation, can prevent a local union from filing a complaint against it.

pour déposer une plainte, mais bien celle de savoir si la plainte peut être portée contre le syndicat international alors qu'il n'est pas un syndicat au sens de l'article 1.

(page 4; traduction)

[75] Autrement dit, la question à trancher dans cette affaire-là était l'inverse de l'argument des plaignants en l'espèce. Il s'agissait de savoir si un syndicat international assujéti aux mêmes statuts que ses sections locales avait qualité, en vertu du *Code*, pour s'opposer à une plainte déposée par une de ses sections locales. Il était évident que c'était la section locale qui détenait les droits de négociation, et non l'organisation syndicale internationale.

[76] Les conclusions du vice-président sont importantes dans le contexte qui nous intéresse:

16. Le syndicat international allègue que la Commission n'a pas le pouvoir de faire enquête sur ses actions puisqu'il n'est pas reconnu comme un syndicat. Bien que je souscrive aux arguments du syndicat international dans la mesure où des **syndicats nationaux et internationaux n'ont pas qualité, en vertu du *Code*, pour obtenir une accréditation à titre d'agent négociateur ou pour négocier une convention collective en leur propre nom**, d'autres de leurs actions peuvent fort bien être assujéties à la réglementation du *Code* (voir par exemple l'article 150, sur les fiducies).

...

18. ... Toutefois, pour donner un exemple, je souligne que, si un représentant du syndicat international devait être amené à participer à un processus au niveau local en raison d'un conflit d'intérêts qui empêcherait un représentant local de trancher une question conformément au statut d'un syndicat, la participation de ce représentant du syndicat international pourrait ne pas nécessairement faire du processus une activité du syndicat international lui-même. Dans ces circonstances, le syndicat local pourrait encore être responsable de l'activité en question, conformément à l'article 10. Comme cet exemple le montre, **c'est le régime de règles applicables plutôt que «l'intervenant» lui-même qui peut être déterminant.**

(pages 4-5; traduction; c'est nous qui soulignons)

[77] Dans cette affaire, il ne s'agissait pas de la délégation des droits du syndicat accrédité à ses sections locales, mais plutôt d'une question limitée de savoir si le syndicat international, indiscutablement privé de la qualité nécessaire pour intervenir en vertu de la loi, pouvait empêcher un syndicat local de déposer une plainte contre lui.

[78] In *Rosemond Lamoureux, supra*, the complaint filed under section 37 of the *Code* concerned the issue of the union's conduct in refusing to take a discharge grievance to arbitration. The complainants in the instant case have relied on this case to support the fact that "The Master Executive Council (MEC) is the body within CALPA which is empowered to defer grievances to arbitration." The Board does not see this case as being of any relevance here. That complaint had properly been filed against CALPA and the standing of the MEC was not at issue. The Board absolved CALPA's actions without any reference to the part played by the MEC.

[79] In *Transport V.A. Inc., supra*, the certified bargaining agent alleged that the "raiding" association had not observed certification formalities because the application had not been formally authorized. On this issue, the Board found that the association minutes revealed that the signatories had been duly authorized to file the application. The Board does not see this case to be of much assistance to the complainants since the complainants' authorizations in this case, allegedly filed on behalf of their respective MECs, were not contested by any of the other parties. The Board will never refuse to register an application filed with what are on their face the proper authorizations. However, the simple action of filing authorizations does not legitimize or confirm the complainants' status, as this is a matter solely within the Board's jurisdiction to determine.

[80] The complainants have also submitted that bargaining rights attach to incumbent employees on the basis of a quotation in *Public Service Alliance of Canada v. Bombardier Inc., supra*, whereby the Federal Court of Appeal found that "bargaining rights do indeed attach to the positions of the incumbent employees in a section 47 severance." (page 455) With the greatest of respect, this quotation is taken completely out of context. The Federal Court explains in some detail that a Board order to extend successor rights under section 47.1 can only be made upon application by the employer or an affected trade union. Notably, this situation is akin to a section 18.1 application to review the structure of the bargaining unit, which can only be brought by a bargaining agent or an employer (see *TELUS Corporation, supra*, and *NAV Canada et al., supra*). More pointedly, the Federal

[78] Dans l'affaire *Rosemond Lamoureux*, précitée, la plainte fondée sur l'article 37 du *Code* portait sur la conduite du syndicat, qui avait refusé de renvoyer à l'arbitrage un grief contestant un licenciement. En l'espèce, les plaignants se sont fondés sur la décision rendue dans cette affaire à l'appui de leur raisonnement que le «Conseil exécutif directeur (CED) est l'organe de la CALPA qui est autorisé à renvoyer des griefs à l'arbitrage» (traduction). Le Conseil n'est pas d'avis que cette affaire-là soit pertinente ici. Cette plainte avait été déposée à juste titre contre la CALPA, et la qualité du CED pour le faire n'était pas contestée. Le Conseil avait absous la CALPA sans tenir le moindrement compte du rôle joué par le CED.

[79] Dans l'affaire *Transport V.A. Inc.*, précitée, l'agent négociateur accrédité alléguait que l'association «maraudeuse» ne s'était pas conformée aux modalités d'accréditation, parce que la demande n'avait pas été dûment autorisée. Sur cette question, le Conseil avait jugé que les comptes rendus de l'association révélaient que les signataires avaient bel et bien été autorisés à présenter la demande. En l'espèce, le Conseil ne considère pas cette affaire comme très utile pour les plaignants puisque les autorisations obtenues par les plaignants dans ce cas-là, qui auraient été déposées au nom de leurs CED respectifs, n'avaient été contestées par aucune des autres parties. Le Conseil ne refusera jamais de recevoir une demande présentée avec des autorisations semblant manifestement être les bonnes. Néanmoins, le simple fait de présenter des autorisations ne donne pas de légitimité aux plaignants ni ne confirme leur statut, puisque la décision à cet égard est entièrement du ressort du Conseil.

[80] Les plaignants ont aussi fait valoir que les droits de négociation sont liés aux employés en place, en se fondant sur une citation dans l'arrêt *Alliance de la fonction publique du Canada c. Bombardier Inc.*, précité, dans lequel la Cour d'appel fédérale a conclu que «les droits de négociation sont effectivement liés aux postes des employés en place dans la séparation visée à l'article 47» (page 455). En toute déférence, ils ont pris cette citation complètement hors contexte. La Cour d'appel fédérale a expliqué de façon passablement détaillée dans cet arrêt qu'une ordonnance du Conseil reconnaissant des droits de successeur en vertu de l'article 47.1 ne pouvait être rendue que sur demande de l'employeur ou d'un syndicat visé. Il vaut la peine de souligner que cette situation est analogue à celle d'une demande fondée sur l'article 18.1 de révision de la structure de l'unité de

Court reaffirmed the role of the bargaining agent to represent all employees, even those, who as a result of a successorship, might become represented by a union that they did not freely joined. The Court stated that “if the employees are dissatisfied with their bargaining agent and wish to be represented by a different union or to be free of any union” they could use the existing mechanisms of the *Code* (i.e., section 38) to alter the situation they might find themselves in (page 455).

négociation, demande ne pouvant être présentée que par un agent négociateur ou un employeur (voir *TELUS Corporation*, précitée, et *NAV Canada et autres*, précitée). La Cour fédérale a été plus précise encore en réaffirmant le rôle de l’agent négociateur de représenter tous les employés, même ceux qui, par suite d’une succession, pourraient être représentés par un syndicat auquel ils n’auraient pas librement adhéré. Elle a déclaré que «si les employés ne sont pas satisfaits de leur agent négociateur et souhaitent être représentés par un syndicat différent ou ne pas être représentés par un syndicat», ils peuvent se prévaloir d’un mécanisme du *Code* (c.-à-d. l’article 38) pour changer la situation dans laquelle ils pourraient se retrouver (page 455).

[81] The complainants also relied on a decision of the Ontario Labour Relations Board in *The Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited, supra*, to support the proposition that the constitutional provisions of an international union could devolve to locals exclusively designated to represent members for the purposes of collective bargaining, grievances and other disputes. Admittedly, the Ontario Board found that “The constitutional provisions set out above [make] it quite clear that Local 414 is irrevocably and exclusively designated to represent members for the purposes of collective bargaining, grievances, and all disputes of any kind arising out of the employer and employee relationship” to the extent that “the fact that the International may play a role in advising or guiding negotiations appears insignificant.” (page 901)

[81] Les plaignants se fondent aussi sur une décision de la Commission des relations de travail de l’Ontario dans l’affaire *The Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited*, précité, à l’appui de l’argument que les dispositions des statuts d’un syndicat international pourraient s’appliquer par délégation aux sections locales exclusivement désignées pour représenter les membres aux fins de la négociation collective, du règlement des griefs et d’autres différends. Ils admettent que la Commission ontarienne avait conclu que «les dispositions susdites des statuts montrent très clairement que la section locale 414 est irrévocablement et exclusivement désignée pour représenter les membres aux fins de la négociation collective et du règlement des griefs ainsi que de tous les différends de quelque nature qu’ils soient résultant de la relation entre l’employeur et les employés» (traduction), dans la mesure où «le fait que le syndicat international peut jouer un rôle de conseiller ou d’orienteur des négociations paraît sans importance» (page 901; traduction).

[82] However, the Ontario Board’s position was predicated on legislation very different from the *Code*. As that Board noted in its decision:

[82] Toutefois, la position de la Commission ontarienne était basée sur une loi très différente du *Code*. Elle l’a d’ailleurs souligné dans sa décision:

74. The lack of clarity with respect to the original acquisition of bargaining rights, together with the Board’s jurisprudence indicating that a collective agreement supersedes a certificate in this regard focusses [sic] attention on the current collective agreement.”

Le manque de clarté sur l’acquisition originale des droits de négociation, combiné avec la jurisprudence de la Commission, selon laquelle une convention collective prévaut sur un certificat à cet égard, focalise l’attention sur la convention collective en vigueur.

(page 901; emphasis added)

(page 901; traduction; c’est nous qui soulignons)

[83] As this Board has consistently decided, it is the only jurisdiction where the parties are not allowed to vary the bargaining certificate:

[83] Or, comme le Conseil l’a toujours jugé, il est la seule instance qui n’autorise pas les parties à modifier le certificat d’accréditation:

[13] The Board has consistently held that it has the sole authority to determine the scope of appropriate bargaining units and that it is not bound by parties' agreements that vary the unit, whether through collective bargaining or otherwise. Its supervisory role over the scope of the bargaining unit has been affirmed in the following cases: *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 409); *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 383); *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRBR no. 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRBR no. 300); *B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRBR no. 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRBR no. 309); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRBR no. 352); and *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041.

[14] Thus, the parties cannot forego or adjust bargaining rights determined by the Board. This is unlike most provincial jurisdictions where, upon the negotiation of the first collective agreement, the provincial board's certification is said to be spent, therefore allowing the parties to renegotiate the boundaries of the certificate to suit their interests and needs.

(*Oceanex (1997) Inc.*, *supra*; pages 6-7; and 67; emphasis added)

[84] And see also *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, at paragraph 58.

[85] Much more to the point is a recent decision of this Board involving the airline industry and the pilots at Air Canada. On the question of a union's status to be a party to a single employer application and review of the bargaining units, the following statement in *Air Canada et al. (120)*, *supra*, bears emphasis:

[26] Like the other provisions in the *Code* dealing with bargaining units, bargaining agents and collective agreements, the provisions of this section are singular and do not apparently contemplate that there will be more than one bargaining agent certified for a bargaining unit. A representative of the certified bargaining agent that helped to negotiate the collective agreement may also sign it and be bound contractually, but that does not have the legal effect of certifying that signatory.

[27] It should also be noted that the provisions governing certification and the entering into collective agreements, contemplating as they do that the certified bargaining agent shall retain the support of the majority of the employees in the bargaining unit, are most consistently interpreted together if the position is maintained that although the bargaining agent may enlist the assistance of representatives in the negotiation and administration of the collective agreement,

[13] Le Conseil a toujours statué que lui seul a le pouvoir de déterminer la portée des unités habiles à négocier et qu'il n'est pas lié par les ententes des parties visant à modifier une unité, que ce soit au moyen de la négociation collective ou autrement. Son rôle de surveillance de la portée de l'unité de négociation a été confirmé dans les affaires suivantes: *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300); *B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352); et *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041.

[14] Par conséquent, les parties ne peuvent ni renoncer aux droits de négociation accordés par le Conseil ni les modifier. La situation est différente dans la majorité des provinces où, une fois négociée la première convention collective, l'accréditation accordée par le conseil provincial devient caduque, ce qui permet ainsi aux parties de renégocier le certificat en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins.

(*Oceanex (1997) Inc.*, précitée; pages 6-7; et 67; c'est nous qui soulignons)

[84] Il vaut la peine aussi de voir l'affaire *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, au paragraphe 58.

[85] Une décision récemment rendue par le Conseil au sujet du secteur du transport aérien et des pilotes d'Air Canada est beaucoup plus pertinente. Sur la question du statut d'un syndicat pour être partie à une demande de déclaration d'employeur unique et de révision des unités de négociation, le passage suivant de la décision *Air Canada et autre (120)*, précitée, mérite d'être souligné:

[26] À l'instar des autres dispositions du *Code* ayant trait aux unités de négociation, aux agents négociateurs et aux conventions collectives, le texte de cet article est rédigé au singulier et ne semble pas envisager la possibilité que plusieurs agents négociateurs accrédités puissent représenter une même unité de négociation. Un représentant de l'agent négociateur accrédité qui a participé à la négociation de la convention collective peut aussi signer cette convention et être lié par celle-ci, mais juridiquement parlant, il n'en devient pas pour autant un agent négociateur accrédité.

[27] Il convient également de préciser que pour interpréter ensemble de manière uniforme les dispositions régissant l'accréditation de l'agent négociateur et la négociation des conventions collectives - qui prévoient que l'agent négociateur accrédité doit avoir l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation - il faut partir du principe que même si l'agent négociateur peut solliciter le concours de ses représentants pour négocier et administrer la

the *Code* contemplates that there shall be one bargaining agent with the support of a majority of employees representing one bargaining unit with one collective agreement.

[28] Such an interpretation is most consistent with the Board's previous jurisprudence. For example, in *BCTV, a Division of WIC TV Limited*, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285, the Board indicated:

«[15] In *Brink's Canada Limited*, *supra*, the Board noted:

'In order to be valid, effective and in compliance with the provisions of the *Code*, a collective agreement must bind every employee in the bargaining unit. With the rare exception of bargaining unit reviews and consolidations - where a newly consolidated unit might be subject to more than one agreement until a new single agreement is reached - there simply cannot be more than one valid collective agreement for a single bargaining unit. ...

(page 95)'

[16] The inescapable conclusion suggested by section 56 of the *Code* and by the Board in *Brink's*, *supra*, is that there can be only one collective agreement in ordinary situations, and that it must bind every employee in the bargaining unit as well as the employer. ...

(pages 11; and 295)''

[29] Although the quoted section does not specifically mention the fact that there can be only one bargaining agent, it is the Board's view that the notion of one employer and one certified bargaining agent and one collective agreement applicable to every employee in the bargaining unit inescapably carries with it the notion that there can be only one bargaining agent truly and exclusively representative of the employees in the bargaining unit. A second bargaining agent may represent the certified bargaining agent but does not thereby become an independently certified agent in respect of the bargaining unit with authority to conclude a separate collective agreement. Only one agreement may apply and hence the certified bargaining authority must have the power to ultimately determine its content through negotiation with the employer. The capacity in which a second bargaining agent in circumstances such as the present must be understood to act is a representative one, as the representative of the certified agent. There may be situations arising from bargaining unit reviews pursuant to section 18.1, in which compelling circumstances might allow the Board to change the exclusively certified bargaining agent outside of the ordinary processes contemplated by the *Code*. However, no such compelling reasons have been presented in this case, where what has evidently occurred is that the national union has engaged the assistance and support of Local 2213 as it has done with its other locals, in carrying out its responsibilities as certified bargaining agent.

convention collective, le *Code* envisage l'accréditation d'un seul agent négociateur ayant l'appui de la majorité des employés pour représenter une seule unité de négociation assujettie à une seule convention collective.

[28] Cette interprétation concorde à tous égards avec la jurisprudence antérieure du Conseil. Par exemple, dans l'affaire *BCTV, une division de WIC TV Limited*, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285, le Conseil a indiqué ce qui suit:

«[15] Dans *Brink's Canada Limited*, précitée, le Conseil a fait remarquer ce qui suit:

«Pour qu'elle soit valide, effective et conforme aux dispositions du *Code*, une convention collective doit lier chaque employé de l'unité de négociation. Sauf de rares exceptions d'une révision ou d'un regroupement des unités de négociation - et où une unité nouvellement regroupée peut alors être assujettie à plus d'une convention jusqu'à ce qu'une seule convention soit conclue -, il ne peut tout bonnement pas y avoir plus d'une convention collective valide pour une seule unité de négociation...

(page 95)»

[16] La conclusion inévitable à laquelle mènent le libellé de l'article 56 du *Code* et la décision du Conseil dans *Brink's*, précitée, est qu'il ne peut y avoir qu'une seule convention collective dans des situations courantes et que cette convention doit lier chacun des membres de l'unité de négociation de même que l'employeur...

(pages 11; et 295)»

[29] Même si la disposition citée n'indique pas expressément qu'il ne peut pas y avoir plus d'un agent négociateur, le Conseil est d'avis que la notion de l'existence d'un employeur et d'un agent négociateur accrédité ainsi que d'une convention collective applicable à chacun des employés membres de l'unité de négociation s'accompagne inévitablement de la notion de l'existence d'un seul agent négociateur qui représente exclusivement les employés de l'unité de négociation. Un second agent négociateur peut certes représenter l'agent négociateur accrédité, mais ce faisant, il n'en acquiert pas d'office le statut d'agent négociateur accrédité ayant le pouvoir de conclure une convention collective distincte pour le compte de l'unité de négociation. Une seule convention collective doit s'appliquer et l'agent négociateur accrédité doit donc être habilité à en déterminer le contenu en négociant avec l'employeur. Dans une situation comme celle dont le Conseil est saisi, on doit considérer que le second agent négociateur agit comme représentant de l'agent négociateur accrédité. Lorsqu'il y a révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1, il peut arriver que pour des motifs impérieux le Conseil soit fondé de substituer l'agent négociateur accrédité à titre exclusif sans appliquer les procédures prévues dans le *Code*. Cependant, aucun motif qu'on pourrait qualifier d'impérieux n'a été invoqué dans l'affaire dont le Conseil est saisi, où il est évident que le syndicat national a sollicité le concours de la section locale 2213, de la même manière qu'il a fait appel aux autres sections locales, aux fins de s'acquitter de ses obligations à titre d'agent négociateur accrédité.

[30] It is of equal importance to note that although the signing of a collective agreement by a local union as a representative of a national union does not affect the certification of the lawful bargaining agent, the other terms of the collective agreement remain in force. It is important to be cognizant that since section 37 of the *Code* binds the representative trade union as well as the certified bargaining agent to fairly represent affected employees in respect of their rights set out in the collective agreement, the representative must be accorded sufficient recognition by the Board to allow it to meet its obligations. **Although the Board must, in view of the legislative provisions, treat the certified bargaining agent as the "exclusive" bargaining agent, the other provisions of the applicable collective agreements must be recognized and given force so far as this can be done and the representative bargaining agent may have interests and obligations arising out of such collective agreements.** It has been, and will be, the practice of the Board to recognize such bargaining agents in its processes under section 18.1 of the *Code* to the extent appropriate to allow them to assert appropriate collective agreement interests and perspectives and to enable them to meet their section 37 obligations. These uncertified bargaining agents will ordinarily do as intervenors. They need not be full parties as are the certified bargaining agents. (For a general discussion of related issues see *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62.)

(pages 11-14; emphasis added)

[86] The Board is also of the view that the MECs cannot purport to have trade union status on the basis of four important factors. **The first** is that the MECs, although they are authorized to represent members of ALPA during collective bargaining and the grievance process, cannot claim to have their own membership. As ALPA rightly pointed out, union cards are signed with ALPA and there is no membership card to join a MEC. Because of ALPA's structure, a regional pilot automatically belongs to the local MEC of the airline that administers the collective agreement on behalf of ALPA, not by choice but under the structure of ALPA's constitution.

[87] **The second** is that a MEC does not have the capacity to protect against the prohibitions of sections 95 (e) to (i) of the *Code*. This was implicitly recognized by the complainants in their wording of paragraphs 89 to 93 of their complaint.

[88] **The third** is that the Board issued an order on October 20, 2000, declaring the constituent companies of ACR to be a single employer. This order preceded the complainants' application filed on December 22,

[30] Il convient également de faire observer que, même si la signature d'une convention collective par un syndicat local agissant à titre de représentant d'un syndicat national n'a aucune incidence sur l'accréditation de l'agent négociateur légitime, les autres modalités de la convention collective continuent pour leur part de s'appliquer. Il faut savoir que, du fait que l'article 37 du *Code* oblige l'agent négociateur accrédité, ainsi que son représentant, à représenter les employés concernés de manière juste dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective, le représentant doit jouir d'une reconnaissance suffisante de la part du Conseil pour s'acquitter de ses obligations. **Aux termes de la loi, le Conseil est tenu de considérer l'agent négociateur accrédité comme l'agent négociateur «exclusif», mais les autres dispositions des conventions collectives pertinentes doivent être appliquées dans la mesure du possible, et le représentant peut avoir des intérêts et des obligations qui découlent de la convention collective.** Le Conseil a pour pratique de reconnaître ces agents négociateurs dans le cadre des procédures prévues à l'article 18.1 du *Code* dans la mesure nécessaire pour leur permettre de faire valoir leurs intérêts et leurs vues sur la question des conventions collectives et de s'acquitter de leurs obligations aux termes de l'article 37. Le Conseil accorde généralement à ces agents négociateurs non accrédités la qualité d'intervenant. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient qualité de partie au même titre que les agents négociateurs accrédités. (En ce qui concerne les questions connexes, voir *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62.)

(pages 11-14; c'est nous qui soulignons)

[86] Le Conseil estime aussi que les CED ne peuvent prétendre avoir statut de syndicats, et ce pour quatre raisons importantes. **La première** est que, même s'ils sont autorisés à représenter des membres de l'ALPA dans le contexte de la négociation collective et de la procédure de règlement des griefs, les CED ne peuvent pas prétendre avoir leurs propres membres. Comme l'ALPA l'a souligné à juste titre, les cartes d'adhésion au syndicat sont signées avec elle, alors qu'il n'y a pas de carte de membre à signer pour se joindre à un CED. En raison de la structure de l'ALPA, le pilote régional appartient automatiquement au CED local du transporteur aérien qui administre la convention collective au nom de l'ALPA, pas par choix, mais conformément aux statuts de l'ALPA.

[87] **La deuxième** est qu'un CED n'a pas la capacité de protéger les employés contre les interdictions prévues aux alinéas 95e) à i) du *Code*. Les plaignants l'ont d'ailleurs implicitement reconnu dans la formulation des paragraphes 89 à 93 de leur plainte.

[88] **La troisième** est que, le 20 octobre 2000, le Conseil a rendu une ordonnance déclarant que les entreprises qui composent ACR sont un employeur unique. Cette ordonnance est antérieure à la demande

2000. As a result, ALPA, on behalf of its member pilots in all the regional airlines, and ACR have agreed that there should be a single bargaining unit. This is an outcome provided under the provisions of section 18.1(2)(a) and which the Board confirmed by an order issued November 1, 2001 implementing the agreement of the parties under section 18.1(2)(b):

18.1 (2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) **may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.**

(emphasis added)

[89] Even if the MECs purport to collectively represent all the regional pilots in the instant complaint, this argument is defeated in the sense that they were not part of nor did they attempt to be recognized separately from ALPA or raise the issue of section 35 with respect to Air Canada when ACR made its application for review under section 18.1 in August 2000. These facts are consistent with the existence of a single exclusive bargaining agent that represents the employees in the newly combined bargaining unit.

[90] **The fourth** is that under the *Code*, there are but three ways for a bargaining agent to have access to an employer: certification, voluntary recognition or a single employer declaration, which potentially brings an outside union within the ambit of the bargaining relationship, but only until final determination of the bargaining agent under section 18.1(4)(a).

[91] As they are not the certified bargaining agent, nor have sought to be, the complainants have no standing to seek a single employer declaration, even on the limited basis of resolving their complaint. For the Board to rule that a declaration under section 35 can have a limited application to the outcome of a particular application is wholly inconsistent with the purpose of that section. Section 35 envisages that the activities of two or more businesses are under common control and that there exists a dependency between them in terms of

des plaignants, déposée le 22 décembre 2000. En conséquence, l'ALPA (au nom de ses membres pilotes de tous les transporteurs régionaux) et ACR ont convenu qu'il y aurait une seule unité de négociation. Ce résultat était prévisible, conformément à l'alinéa 18.1(2)a); le Conseil l'a confirmé dans une ordonnance rendue le 1^{er} novembre 2001 pour donner effet à l'entente conclue entre les parties en vertu de l'alinéa 18.1(2)b):

18.1 (2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) **il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.**

(c'est nous qui soulignons)

[89] Même si les CED prétendent représenter collectivement tous les pilotes régionaux dans la plainte en l'espèce, cet argument n'est pas valide puisqu'ils n'étaient pas parties à la demande de révision en vertu de l'article 18.1 qu'ACR a présentée en août 2000 et qu'ils n'ont pas non plus tenté d'être reconnus séparément de l'ALPA ou de soulever la question de l'article 35 à l'égard d'Air Canada, à ce moment-là. Ces faits sont compatibles avec l'existence d'un seul agent négociateur exclusif représentant les employés de la nouvelle unité de négociation fusionnée.

[90] **La quatrième** est que le *Code* ne prévoit que trois moyens pour un agent négociateur d'avoir accès à un employeur: l'accréditation, la reconnaissance volontaire ou une déclaration d'employeur unique, qui peut introduire un syndicat de l'extérieur dans la relation de négociation, mais ce seulement jusqu'à la détermination définitive de l'agent négociateur, en application de l'alinéa 18.1(4)a).

[91] Comme ils ne sont pas l'agent négociateur accrédité et qu'ils n'ont pas non plus cherché à l'être, les plaignants n'ont pas qualité pour demander une déclaration d'employeur unique, même si ce n'est que pour régler leur plainte. Il serait tout à fait incompatible avec l'objet de l'article 35 que le Conseil décide qu'une déclaration fondée sur cet article peut avoir une application limitée au règlement d'une demande donnée. L'article 35 est basé sur le principe que les activités d'au moins deux entreprises dont le contrôle

their operations (see *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRB no. 955); and *Air Alliance* (1990), 81 di 41 (CLRB no. 801)). The notion of common control and direction is not temporal in nature, but a notion that focuses on longer term issues (see *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)). A ruling that Air Canada be considered a single employer solely for the purpose of amending its collective agreement with ACPA but not in respect of any other part of its business would be at cross-purposes not only with the intent of the legislation but also with the bargaining certificates. The purpose of modifying bargaining unit structure is not to resolve issues that are properly dealt with at the bargaining table, but to address the need for bargaining structures that promote long-term industrial stability, that is, an industrial relations purpose that will be satisfied by modifying the bargaining unit. The limited modification of the bargaining unit structure advocated by the complainants is inconsistent with an industrial purpose other than the promotion of their own rights.

[92] The remedies requested by the complainants were addressed as recently as 1999, when this Board reviewed the appropriateness of a single employer declaration between Air Canada and its regional connectors. In *Air Canada et al.* (44), *supra*, the Board examined in considerable detail the working conditions of the connector pilots flowing from the bargaining relationship between Air Canada and its regional airlines and particularly in the context of LOU 17. While the Board found that Air Canada exercised common control and direction, it concluded that no labour relations purpose would be served by a single employer declaration and dismissed ALPA's application.

[93] Among the many issues raised in the single employer application, three of the Board's findings are relevant in denying the complainants' standing to go forward with the instant complaint:

[103] Unions throughout the airline industry have traditionally maintained separate bargaining agreements with each individual carrier, even those controlled by a parent airline.

est assuré en commun sont liées dans leur exploitation (voir *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955); et *Air Alliance* (1990), 81 di 41 (CCRT n° 801)). Le contrôle et la direction exercés en commun ne sont pas ponctuels, car la détermination à cet égard est plutôt axée sur des enjeux à plus long terme (voir *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)). Déclarer qu'Air Canada peut être considérée comme un employeur unique à seule fin de modifier sa convention collective avec l'APAC sans toucher quoi que ce soit d'autre dans son exploitation serait incompatible non seulement avec l'objet de la loi, mais aussi avec les certificats d'accréditation. Si l'on modifie la structure des unités de négociation, ce n'est pas pour régler des problèmes qui devraient l'être à la table de négociation, mais pour que les structures de négociation favorisent la stabilité industrielle à long terme, autrement dit, pour atteindre un objectif de relations industrielles impossible à atteindre sauf en modifiant la composition de l'unité de négociation. La modification limitée de la structure de l'unité de négociation que les plaignants réclament est incompatible avec un tel objectif, sauf pour faire valoir leurs propres droits.

[92] Le Conseil s'est prononcé tout récemment - en 1999 - sur les redressements réclamés par les plaignants, quand il a été appelé à trancher une demande de déclaration d'employeur unique entre Air Canada et les transporteurs correspondants régionaux. Dans *Air Canada et autres* (44), précitée, le Conseil a étudié de façon extrêmement détaillée les conditions de travail des pilotes des transporteurs correspondants qui découlaient de la relation de négociation entre Air Canada et ses transporteurs régionaux, particulièrement dans le contexte de la LE 17. Même s'il a conclu qu'Air Canada exerçait en commun le contrôle et la direction de ces entreprises, le Conseil a jugé qu'il n'y avait aucune raison, dans l'intérêt des relations du travail, de rendre une déclaration d'employeur unique, et il a rejeté la demande de l'ALPA.

[93] Parmi les nombreuses questions soulevées dans cette demande de déclaration d'employeur unique, trois des conclusions du Conseil contribuent à nous inciter à refuser aux plaignants la qualité pour présenter la plainte qu'ils ont déposée en l'espèce:

[103] Dans la totalité de l'industrie du transport aérien, les syndicats ont toujours négocié des conventions distinctes avec chaque transporteur, y compris ceux contrôlés par une société

Only those airlines that have merged their operations have integrated their seniority ranking. This practice by both employers and unions negates the notion that co-ordinated service offerings of connector and international partners are conclusive of a single carrier or employer. The evolution of the market since deregulation and significant operational differences justify the maintenance of separate connector and mainline entities.

...

[106] ALPA is now seeking to accomplish through this Board what it could not obtain at the bargaining table, i.e., the implementation of the Picher award, which would have the effect of dramatically improving the working conditions of connector pilots. ALPA is not arguing that connector pilots are underpaid for the work they do; or that they have been subject to wage roll-backs; or that they have been the subject of lay-offs due to Air Canada going to RJs; or that Air Canada has transferred existing work out of the bargaining unit and given it to non-unionized employees. Yet, these are the very issues that go to the core of the bargaining relationship and would conclusively demonstrate an erosion of bargaining power and of bargained rights.

...

[111] The principles enshrined in section 35 jurisprudence were first set out in the *Canadian Press* case. Other cases have refined their meaning, but the core principles have not changed. Nor have they been overturned by the higher courts. Recent modifications to the *Code* have avoided fettering the Board's discretion. These principles as they have been applied provide a certainty on which the parties rely in the conduct of their affairs. Out of the Board's earlier decisions dealing with these employers has come labour relations stability and certainty that have affected thousands of workers, within and outside the companies. The Board must respect the structure that parties have created for themselves and that it has approved as appropriate bargaining units. In the absence of compelling evidence and argument, the Board will not lightly dismantle a bargaining structure that has served the parties well, all for the sake of a few who seek to advance their career prospects.

(pages 48-49, 51; and 197-199)

[94] While admittedly the airline industry in Canada has significantly changed since the fall of 1999, the separation between the mainline carrier Air Canada and the connectors has remained constant. This is confirmed by the separate certification of Air Canada pilots resulting from the integration of Air Canada and Canadian Airlines International Ltd., as recently as April 4, 2001, as well as the separate certification maintained for ACR and its integrated regional airlines.

mère. Seules les compagnies qui ont fusionné leurs opérations ont intégré leurs régimes d'ancienneté. Cette pratique adoptée par les employeurs et les syndicats contredit la notion selon laquelle l'offre de services coordonnés de la part des transporteurs partenaires et des partenaires internationaux est bien la preuve de l'existence d'un transporteur ou employeur unique. L'évolution du marché depuis la déréglementation et les différences opérationnelles significatives justifient le maintien des transporteurs partenaires et des transporteurs principaux distincts.

...

[106] L'ALPA cherche aujourd'hui à obtenir par le truchement d'une décision du Conseil ce qu'elle n'a pu obtenir à la table de négociation, soit la mise en oeuvre de la sentence Picher, qui aurait pour effet d'améliorer sensiblement les conditions de travail des pilotes des transporteurs partenaires. L'ALPA ne soutient pas que les pilotes des transporteurs partenaires sont sous-payés pour le travail qu'ils font ou qu'ils ont été forcés d'accepter des diminutions de salaire, ou qu'ils ont fait l'objet de mises à pied à cause de l'utilisation par Air Canada des réactés régionaux, ou qu'Air Canada s'est appropriée une partie du travail des membres de l'unité de négociation pour le confier à des employés non syndiqués. Pourtant, il s'agit là d'éléments qui vont au coeur de la relation de négociation et qui démontreraient de manière concluante l'érosion du pouvoir de négociation et des droits négociés.

...

[111] Les principes consacrés dans la jurisprudence relative à l'article 35 ont d'abord été énoncés dans l'affaire *Presse canadienne et autres*. D'autres décisions en ont précisé le sens, mais les principes comme tels n'ont pas changé. Ces principes fondamentaux n'ont pas été infirmés par les tribunaux supérieurs. Les modifications récentes apportées au *Code* n'ont pas modifié le pouvoir discrétionnaire du Conseil. Ces principes, tels qu'ils ont été appliqués, représentent une certitude sur laquelle les parties s'appuient pour la conduite de leurs affaires. La décision antérieure du Conseil portant sur les mêmes employeurs a apporté la stabilité sur le plan des relations du travail et engendré des certitudes qui ont touché des milliers de travailleurs à l'intérieur comme à l'extérieur des compagnies. Le Conseil doit respecter la structure dont les parties se sont dotées et qu'il a approuvée comme étant des unités de négociation habiles à négocier. En l'absence de preuves et d'arguments convaincants, le Conseil ne démantèlera pas à la légère une structure de négociation qui a bien servi les parties pour le bénéfice d'un petit nombre qui cherche à améliorer ses perspectives de carrière.

(pages 48-49, 51; et 197-199)

[94] Bien que le secteur du transport aérien canadien ait nettement changé depuis l'automne 1999, la distinction entre le transporteur principal Air Canada et les transporteurs correspondants est restée constante. L'accréditation distincte des pilotes d'Air Canada résultant de la fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International Ltée, intervenue tout récemment (le 4 avril 2001), le confirme, comme d'ailleurs l'accréditation distincte maintenue pour ACR

The combination of these factors, in the Board's view, considerably outweighs the complainants' arguments on the breadth of the *Code*'s interpretation to allow any party to file any complaint.

[95] There is a distinction to be drawn between the content and policy provisions of a collective agreement achieved through the collective bargaining process, on the one hand, and the application of the collective agreement to a complainant's individual circumstances, on the other hand. The latter can form the substance of a section 37 complaint. The former falls within the discretion of the bargaining agent. As in *Captain Brian Woodley et al.*, [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161, the Board will not entertain a policy complaint about the content of a collective agreement by a complainant who is not the bargaining agent. The Board in that case noted that the substance of the complaint related to matters of collective bargaining and held, at paragraph 74, "The Board cannot but observe from the complainants' submissions that they have attempted to accomplish through a private complaint what their union had undertaken not to do." (pages 28; and 184)

[96] Similarly, as the substance of the complaints in the instant case relate to matters of collective bargaining, the Board is of the view that the complainants have attempted to accomplish through a private complaint what their union has undertaken not to pursue any further, that is, a joint bargaining relationship with Air Canada. Under the *Code*, members of the trade union have no basis to contest the provisions of a collective agreement, unless it is able to prove that the trade union has acted in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in representing their interests (see section 37 and *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509 and further, *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.); *George Cairns et al.*, [2001] CIRB no. 111; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 86; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; and *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012.

[97] On the basis of these findings, the Board concludes that the complainant MECs do not have status to file the present complaint against Air Canada,

et ses transporteurs régionaux intégrés. Pour le Conseil, la combinaison de ces facteurs l'emporte très nettement sur les arguments des plaignants qui voudraient faire interpréter le *Code* assez largement pour que n'importe quelle partie puisse présenter n'importe quelle plainte.

[95] Il faut faire une distinction entre les dispositions de fond et les dispositions administratives d'une convention collective obtenues grâce à la négociation collective, d'une part, et l'application de la convention collective aux circonstances particulières d'un plaignant, d'autre part. Dans ce dernier cas, il est possible de déposer une plainte fondée sur l'article 37. Par contre, dans le premier cas, l'affaire est du ressort discrétionnaire de l'agent négociateur. Tout comme dans l'affaire *Captain Brian Woodley et autres*, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161, le Conseil se refuse à entendre une plainte de principe sur le contenu d'une convention collective si elle est déposée par quelqu'un d'autre que l'agent négociateur. Dans cette affaire-là, le Conseil avait souligné que la plainte portait sur des questions liées à la négociation collective; il a déclaré, au paragraphe 74, «[qu'il ne pouvait] s'empêcher de remarquer, après examen des observations des plaignants, qu'ils [avaient] essayé d'accomplir par le truchement d'une plainte privée ce que leur syndicat s'était engagé à éviter» (pages 28; et 184)

[96] De même, puisque les plaintes déposées en l'espèce portent sur des questions relatives à la négociation collective, le Conseil est d'avis que les plaignants ont essayé d'accomplir par le truchement d'une plainte privée ce que leur syndicat s'est engagé à ne plus chercher à obtenir, une relation de négociation conjointe avec Air Canada. En vertu du *Code*, les membres d'un syndicat n'ont pas qualité pour contester les dispositions d'une convention collective à moins de pouvoir prouver que le syndicat a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant leurs intérêts (voir l'article 37 et *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509; *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.); *George Cairns et autres*, [2001] CCRI n° 111; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 86; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; et *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012.

[97] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut que les CED plaignants n'ont pas qualité pour présenter la plainte en l'espèce contre Air Canada puisque

as Air Canada is not their employer, nor have they convinced the Board that they have the status of a certified trade union to file any of their complaints with regard to bargaining rights. The Board also concludes that the complainants do not raise grounds for a complaint under sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), (b), (e), (g), and 95(a) and (b) of the *Code* against either ACR or ACPA and that it is therefore without jurisdiction to hear it. As none of the issues raised in the complaint alleges the breach of the individual rights of any regional pilot and based on the complainants' own admission that they had filed their complaint not in their individual capacity, but in their representational capacity, the Board also dismisses the complaint as it relates to any individual rights that might be claimed to have been breached.

VI - The Issues of Timeliness

[98] In view of the Board's finding on the issue of standing, the issue of timeliness becomes moot.

VII - Decision

[99] For the above reasons, the complaint is dismissed.

CASES CITED

113239 Canada Ltd., carrying on business as Hill's Limousine Service (1996), 103 di 1; and 32 CLRBR (2d) 122 (CLRB no. 1184)

Air Alliance (1990), 81 di 41 (CLRB no. 801)

Air Canada v. Davis (1994), 72 F.T.R. 283

Air Canada et al. (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

Air Canada et al., May 2, 2001 (CIRB LD 451)

Appleton (L.R.) et al. v. Eastern Provincial Airways Ltd. et al., [1984] 1 F.C. 367

Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRB no. 91)

celle-ci n'est pas leur employeur et qu'ils n'ont pas convaincu le Conseil qu'ils ont statut de syndicat accrédité pour présenter l'une ou l'autre de leurs plaintes à l'égard des droits de négociation. Le Conseil conclut aussi que les plaignants n'ont pas présenté d'argument justifiant une plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a), le sous-alinéa 94(3)a)(i), les alinéas 94(3)b), e), g) ainsi que les alinéas 95a) et b) du *Code* contre ACR ou l'APAC, et qu'il n'a par conséquent pas compétence pour l'entendre. Comme aucune des questions soulevées dans la plainte n'allègue qu'on ait contrevenu au droit individuel d'un pilote régional quelconque et que les plaignants ont eux-mêmes admis avoir présenté leur plainte non pas en leur capacité individuelle, mais en leur capacité de représentants, le Conseil rejette aussi la plainte en ce qu'elle porte sur des droits individuels quelconques auxquels on aurait pu prétendre qu'il a été porté atteinte.

VI - Recevabilité

[98] Compte tenu de la conclusion du Conseil sur la qualité des plaignants pour agir, la question de la recevabilité est sans objet.

VII - Décision

[99] Pour les motifs qui précèdent, la plainte est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

113239 Canada Ltd., exploitée sous la raison sociale Hill's Limousine Service (1996), 103 di 1; et 32 CLRBR (2d) 122 (CCRT n° 1184)

Air Alliance (1990), 81 di 41 (CCRT n° 801)

Air Canada v. Davis (1994), 72 F.T.R. 283

Air Canada et autre, 2 mai 2001 (CCRI LD 451)

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 120

Air Canada et autres (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161

Alliance de la fonction publique du Canada c. Bombardier Inc., [2001] 2 C.F. 429

Appleton (L.R.) et autres c. Eastern Provincial Airways Ltd. et autres, [1984] 1 C.F. 367

Bibeault et al. v. McCaffrey, [1984] 1 S.C.R. 176

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 86

Cairns (George) et al., [2001] CIRB no. 111

Canada Post Corporation (1986), 67 di 84; and 14 CLRBR (NS) 213 (CLRB no. 590)

Canadian Broadcasting Corporation (1997), 104 di 34 (CLRB no. 1201)

Canadian Imperial Bank of Commerce (1986), 65 di 1; and 86 CLLC 16,023 (CLRB no. 564)

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

Canadian National Railway Company (1990), 83 di 29 (CLRB no. 832)

Canadian Pacific Air Lines Ltd. v. Canadian Air Line Pilots Assn., [1993] 3 S.C.R. 724

Canadian Transit Co. v. Canada (Public Service Staff Relations Board) et al., [1989] 3 F.C. 611

Connolly (Richard) et al. (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235)

General Teamsters Local Union No. 362 v. Canada Labour Relations Board (1986), 67 N.R. 390 (F.C.A.)

Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited (The), [1993] OLRB Rep. Sept. 885

Lamoureux (Rosemond) (1991), 85 di 197; and 92 CLLC 16,002 (CLRB no. 884)

MacCosham Van Lines Ltd. (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474)

Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRB no. 955)

National Bank of Canada, Sillery, Quebec (1982), 50 di 91; and 2 CLRBR (NS) 202 (CLRB no. 391)

NAV Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Noël v. Société d'énergie de la Baie James, [2001] 2 S.C.R. 207

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Banque de commerce canadienne impériale (1986), 65 di 1; et 86 CLLC 16,023 (CCRT n° 564)

Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91)

Banque Nationale du Canada, Sillery, Québec (1982), 50 di 91; et 2 CLRBR (NS) 202 (CCRT n° 391)

Bibeault et autres c. McCaffrey, [1984] 1 R.C.S. 176

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 86

Cairns (George) et autres, [2001] CCRI n° 111

Canadian Transit Co. c. Canada (Commission des relations de travail dans la Fonction publique) et autres, [1989] 3 C.F. 611

Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (1993), 91 di 84 (CCRT n° 996)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1990), 83 di 29 (CCRT n° 832)

Connolly (Richard) et autres (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)

General Teamsters Local Union No. 362 v. Canada Labour Relations Board (1986), 67 N.R. 390 (C.A.F., n° A-106-85)

Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited (The), [1993] OLRB Rep. Sept. 885

Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Lamoureux (Rosemond) (1991), 85 di 197; et 92 CLLC 16,002 (CCRT n° 884)

Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée c. Assoc. canadienne des pilotes de lignes aériennes, [1993] 3 R.C.S. 724

MacCosham Van Lines Ltd. (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT n° 474)

Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955)

NAV Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Noël c. Société d'énergie de la Baie James, [2001] 2 R.C.S. 207

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)

Ontario Provincial Conference of the International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, [1998] OLRB Rep. March/April 285

Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (1993), 91 di 84 (CLRB no. 996)

Powell (Esper), [2000] CIRB no. 97

Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)

Public Service Alliance of Canada v. Bombardier Inc., [2001] 2 F.C. 429

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

Telelobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport V.A. Inc. (1994), 95 di 1 (CLRB no. 1077)

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998 (Re), [1999] BCLRB No. B437/99

University of Toronto, [1999] OLRB Rep. July/Aug. 742

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

Wackenhut of Canada Limited (1994), 94 di 173 (CLRB no. 1074)

Warner (Stanley) (1982), 51 di 146 (CLRB no. 403)

Westcan Bulk Transport Ltd. (1994), 95 di 169 (CLRB no. 1090)

Woodley (Brian) (Captain) et al., [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Ontario Provincial Conference of the International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, [1998] OLRB Rep. March/April 285

Powell (Esper), [2000] CCRI n° 97

Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

Sécur Inc., [2001] CCRI n° 109

Société canadienne des postes (1986), 67 di 84; et 14 CLRBR (NS) 213 (CCRT n° 590)

Société Radio-Canada (1997), 104 di 34 (CCRT n° 1201)

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport V.A. Inc. (1994), 95 di 1 (CCRT n° 1077)

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local No. 1998 (Re), [1999] BCLRB N° B437/99

University of Toronto, [1999] OLRB Rep. July/Aug. 742

VIA Rail Canada Inc. c. Cairns, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

Wackenhut of Canada Limited (1994), 94 di 173 (CCRT n° 1074)

Warner (Stanley) (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403)

Westcan Bulk Transport Ltd. (1994), 95 di 169 (CCRT n° 1090)

Woodley (Brian) (Captain) et autres, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 14; 16; 18; 18.1; 24; 35; 36; 37; 38; 94; 95; 97; 98

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 6; 30; 31

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 14; 16; 18; 18.1; 24; 35; 36; 37; 38; 94; 95; 97; 98

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 6; 30; 31

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Johanne Lacelle,
applicant,
and
Canadian Union of Postal Workers; Canada Post Corporation,
respondents.

CITED AS: Johanne Lacelle

Board File: 22676-C

Decision no. 166
 March 19, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I)*.

Reconsideration - Duty of Fair Representation - Practice and Procedure - Natural Justice - Original panel conducted hearing, but did not allow complainant to testify on facts already contained in written record - Rule of *audi alteram partem* dictates that party must have adequate opportunity of knowing the case to be met, of answering it and of putting its own case forward - Written submissions satisfied these requirements - Application for reconsideration dismissed.

A reconsideration panel consisting of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Mr. Daniel Charbonneau and Mr. Thomas D. Mullins, Members, has reviewed the Board's decision in *Johanne Lacelle*, November 21, 2001 (CIRB LD 544), pursuant to an application filed under section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) on December 13, 2001.

Parties' Representatives of Record

Ms. Johanne Lacelle, on her own behalf;
 Mr. Jean-Marc Eddie, counsel for the Canadian Union of Postal Workers; and
 Ms. Audrey Lizotte-Lepage, counsel for Canada Post Corporation.

Motifs de décision

Johanne Lacelle,
requérante,
et
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes; Société canadienne des postes,
intimés.

CITÉ: Johanne Lacelle

Dossier du Conseil: 22676-C

Décision n° 166
 le 19 mars 2002

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I)*.

Réexamen - Devoir de représentation juste - Pratique et procédure - Justice naturelle - Le banc initial a tenu une audience, mais il n'a pas permis à la plaignante de témoigner sur les faits qui étaient déjà contenus au dossier - La règle *audi alteram partem* requiert qu'une partie à une procédure en soit informée et ait la possibilité d'être entendue par le tribunal - Les observations écrites satisfont à cette obligation - Demande de réexamen rejetée.

Un banc de révision, composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Thomas D. Mullins, Membres, a étudié la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Johanne Lacelle*, 21 novembre 2001 (CCRI LD 544), dans le cadre d'une demande déposée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) le 13 décembre 2001.

Représentants des parties au dossier

M^{me} Johanne Lacelle, pour elle-même;
 M^e Jean-Marc Eddie, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
 M^e Audrey Lizotte-Lepage, pour la Société canadienne des postes.

These reasons for decision were written by the Vice-Chairperson.

I - Issues for Reconsideration

[1] The applicant, Ms. Johanne Lacelle, filed an unfair labour practice complaint in March of 1999 under section 97(1) alleging that the Canadian Union of Postal Workers (the union) violated its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code*. She complained that the union failed to adequately represent her regarding a number of situations involving her hours of work as a temporary employee at the Hawkesbury post office, and more specifically that the union refused to file grievances against Canada Post Corporation (the employer). The Board held two days of hearing into the matter and eventually dismissed the complaint.

[2] Ms. Lacelle's application for reconsideration alleges that the Vice-Chairperson of the Board who heard the complaint did not allow her to testify on important facts related to her complaint, but only allowed her to present those facts that were not already part of the written record. She alleges, therefore, that the reasons for decision do not reflect the written facts that were part of her written submissions. To illustrate her point, Ms. Lacelle presents to the Board once more the facts and issues as she sees them and what she considers the unresolved issue of her seniority date that the Board did not rule upon.

[3] In response, the union and the employer both submitted that this application does not meet the requirements set out in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)) (the *2001 Regulations*) and therefore should be dismissed.

II - The Board's Reconsideration Power

[4] The Board's reconsideration power was recently codified in what is now article 44 of the *2001 Regulations*, which provides as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

Les présents motifs de décision ont été rédigés par la Vice-présidente.

I - Questions visées par la demande de réexamen

[1] En mars 1999, la requérante, M^{me} Johanne Lacelle, a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 97(1) dans laquelle elle alléguait que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le syndicat) avait manqué à son devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*. Elle soutenait que le syndicat avait fait défaut de la représenter dans diverses affaires portant sur son horaire de travail comme employée temporaire au bureau de poste d'Hawkesbury, et plus particulièrement, qu'il avait refusé de déposer des griefs contre la Société canadienne des postes (l'employeur). Le Conseil a tenu deux jours d'audience pour examiner l'affaire et a finalement rejeté la plainte.

[2] Dans sa demande de réexamen, M^{me} Lacelle allègue que le Vice-président du Conseil qui a instruit la plainte ne lui a pas permis de témoigner au sujet de faits importants se rapportant à la plainte, qu'il l'a tout juste autorisée à exposer les faits qui n'avaient pas déjà été versés au dossier. Elle prétend dès lors que la décision rendue ne tient pas compte des faits qu'elle a communiqués dans ses observations écrites. Pour faire valoir son point de vue, elle expose à nouveau au Conseil son interprétation des faits et des questions en litige ainsi que la question sur laquelle le Conseil ne se serait toujours pas prononcé, soit celle de sa date d'ancienneté.

[3] Le syndicat et l'employeur soutiennent pour leur part que la demande en l'instance ne satisfait pas aux critères énoncés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)) (le *Règlement de 2001*), et qu'elle devrait donc être rejetée.

II - Le pouvoir de réexamen du Conseil

[4] Le pouvoir de réexamen du Conseil a récemment été codifié à l'article 44 du nouveau *Règlement de 2001*, qui prévoit ce qui suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

III - Analysis and Decision

[5] The essence of Ms. Lacelle's submissions is that the Board failed to respect a principle of natural justice by not allowing her to present all of her evidence orally at the hearing.

[6] The common-law principle of natural justice consists of two notions: *nemo judex in causa*, which is the right to be judged by an impartial and unbiased decision-maker, and *audi alteram partem*, which is the right to be given adequate notice of the proceedings and the opportunity to be heard. In the words of L'Heureux-Dubé J.:

The *audi alteram partem* rule, which is component of the principles of natural justice and of procedural fairness, requires that a person who is a party to proceedings before a tribunal be informed of the proceedings and provided with an opportunity to be heard by the tribunal.

(*Telecommunications Workers Union v. Canada (Radio-Television and Telecommunications Commission)*, [1995] 2 S.C.R. 781; page 796)

[7] S. A. de Smith in *Judicial Review of Administrative Action*, 5th ed. (London: Sweet & Maxwell, 1995) describes the *audi alteram partem* rule as follows:

Procedural fairness generally requires that persons liable to be directly affected by proposed administrative acts, decisions or proceedings be given adequate notice of what is proposed, so that they may be in a position:

- (1) to make representations on their own behalf; or
- (2) to appear at a hearing or inquiry (if one is to be held); and
- (3) effectively to prepare their own case and to answer the case (if any) they have to meet.

(page 432)

III - Analyse et décision

[5] Dans ses observations, M^{me} Lacelle soutient essentiellement que le Conseil a transgressé un principe de justice naturelle en ne l'autorisant pas à exposer la totalité de sa preuve de vive voix à l'audience.

[6] Le principe de justice naturelle applicable en common law s'articule autour de deux notions, la première étant que nul ne peut être à la fois juge et parti (*nemo judex in causa*), ce qui veut dire qu'une partie a le droit d'être jugée par un décideur impartial sans partie pris, et la deuxième étant qu'un tribunal ne peut statuer sur une question affectant une personne sans l'informer de l'instance et sans lui donner la possibilité de se faire entendre (*audi alteram partem*). Pour reprendre les propos de M^{me} la juge L'Heureux-Dubé:

La règle *audi alteram partem*, qui est une composante des principes de justice naturelle et d'équité procédurale, requiert qu'une partie à une procédure devant un tribunal en soit informée et ait la possibilité d'être entendue par le tribunal.

(*Telecommunications Workers Union c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications)*, [1995] 2 R.C.S. 781; page 796)

[7] Dans l'ouvrage intitulé *Judicial Review of Administrative Action*, 5^e édition, Londres, Sweet & Maxwell, 1995, S.A. de Smith décrit la règle *audi alteram partem* de la manière suivante:

De manière générale, la justice naturelle exige que les personnes susceptibles d'être directement visées par des projets de mesures, de décision ou de procédures de nature administrative soient suffisamment avisées de ces projets pour qu'elles puissent:

- 1) faire valoir elles-mêmes leurs moyens; ou
- 2) comparaître à une audience ou à une requête (s'il y a lieu);
- 3) préparer efficacement leurs propres arguments et répondre aux arguments (le cas échéant) qui leur sont proposés.

(page 432; traduction)

[8] The contents of the rules of natural justice and procedural fairness are no longer determined according to the classification of the functions of the tribunal, but depend on several factors such as the circumstances of the case, the nature of the inquiry, the nature of the particular function of which the tribunal is seized, the subject-matter being dealt with, the type of decision the tribunal is called to make and the statutory provisions under which the tribunal is acting: see *Old St. Boniface Residents Assn. Inc. v. Winnipeg (City)*, [1990] 3 S.C.R. 1170, at pages 1191-1192; and *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 879, at pages 895-896.

[9] Applied to the circumstances of this case, this means that a party must have an adequate opportunity of knowing the case to be met, of answering it and of putting its own case forward. Thereafter it is up to the decision-maker to weigh all the circumstances and make an appropriate decision based on the principles set out in the *Code* and the objectives described in its Preamble.

[10] Notably, the *Code* was amended in 1999 to provide the Board with the discretion to render a decision based solely on written submissions (section 16.1), thus clarifying the principle that written submissions may equally satisfy the requirement of an opportunity to be heard. As an administrative tribunal, the Board is master of its own procedure, it has the discretion on a case-by-case basis to decide whether a particular matter warrants an oral hearing or whether the investigating officer's report and the documents on file are sufficient to deal with a matter. The Board's authority to decide solely on the basis of written material filed was affirmed in *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.). It was stated in *Bill Hudema et al.*, [2002] CIRB no. 154, that this principle also applies to reconsideration matters.

[11] While a majority of section 37 complaints are dealt with on the basis of written submissions, the Board may complete its understanding of the matter by scheduling a hearing on a particular aspect of the

[8] Le contenu des règles de justice naturelle et de l'équité procédurale n'est plus déterminé en fonction de la classification des tâches du tribunal; il dépend désormais de plusieurs facteurs dont les faits de l'affaire, la nature de la demande, la nature de la tâche particulière que le tribunal a à remplir, la question à trancher, le type de décision qu'il est appelé à rendre et les dispositions législatives applicables: voir les arrêts *Assoc. des résidents du Vieux St-Boniface Inc. c. Winnipeg (ville)*, [1990] 3 R.C.S. 1170, aux pages 1191-1192; et *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1989] 2 R.C.S. 879, aux pages 895-896.

[9] Si l'on applique ces facteurs aux circonstances de l'affaire en l'instance, cela signifie qu'une partie doit avoir la possibilité de connaître les accusations qui pèsent contre elle, et qu'elle doit aussi pouvoir y répondre et présenter son argumentation. Il appartient ensuite au décideur d'apprécier l'ensemble des circonstances et de rendre une décision pertinente en s'appuyant sur les principes énoncés dans le *Code* et les objectifs décrits dans le Préambule du texte législatif.

[10] Il convient de préciser que le *Code* a été modifié en 1999 pour accorder au Conseil la latitude nécessaire pour trancher toute affaire dont il est saisi en s'appuyant uniquement sur les observations écrites des parties (article 16.1), indiquant ainsi clairement que l'examen des observations écrites est aussi un moyen de satisfaire à l'obligation d'accorder aux parties la possibilité d'être entendues. En sa qualité de tribunal administratif, le Conseil est maître de sa procédure; il détermine, relativement à chaque affaire, si une question particulière nécessite la tenue d'une audience ou si le rapport de l'agent enquêteur et les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire. Le pouvoir du Conseil de rendre une décision en s'appuyant seulement sur les documents qui lui ont été soumis a été confirmé dans l'arrêt *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.). Dans l'affaire *Bill Hudema et autres*, [2002] CCRI n° 154, il est précisé que ce principe s'applique également aux demandes de réexamen.

[11] Même si la plupart des plaintes fondées sur l'article 37 sont tranchées sur la foi des observations écrites soumises par les parties, le Conseil peut juger nécessaire d'obtenir des renseignements

complaint or the whole of the complaint, as the case may be. Thus, the Board has a broad discretion to determine the procedure it wishes to follow in a particular case. No matter what procedure is chosen, the crucial concern is that the parties have a reasonable opportunity to make representations on the subject matter. It is not because the panel chooses to limit the extent of the evidence at the hearing that it has not considered all of the elements of the complaint. In fact, it is an examination of the facts and issues raised in the written application that enables the panel to decide whether or not to hold an oral hearing. As the Federal Court of Appeal underlined in *Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al.* (1995), 181 N.R. 382 (F.C.A.):

... Ultimately the court must ensure in each specific case that the way in which the tribunal acted was not or could not reasonably have been seen as depriving the individual of an opportunity to present his views before the decision-makers in an open and cordial atmosphere.

(page 393)

[12] Nor is it because the Board does not restate all the complainant's allegations or repeat the minutiae of the facts that it has not considered them. Tellingly, 22 of the 31 pages of the original panel's decision are dedicated to recounting the facts and issues. While the applicant may not be in agreement with the panel's emphasis on the importance of certain facts or that it may have dismissed certain issues as either untimely or outside its jurisdiction, this interpretation does not constitute a misunderstanding of the evidence, nor is it a "miscarriage of justice" as submitted by the applicant.

[13] The original panel's decision was based on an evaluation of the evidence before it, including any written submissions, and on a review of the applicable law. As the trier of fact, it was then called upon to exercise its discretion according to the issues that are relevant to its decision. Consequently, it is not up to a reconsideration panel to substitute its own assessment of the facts already before the original panel or to refer the matter back to the original panel without some

supplémentaires sur une affaire en ordonnant la tenue d'une audience pour examiner un aspect particulier de la plainte ou la totalité de celle-ci, selon le cas. Le Conseil jouit donc d'une grande latitude pour déterminer la procédure qu'il souhaite appliquer dans une affaire particulière. Peu importe la procédure retenue, le premier souci du Conseil est d'accorder aux parties une occasion raisonnable de présenter leurs arguments. Ce n'est pas parce que le banc du Conseil prend la décision de limiter les témoignages durant l'audience qu'il faut en conclure qu'il n'a pas tenu compte de tous les éléments de la plainte. En réalité, c'est l'examen des faits et des questions soulevés dans la demande écrite qui permet au banc de déterminer s'il y a lieu de tenir une audience. Ainsi que la Cour d'appel fédérale l'a fait observer dans l'arrêt *Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al.* (1995), 181 N.R. 382 (C.A.F., n° A-12-94):

... La cour doit, en bout de ligne, s'assurer dans chaque cas donné que la manière de faire du tribunal n'a pas, ou ne peut raisonnablement avoir été perçue comme ayant privé un administré de l'opportunité de faire valoir son point de vue devant des décideurs à l'esprit ouvert et bien disposés à l'entendre.

(page 393)

[12] Ce n'est pas non plus parce que le Conseil ne reprend pas toutes les allégations de la plaignante ou n'expose les faits dans les moindres détails qu'il faut en conclure qu'il ne tient pas compte de tous les éléments. À preuve, l'exposé des faits et des questions en litige occupe 22 pages de la décision du banc initial, qui en compte 31. Si la requérante trouve que le Conseil a accordé trop d'importance à certains facteurs au détriment d'autres qui lui semblaient plus pertinents, ou qu'elle s'insurge contre le fait qu'il a rejeté certaines questions qu'il jugeait irrecevables ou qui ne relevaient pas de sa compétence, il ne faut nullement y voir la preuve que le Conseil a mal apprécié la preuve ou qu'il y a eu «déné de justice», ainsi que le soutient la requérante.

[13] Le banc initial en est venu à sa décision après avoir apprécié la preuve qui lui a été soumise, dont les observations écrites, le cas échéant, et avoir passé en revue le droit applicable. En sa qualité de juge de faits, il a ensuite été appelé à exercer son pouvoir discrétionnaire en tenant compte des questions sur lesquelles il est habilité à se prononcer. En conséquence, il n'appartient pas à un banc de réexamen de substituer son appréciation des faits à celle du banc

sound reasons for doing so. The applicant bears the onus of convincing the Board of what these reasons might be. If the applicant is unable to put forward serious reasons for setting aside the original panel's decision, it is unlikely to succeed in having the decision of the original panel overturned. Mere questions of fact are decidedly insufficient. It is in this sense that section 22(1) of the *Code* specifies that the Board's decisions are final:

22.(1) Subject to this Part, every order or decision of the Board is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with the *Federal Court Act* on the grounds referred to in paragraph 18.1(4)(a), (b) or (c) of that Act.

[14] It bears repeating that in section 37 cases, the Board's concern is with the union's behaviour, not the merits of a particular grievance. Consequently, the Board assesses whether the union's actions appropriately addressed the grievance issues of its member. The union is always given a wide berth to decide whether or not to refer a grievance to arbitration. Countless Board decisions have stated that union members do not have an automatic right to have their complaints turned into adjudicable grievances. The union is entitled to make a less than perfect decision in this regard. In fact, the union may make a decision with which the Board disagrees. But there does not lie the substance of the Board's inquiry. What the Board looks at is whether the union seriously considered all the issues and whether its decision was arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful: see *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509 at page 527. The Board's supervisory role of the union's actions is far different from that of the hands-on role of the arbitrator, whose mandate is to interpret the collective agreement and provide appropriate redress in the case of individual complaints such as those of Ms. Lacelle. The Board's role is to remedy abuses of the bargaining agent's exclusive representative authority: see *Yvonne Misiura*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305 (at pages 7; and 311-312).

[15] Therefore, the Board finds that the applicant's arguments to have the decision of the original panel reconsidered do not raise any new facts that were not

initial ou encore de lui renvoyer l'affaire pour nouvelle décision sans motifs valables. La requérante a le fardeau d'établir à la satisfaction du Conseil l'existence de tels motifs. Si la requérante est incapable d'invoquer des motifs convaincants d'infirmer la décision du banc initial, ses chances d'obtenir gain de cause sont à peu près inexistantes. Le Conseil ne saurait se limiter à de simples questions de fait. C'est dans cette optique que le paragraphe 22(1) du *Code* dispose que les décisions du Conseil sont définitives:

22.(1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, les ordonnances ou les décisions du Conseil sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour les motifs visés aux alinéas 18.1(4)a, b) ou e) de la *Loi sur la Cour fédérale* et dans le cadre de cette loi.

[14] Il convient de préciser à nouveau que, dans les affaires initiées en vertu de l'article 37 du *Code*, c'est la conduite du syndicat plutôt que le bien-fondé du grief particulier qui retient l'attention du Conseil. Dès lors, le Conseil s'emploie à déterminer si le syndicat a fait le nécessaire pour se pencher sur les questions soulevées dans les griefs de ses membres. Le syndicat jouit d'une latitude appréciable lorsqu'il s'agit de renvoyer ou non un grief à l'arbitrage. La jurisprudence du Conseil abonde de décisions dans lesquelles le Conseil a affirmé que les syndiqués n'ont pas un droit absolu à l'arbitrage de leurs griefs. Le syndicat est autorisé à prendre des décisions imparfaites à cet égard. En fait, le syndicat peut prendre une décision avec laquelle le Conseil est en désaccord. Cela ne change rien au fait que le Conseil ne peut se pencher sur le bien-fondé de cette décision. Il doit plutôt déterminer si le syndicat a soigneusement examiné tous les faits et si la décision n'est pas arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive: voir *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, à la page 527. Le rôle du Conseil, en sa qualité de surveillant des actions du syndicat, est très différent du rôle de type interventionniste de l'arbitre, dont le mandat est d'interpréter la convention collective et d'accorder les redressements qui s'imposent dans le cadre de plaintes individuelles semblables à celles de M^{me} Lacelle. Le rôle du Conseil est de remédier aux abus de pouvoir de l'agent négociateur en sa qualité de représentant exclusif des employés: voir *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305 (aux pages 7; et 311-312).

[15] En conséquence, le Conseil conclut que les arguments soumis par la requérante à l'appui de sa demande de réexamen de la décision du banc initial ne

brought to the attention of the original panel, or any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board, nor a failure to respect a principle of natural justice. Accordingly, the application is dismissed.

[16] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al. (1995), 181 N.R. 382 (F.C.A.)

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

Hudema (Bill) et al. [2002] CIRB no. 154

Lacelle (Johanne), November 21, 2001 (CIRB LD 544)

Misiura (Yvonne), [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305

NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.)

Old St. Boniface Residents Assn. Inc. v. Winnipeg (City), [1990] 3 S.C.R. 1170

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada (Canadian Human Rights Commission), [1989] 2 S.C.R. 879

Telecommunications Workers Union v. Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission), [1995] 2 S.C.R. 781

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 22(1); 37; 97

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

soulèvent pas de faits nouveaux qui n'avaient pas été portés à l'attention du banc initial, ni des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil, ni le non-respect d'un principe de justice naturelle. La demande est donc rejetée.

[16] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Assoc. des résidents du Vieux St. Boniface Inc. c. Winnipeg (ville), [1990] 3 R.C.S. 1170

Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al. (1995), 181 N.R. 382 (C.A.F., n° A-12-94)

Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Hudema (Bill) et autres [2002], CCRI n° 154

Lacelle (Johanne), 21 novembre 2001 (CCRI LD 544)

Misiura (Yvonne), [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305

NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F.)

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1989] 2 R.C.S. 879

Telecommunications Workers Union c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications), [1995] 2 R.C.S. 781

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 22(1); 37; 97

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Mr. Yves Dumontier,
complainant,
and
Syndicat des débardeurs du Port de Québec, Local
2614 of CUPE,
respondent,
and
Société des Arrimeurs de Québec Inc.,
employer.

Board File: 22430-C

Mr. Yves Dumontier,
complainant,
and
Société des Arrimeurs de Québec Inc.,
respondent.

CITED AS: Yves Dumontier

Board File: 22432-C

Decision no. 165
 March 14, 2002

Two complaints by the complainant against his union pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the Code) and against the employer pursuant to section 94(1)(a) of the Code.

Duty of fair representation - Representation before an administrative tribunal - Right to attend union meetings - The complainant alleges that the longshoremen's union that represents him refused to represent him before an administrative tribunal in his work injury case and in his case on the confidentiality of medical files - The complainant alleges also that the union refuses to let him attend union meetings - A union's duty of fair representation does not include the obligation to represent its members before administrative tribunals if this obligation is not clearly set out in the collective agreement - As for the right to

Motifs de décision

M. Yves Dumontier,
plaignant,
et
Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section
locale 2614 du SCFP,
intimé,
et
Société des Arrimeurs de Québec Inc.
employeur.

Dossier du Conseil: 22430-C

M. Yves Dumontier,
plaignant,
et
Société des Arrimeurs de Québec Inc.
intimée.

CITÉ: Yves Dumontier

Dossier du Conseil: 22432-C

Décision n° 165
 le 14 mars 2002

Deux plaintes par le plaignant à l'encontre de son syndicat en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le Code) et à l'encontre de l'employeur en vertu de l'alinéa 94(1)a) du Code.

Devoir de représentation juste - Représentation devant un tribunal administratif - Droit d'assister aux réunions syndicales - Le plaignant invoque que le syndicat de débardeurs qui le représente a refusé de le représenter devant un tribunal administratif dans son dossier d'accident du travail et dans un dossier concernant la confidentialité de dossiers médicaux - Le plaignant invoque aussi que le syndicat l'a empêché d'assister aux réunions syndicales - Le devoir de représentation juste d'un syndicat n'inclut pas l'obligation de représenter ses membres devant des tribunaux administratifs à moins que cette obligation soit

attend union meetings, the Board finds that this issue is not included in the collective agreement and is an internal union procedure - The complaint is dismissed.

Complaint of unfair labour practices - Employer's intervention in union matters - The complainant alleges that his employer participated with the union in expelling him from the site of operations - He claims that the employer denied him access to the union local, which prevents him from being represented properly - The employer acted in this way after employees were threatened by the complainant - It was only fulfilling its obligation to ensure a safe workplace for all its employees - This complaint was also dismissed.

The Board was composed of Mr. Edmund Tobin, Vice-Chairperson and Ms. Sonia Gaal and Mr. Bernard Paquet, Members. These reasons were written by Ms. Gaal.

Under the terms of section 16.1 of the *Code*, the Board is entitled to rule on any matter before it without holding a public hearing. Having examined the parties' submissions and the reports of the investigating officer, the Board finds that the documents filed in the case are enough to resolve the matter.

THE FACTS

[1] The complainant filed two complaints with the Board. In the first case, he alleges that the Syndicat des débardeurs du Port de Québec, CUPE Local 2614 (the union) contravened section 37 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) and cites four incidents supporting his complaint. In the second case, the complainant argues that, contrary to section 94(1)(a) of the *Code*, the employer is preventing the union from representing him, because the complainant does not have access to the union local, which is situated on the employer's premises.

File No. 22430-C

The Complainant's Position

[2] On July 18, 2001, the complainant filed an unfair labour practice complaint pursuant to section 97(1) of the *Code* to the effect that the union contravened

clairement prévue dans la convention collective - Pour ce qui est du droit d'assister aux réunions syndicales, le Conseil juge que cette question n'est pas prévue dans la convention collective et qu'il s'agit d'une procédure interne du syndicat - La plainte est rejetée.

Plainte de pratiques déloyales - Intervention de l'employeur dans les affaires syndicales - Le plaignant allègue que son employeur a participé avec le syndicat à son expulsion des sites d'opérations - Il prétend que l'employeur lui a interdit l'accès aux locaux du syndicat et que cela l'empêche d'être représenté convenablement - L'employeur a agi ainsi après que des employés aient été agressés par le plaignant - Il n'a fait que respecter son obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire pour tous ses employés - Cette plainte est aussi rejetée.

Le Conseil était composé de M^e Edmund Tobin, Vice-président, ainsi que de M^e Sonia Gaal et M. Bernard Paquet, Membres. Les présents motifs ont été rédigés par M^e Gaal.

Aux termes de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil est habilité à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Ayant examiné les observations des parties et les rapports de l'agent enquêteur, le Conseil est d'avis que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire.

LES FAITS

[1] Le plaignant a déposé deux plaintes auprès du Conseil. Dans le premier dossier, il allègue que le Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section locale 2614 du SCFP (le syndicat) a enfreint l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) et cite quatre incidents à l'appui de sa plainte. Dans le deuxième, le plaignant soulève que l'employeur empêche le syndicat de le représenter, car le plaignant n'a pas accès au local du syndicat qui est situé sur les lieux de travail, le tout contrairement à l'alinéa 94(1)a du *Code*.

Dossier 22430-C

Position du plaignant

[2] Le 18 juillet 2001, le plaignant a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* à l'effet que le syndicat a

section 37 of the *Code*. The complainant mentioned four events in support of his complaint:

A - Refusal to defend him in his work-related injury case and to pay the cost of representing him

[3] The union refused to represent him before the Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) and the Commission des lésions professionnelles (CLP) in his work-injury case and refuses to pay the cost of his representation.

B - Refusal to defend him in the case concerning the confidentiality of medical files

[4] The union refused to defend him in the case concerning confidentiality of medical files before the Commission d'accès à l'information du Québec. This complaint alleged that the employer sent personal medical information about the complainant to a third party.

C - Refusal to let him attend union meetings

[5] The complainant alleges that the union refuses to let him attend union meetings for no reason.

D - The employer's refusal to allow him access to the port facilities after a request from the union

[6] The complainant argues that he cannot go to the union premises, which are located inside the port facilities, because the employer has denied him access. According to him, the union asked the employer to do so.

[7] Consequently, the complainant is requesting reimbursement of \$6,548 for legal fees for his work-related injury case before the CLP, \$3,500 for the fees incurred in the present case, \$15,000 in damages following the decision of the Commission d'accès à l'information du Québec on the confidentiality of his medical files, and finally, the right to attend union meetings. The complainant's request to be able to come and go around the port will be studied later as part of file no. 22432-C concerning the complaint against the employer.

enfreint l'article 37 du *Code*. Le plaignant mentionne quatre événements au soutien de sa plainte:

A - Refus de le défendre dans son dossier relatif à l'accident de travail et de payer ses frais de représentation

[3] Le syndicat a refusé de le représenter devant la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) et la Commission des lésions professionnelles (CLP) pour son accident de travail et refuse de payer ses frais de représentation.

B - Refus de le défendre dans le dossier concernant la confidentialité des dossiers médicaux

[4] Le syndicat a refusé de le défendre dans le dossier concernant la confidentialité des dossiers médicaux devant la Commission d'accès à l'information du Québec. Cette plainte alléguait que l'employeur avait transmis des renseignements personnels médicaux concernant le plaignant à une tierce partie.

C - Refus de le laisser assister aux réunions syndicales

[5] Le plaignant allègue que le syndicat refuse de le laisser assister aux assemblées syndicales sans aucune raison.

D - Refus de l'employeur de lui donner accès aux installations portuaires suite à une demande du syndicat

[6] Le plaignant soutient qu'il ne peut se rendre aux locaux du syndicat qui sont situés dans les installations portuaires, car l'employeur lui interdit l'accès. Selon lui, le syndicat aurait demandé à l'employeur de lui en empêcher l'accès.

[7] En conséquence, le plaignant demande le remboursement de 6 548 \$ pour les frais juridiques devant la CLP pour son accident subi au travail; 3 500 \$ pour les frais encourus dans ce dossier; 15 000 \$ en dommages à la suite de la décision de la Commission d'accès à l'information du Québec concernant la confidentialité de ses dossiers médicaux; et finalement le droit d'assister aux assemblées syndicales. La demande du plaignant de circuler dans le port sera examinée plus loin dans le cadre du dossier 22432-C concernant la plainte contre l'employeur.

The Union's Position

[8] The union denies having acted in bad faith toward the complainant.

A - Refusal to defend him in his work-related injury case and pay the cost of representing him

[9] Notwithstanding the fact that there is no clause in the collective agreement stipulating that the union must represent members before the CSST or other decision-making forums, the union agreed to represent him in his case.

[10] Mr. Dumontier notified the union that he did not want to be represented by the counsel provided free by the union. He also told the union that he had \$100,000 to take care of his defense. He never asked the union if it would pay for any or all of his costs.

[11] According to the Local's constitution, it is up to the members in a general meeting to decide if such costs will be reimbursed. A majority of the members refused Mr. Dumontier's request of April 17, 2001.

B - Refusal to defend him in the case concerning the confidentiality of medical files

[12] The union contends that the complainant never asked it to intervene in this case. Mr. Dumontier sent the president of the union two letters about the case for his information only.

C - Refusal to let him attend union meetings

[13] According to the union, Mr. Dumontier was the one who decided not to go to a meeting being held on June 18, 2001, after speaking with the Local vice-president. It is alleged that Mr. Dumontier threatened several port employees, including management personnel. Two people made an official complaint to the Sûreté du Québec (SQ), including the Local president and another employee, for threats made on May 26, 2001, at the Port de Québec. Notifications were also sent to the complainant on May 30 and 31, 2001, enjoining him to cease intimidating, harassing and threatening the two individuals in question.

Position du syndicat

[8] Le syndicat, pour sa part, nie avoir agi de mauvaise foi à l'endroit du plaignant.

A - Refus de le défendre dans son dossier relatif à l'accident de travail et de payer ses frais de représentation

[9] Nonobstant le fait qu'il n'y a aucune clause dans la convention collective stipulant que le syndicat est obligé de représenter les membres devant la CSST ou autres instances décisionnelles, le syndicat a accepté de le représenter dans son dossier.

[10] M. Dumontier a avisé le syndicat qu'il ne voulait plus être représenté par l'avocate fournie gratuitement par le syndicat. Il a aussi dit au syndicat qu'il avait 100 000 \$ pour assurer sa défense. Enfin, il n'a jamais demandé au syndicat si ce dernier payait une partie ou la totalité des frais.

[11] Selon les statuts de la section locale, il revient aux membres en assemblée générale de décider si de tels frais seront remboursés. Les membres ont refusé de façon majoritaire la demande de M. Dumontier le 17 avril 2001.

B - Refus de le défendre dans le dossier concernant la confidentialité des dossiers médicaux

[12] Le syndicat affirme que le plaignant ne lui a jamais demandé d'intervenir dans ce dossier. M. Dumontier a remis au président du syndicat deux lettres concernant ce dossier à titre d'information seulement.

C - Refus de le laisser assister aux réunions syndicales

[13] Selon le syndicat, c'est M. Dumontier qui a décidé de ne pas aller à une réunion qui se tenait le 18 juin 2001 après avoir parlé au vice-président de la section locale. Il est allégué que M. Dumontier a fait des menaces à l'endroit de plusieurs employés du port incluant des membres du personnel cadre. Deux personnes ont officiellement porté plainte auprès de la Sûreté du Québec (SQ) dont le président de la section locale ainsi qu'un autre employé pour des menaces faites le 26 mai 2001 au Port de Québec. Il y a eu aussi des mises en demeure datées du 30 et 31 mai 2001 qui ont été envoyées au plaignant l'enjoignant de cesser d'intimider, harceler et menacer les deux individus en question.

[14] The vice-president therefore informed the complainant that if he attended the June 18, 2001 meeting, the complaint to the SQ could be reactivated and it would be better if he did not come. There have been no meetings since then. The union argues that it never refused the complainant access to the union meetings.

D - The employer's refusal to allow him access to the port facilities after a request from the union

[15] The union contends that it never asked the employer to deny the complainant access to the port facilities. As explained above, after the complainant threatened several employees, the union met with the employer to discuss the workers' health and safety, because several people had complained to the union and some said they were afraid. The employer therefore decided to deny the complainant access to the port facilities on June 5, 2001, because he was not working following his work injury.

[16] Finally, the complainant did not ask the union to intervene to revoke or withdraw the letter in the file or file a grievance.

ANALYSIS

[17] Section 37 of the *Code* reads as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[18] The decision *Ghislaine Gagné*, [1999] CIRB no. 18, explains the purpose of this section:

[9] The purpose of section 37 of the *Code* is to provide for sanctions against a union and its representatives, for acting in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith in the representation of employees pursuant to the collective agreement. Each case is assessed on the basis of whether or not the union's conduct fell below a standard found acceptable by the Board. The Board's role is to review the union's internal decision-making process and not to inquire into the merits of grievances.

(page 4)

[19] The case law on the duty of fair representation is well established. The Supreme Court of Canada in

[14] Le vice-président a donc informé le plaignant que s'il assistait à la réunion du 18 juin 2001, la plainte devant la SQ pouvait être réactivée et qu'il serait préférable qu'il n'y assiste pas. Il n'y a pas eu d'autres réunions depuis cette date. Le syndicat soutient qu'il n'a jamais refusé au plaignant l'accès aux assemblées syndicales.

D - Refus de l'employeur de lui donner accès aux installations portuaires suite à une demande du syndicat

[15] Le syndicat affirme qu'il n'a jamais demandé à l'employeur d'interdire l'accès aux installations portuaires au plaignant. Tel qu'expliqué plus haut, suite aux menaces proférées par le plaignant à l'endroit de plusieurs employés, le syndicat a rencontré l'employeur pour discuter de la santé et sécurité des travailleurs, car plusieurs s'étaient plaints au syndicat et certains affirmaient avoir peur. L'employeur a donc décidé d'interdire au plaignant l'accès aux installations portuaires le 5 juin 2001, car il ne travaillait pas suite à son accident de travail.

[16] Enfin, le plaignant n'a pas demandé au syndicat d'intervenir pour annuler ou retirer la lettre du dossier ni pour déposer un grief.

ANALYSE

[17] L'article 37 du *Code* se lit ainsi:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[18] La décision *Ghislaine Gagné*, [1999] CCRI n° 18 explique le but de cet article:

[9] L'article 37 du *Code* vise à sanctionner les agissements discriminatoires ou de mauvaise foi d'un syndicat et de ses représentants relativement aux employés qu'il représente, aux fins de la convention collective. Chaque cas est évalué à la lumière de la norme de conduite que le Conseil juge acceptable. Le rôle du Conseil est d'étudier le processus décisionnel interne du syndicat et non de faire enquête sur le bien-fondé des griefs.

(page 4)

[19] La jurisprudence concernant le devoir de représentation juste est bien établie. La Cour suprême

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509, stated the principles of this duty in the following terms:

The following principles, concerning a union's duty of representation in respect of a grievance, emerge from the case law and academic opinion consulted.

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.

3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[20] This reasoning has been followed several times by the Board, as in *Brian W. Boreham*, April 23, 1999 (CIRB LD 63); *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957); *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735); *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443); *Robert Hogan* (1981), 45 di 43; [1981] 3 Can LRBR 389; and 81 CLLC 16,132 (CLRB no. 324); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304); and *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319).

[21] In the present case, the Board holds that the union did not act in bad faith toward the complainant in the four incidents he raised. We will deal with complaints A and B together, since they concern roughly the same legal principles.

A - Refusal to defend him in his work-related injury case and to pay the cost of representing him, and

du Canada, dans *Gilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, a énoncé dans les termes suivants les principes relatifs à ce devoir:

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief:

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[20] Ce raisonnement a été suivi par le Conseil à plusieurs reprises, notamment dans *Brian W. Boreham*, 23 avril 1999 (CCRI LD 63); *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957); *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735); *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443); *Robert Hogan* (1981), 45 di 43; [1981] 3 Can LRBR 389; et 81 CLLC 16,132 (CCRT n° 324); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304); et *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319).

[21] Dans la présente affaire, le Conseil considère que le syndicat n'a pas agi de mauvaise foi face au plaignant dans les quatre cas qu'il a soulevés. Nous traiterons ensemble les plaintes A et B qui concernent sensiblement les mêmes principes de droit.

A - Refus de le défendre dans son dossier relatif à l'accident de travail et de payer ses frais de représentation, et

B - Refusal to defend him in the case concerning the confidentiality of medical files

[22] The Board's case law shows that a union's duty of fair representation does not include the obligation to represent its members before other forums or administrative tribunals like the CSST or the CLP if this obligation is not clearly set out in the collective agreement.

[23] In *Judah (Joe) Zegman* (1996), 100 di 25 (CLRB no. 1151), Mr. Zegman complained about his union because it had not provided him with any assistance in getting him sent to a treatment centre for his drug addiction, according to the employer's policy. The Board dismissed his complaint:

As for the alleged discriminatory behaviour by the Union with respect to the complainant's addiction, the existing employee assistance program does not form part of the collective agreement. In this respect, no finding can be made in virtue of section 37 of the *Code* **given that the duty of fair representation applies only to those rights which come under the collective agreement** (see *Donald Publicover*, February 21, 1994 (LD 1268)).

(page 31; emphasis added)

[24] In *Ian G. Black* (1991), 86 di 38 (CLRB no. 890), the Board deals with the question of whether the duty of fair representation includes the obligation for the union to seek judicial review of an arbitrator's decision:

... it is clear from the language of section 37 that **the duty of fair representation under the Code has been restricted to apply only to employee rights that flow from the collective agreement that is applicable to them**. It seems to us that it would be stretching the language of the section far beyond what was intended to suggest that an employee is entitled to judicial review of an arbitrator's decision as a right under a collective agreement. ...

(page 42; emphasis added)

[25] See also the following decisions, which clearly demonstrate that a union's duty of fair representation for its members applies only to the rights stipulated in the collective agreement that applies to them: *Gordon Newell* (1987), 69 di 119 (CLRB no. 623); *Garry Lloyd Ager* (1990), 82 di 137 (CLRB no. 823); and *Aditya N. Varma* (1991), 86 di 66; 15 CLRB (2d) 307; and 92 CLC 16,020 (CLRB no. 894).

B - Refus de le défendre dans le dossier concernant la confidentialité des dossiers médicaux

[22] La jurisprudence du Conseil est à l'effet que le devoir de représentation juste d'un syndicat n'inclut pas l'obligation de représenter ses membres devant d'autres instances ou tribunaux administratifs (tels que la CSST ou la CLP) si cette obligation n'est pas prévue clairement dans la convention collective.

[23] Dans *Judah (Joe) Zegman* (1996), 100 di 25 (CCRT n° 1151), M. Zegman a porté plainte contre son syndicat, car celui-ci ne lui avait fourni aucune assistance pour l'envoyer à un centre de traitement, pour sa toxicomanie selon la politique de l'employeur. Le Conseil a rejeté sa plainte:

En ce qui concerne les allégations de comportement discriminatoire de la part du syndicat relativement à la toxicomanie du plaignant, le programme d'aide aux employés existant ne fait pas partie de la convention collective. Compte tenu de ce fait, il est impossible de rendre une décision fondée sur l'article 37 du *Code*, **puisque le devoir de représentation juste ne s'applique qu'aux seuls droits créés en vertu de la convention collective** (voir *Donald Publicover*, 21 février 1994 (LD 1268)).

(page 31; c'est nous qui soulignons)

[24] Dans *Ian G. Black* (1991), 86 di 38 (CCRT n° 890), le Conseil traitait de la question si le devoir de représentation juste inclut l'obligation d'un syndicat d'aller en révision judiciaire d'une sentence arbitrale:

... il est clair, d'après le libellé de l'article 37, que **le devoir de représentation juste prévu par le Code se limite aux droits des employés qui découlent de la convention collective à laquelle ceux-ci sont assujettis**. Il nous semble que ce serait interpréter beaucoup trop largement l'intention du législateur que de laisser entendre que l'employé a droit aux termes de la convention collective à la révision judiciaire d'une sentence arbitrale...

(page 42; c'est nous qui soulignons)

[25] Voir aussi les décisions suivantes qui démontrent clairement que le devoir de représentation juste d'un syndicat face à ses membres s'applique aux droits contenus dans la convention collective qui leur est applicable seulement: *Gordon Newell* (1987), 69 di 119 (CCRT n° 623); *Garry Lloyd Ager* (1990), 82 di 137 (CCRT n° 823); et *Aditya N. Varma* (1991), 86 di 66; 15 CLRB (2d) 307; et 92 CLC 16,020 (CCRT n° 894).

[26] An examination of the collective agreement filed with the Board shows that the union has no obligation to represent the complainant before the CSST or any other forum. In spite of the fact that there was no obligation to represent him, the union provided representation for Mr. Dumontier before the CSST through the services of counsel, until the complainant notified the union that he had a lawyer of his own as well as the means to pay him.

[27] This leads us to the application for reimbursement of legal fees. The union followed the procedure set out in its constitution and presented the complainant's application without discrimination and in good faith. The majority of members at the general meeting decided not to grant the reimbursement. It is not reasonable to expect the union to override this decision and contravene its own constitution.

[28] Finally, since the complainant was the one who decided to hire his own counsel, it would be wrong at this point to ask the union to pay his fees when the union retained the services of counsel who was representing him for free.

[29] This then is an internal union procedure that does not come under section 37. The former Canada Labour Relations Board made several rulings on this issue. In *Terry Wilson et al.* (1986), 66 di 201 (CLRB no. 583), the Board commented as follows:

... The Board has said that the duty of fair representation under section 136.1 does not apply to internal union affairs ... The present wording makes it even clearer that the duty of fair representation under the *Code* does not apply to internal union affairs. ...

(page 210)

[30] See also *George Lochner* (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; and 79 CLLC 16,209 (CLRB no. 219):

... We can say it is our view that internal procedures of the union will only be scrutinized under section 136.1 to the extent they relate directly to and form part of the bargained relationship between the union and employer and if they are accessible to all employees in the bargaining unit ... In our experience we know of no union procedures that meet these criteria. Otherwise they are internal union processes unrelated

[26] Un examen de la convention collective déposée auprès du Conseil révèle qu'il n'y a aucune obligation du syndicat de représenter le plaignant devant la CSST ou toute autre instance. Malgré le fait qu'il n'y avait aucune obligation de la part du syndicat, de le représenter, le Syndicat assurait tout de même la représentation de M. Dumontier devant la CSST par les services d'une avocate jusqu'à ce que le plaignant l'avise qu'il avait son propre avocat et en affirmant de plus au syndicat qu'il avait les moyens de payer.

[27] Ceci nous amène à la demande de remboursement des frais juridiques. Le syndicat a suivi la procédure prévue dans sa constitution et a présenté la demande de remboursement du plaignant sans discrimination ou mauvaise foi. Lors de l'assemblée, la majorité a décidé de ne pas accorder le remboursement. Il n'est pas raisonnable de demander au syndicat de passer outre à cette décision qui enfreindrait ses propres statuts.

[28] Enfin, comme c'est le plaignant qui a pris la décision d'embaucher son propre avocat, il est bien mal venu aujourd'hui de demander au syndicat de payer ses frais alors que le syndicat avait retenu les services d'une avocate qui le représentait gratuitement.

[29] Il s'agit donc d'une procédure interne du syndicat qui ne relève pas de l'article 37. L'ancien Conseil canadien des relations du travail s'est prononcé à quelques reprises sur ce sujet. Dans *Terry Wilson et autres* (1986), 66 di 201 (CCRT n° 583), le Conseil a fait les commentaires suivants:

... Le Conseil a déclaré que le devoir de représentation juste prévu par l'article 136.1 ne s'applique pas aux affaires internes du syndicat ... Le libellé actuel indique encore plus clairement que le devoir de représentation juste prévu par le *Code* ne s'applique pas aux affaires internes du syndicat...

(page 210)

[30] Voir aussi *George Lochner* (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; et 79 CLLC 16,209 (CCRT n° 219):

... Nous pouvons dire qu'à notre avis les procédures internes d'un syndicat ne seront examinées à fond en vertu de l'article 136.1 que dans la mesure où elles se rattachent directement à la relation entre le syndicat et l'employeur établie par voie de négociation et qu'elles en font partie et, si elles sont accessibles à tous les employés dans l'unité de négociation ... D'après son expérience, le Conseil ne connaît aucune

to section 136.1 that, in appropriate cases, may be reviewed under sections 185(f) and (g) or in another forum.

(pages 123-124; 156; and 504)

[31] Also see *Fred J. Solly* (1981), 43 di 29; [1981] 2 Can LRBR 245; and 81 CLLC 16,089 (CLRB no. 296).

[32] In addition, it is clear that there is no provision in the collective agreement that stipulates that the union must reimburse members' legal fees in their cases before other tribunals.

C - Refusal to let him attend union meetings

[33] The Board finds that there is no contravention of section 37 of the *Code* in this complaint. The right to attend union meetings is not included in the collective agreement between the parties. This is an internal union procedure and the rulings cited above are equally applicable here.

[34] Notwithstanding this fact, we must not forget that the complainant was in a delicate situation because of the complaints filed against him with the SQ. The vice-president acted honestly and fairly in reminding him that the complaints could be reactivated if he came into the meeting room. The complainant astutely chose not to attend the meeting.

D - The employer's refusal to allow him access to the port facilities after a request from the union

[35] In this particular case, after complaints from employees and representations from the union, the employer decided that the complainant could no longer appear on the port premises while he was absent because of his work injury.

[36] The union denies being in collusion with the employer and alleges further that the complainant filed no grievance on the subject and did not ask it to represent him with the employer.

[37] In this case, it is difficult to conclude that the union contravened its duty of fair representation, when there was no explicit request from the member.

[38] This complaint is also dismissed.

procédure syndicale qui réponde à ces critères. Autrement il s'agit de procédures internes d'un syndicat qui n'ont aucun rapport avec l'article 136.1 et qui, dans des cas appropriés peuvent être revues en vertu des alinéas 185f) et 185g) ou par un autre tribunal.

(pages 123-124; 156; et 504)

[31] Voir aussi *Fred J. Solly* (1981), 43 di 29; [1981] 2 Can LRBR 245; et 81 CLLC 16,089 (CCRT n° 296).

[32] De plus, il est évident qu'il n'y a aucune disposition de la convention collective qui prévoit que le syndicat doit rembourser les frais légaux d'un membre dans ses démarches devant d'autres instances.

C - Refus de le laisser assister aux réunions syndicales

[33] Le Conseil est d'avis qu'il n'y a pas contravention à l'article 37 du *Code* pour cette plainte. Le droit d'assister aux réunions syndicales n'est pas inclus dans la convention collective liant les parties. Il s'agit d'une procédure interne du syndicat et les décisions citées plus haut sont également applicables ici.

[34] Nonobstant ce fait, il ne faut pas oublier que le plaignant était dans une situation délicate en raison des plaintes déposées contre lui auprès de la SQ. Le vice-président a agi de façon honnête et juste en lui rappelant que les plaintes pourraient être réactivées s'il entrait dans la salle. Le plaignant a donc judicieusement choisi de ne pas assister à la réunion.

D - Refus de l'employeur de lui donner accès aux installations portuaires suite à une demande du syndicat

[35] Dans ce cas-ci, suite aux plaintes des employés et aux représentations du syndicat, l'employeur a décidé que le plaignant ne pouvait plus se présenter sur les sites du port pendant son absence qui est due à son accident de travail.

[36] Le syndicat nie être de collusion avec l'employeur et allègue, de plus, que le plaignant n'a pas déposé de grief à ce sujet et ne lui a pas demandé de le représenter face à l'employeur.

[37] Dans ce cas, il est difficile de conclure que le syndicat a contrevenu à son devoir de représentation juste s'il n'y a eu aucune demande explicite de la part du membre.

[38] Cette plainte est également rejetée.

[39] In conclusion, the Board dismissed Mr. Dumontier's complaint against the union, as it did not contravene section 37 of the *Code*.

File No. 22432-C

[40] This case relates to the fourth point raised by the complainant in support of his complaint against the union pursuant to section 37, which was dismissed.

Complainant's Position

[41] This is a complaint under section 97(1) in which the complainant argues that the employer contravened section 94(1)(a), which reads as follows:

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

[42] The complainant alleges that the employer participated with some members of the union in expelling him from the Port de Québec. He claims that the employer denied him access to the port and since the union's premises are within the port facilities, this prevents him from being represented properly.

Employer's Position

[43] The employer argues that the complaint is unfounded. It argues that it is obliged to intervene when employees are intimidated and threatened, because these actions are intolerable in the workplace.

[44] The employer recognizes that the union premises are indeed part of the port facilities, but argues that the possibility of meeting union representatives, or the lack thereof, originates with these two parties alone. The employer does not want to interfere in matters between the union and the complainant.

ANALYSIS

[45] As explained above, the employer received complaints about Mr. Dumontier from employees and discussed the situation with the union. After that, it decided to deny the complainant access to the port.

[39] En conclusion, le Conseil rejette la plainte de M. Dumontier déposée contre le syndicat qui n'a pas contrevenu à l'article 37 du *Code*.

Dossier 22432-C

[40] Ce dossier est relié au quatrième point soulevé par le plaignant au soutien de sa plainte contre le syndicat en vertu de l'article 37 qui a été rejetée.

Position du plaignant

[41] Dans ce dossier, il s'agit d'une plainte en vertu du paragraphe 97(1) dans laquelle le plaignant soulève que l'employeur a enfreint l'alinéa 94(1)a) qui se lit ainsi:

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[42] Le plaignant allègue que l'employeur a participé avec certains membres du syndicat à son expulsion du Port de Québec. Il prétend que l'employeur lui a interdit l'accès au port et puisque les locaux du syndicat sont à l'intérieur du port, cela l'empêche d'être représenté convenablement.

Position de l'employeur

[43] Pour sa part, l'employeur s'oppose au bien-fondé de la plainte. Il soulève qu'il a l'obligation d'intervenir quand il y a des menaces et de l'intimidation face à des employés car ce sont des gestes intolérables en milieu de travail.

[44] L'employeur reconnaît qu'effectivement, le local syndical est sur les lieux de travail, mais que la possibilité ou l'impossibilité de rencontrer les représentants syndicaux ne relève que de ces deux parties. L'employeur ne veut pas s'ingérer dans les affaires reliant le syndicat et le plaignant.

ANALYSE

[45] Tel qu'expliqué plus haut, l'employeur a reçu des plaintes d'employés concernant le plaignant et a eu des discussions avec le syndicat à ce sujet. Il a par la suite décidé d'interdire au plaignant l'accès au port.

[46] First it might be useful to look at the purpose of section 94(1)(a). The Board expressed itself as follows in *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLBR no. 1111):

In *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRB no. 149), the Board first described the three notions of formation, administration and representation in the following terms.

“3. The representation of employees by a trade union. We are of opinion that ‘representation’ as used here deals mainly with collective bargaining. The main objective of 184(1)(a) is to protect the bargaining rights of the bargaining agent to negotiate collectively. It is because of this subsection that the employer cannot negotiate working conditions directly with his employees, either collectively or individually, without the permission of the union. It is a necessary corollary to protect the rights of the union given to it by section 136(1) of the *Code*.

(pages 28-29; and 346-347)”

(pages 60-61; and 143,399)

[47] In this kind of complaint, the Board’s wealth of case law indicates that it is usually the union that is the complainant, because the employer’s action directly harms the union. It appears then that the duty of representation is linked to the union’s status as an appropriate bargaining agent.

[48] Notwithstanding that observation, the burden of proof under this section falls to the complainant. Consider *L & R Transport Ltd.*, [2000] CIRB no. 56:

[10] ... Therefore, the complainant has the burden of showing the Employer’s interference with its activities. The protection afforded by the *Code* is aimed at preventing actions that undermine the bargaining agent’s credibility or harm its ability to fulfil its duty of representation. ...

(page 5)

[49] In the present case, even if we accept that an employee can file a complaint pursuant to section 94(1)(a), the complainant has not shown that the employer’s decision to deny him access to the port prevented the union from representing him. There is no allegation or example showing that the union refused to meet him somewhere other than the office in the port facilities or refused to speak to him for this reason. Banning Mr. Dumontier from the port seems to do no damage to the relationship between the complainant and the union. In spite of the fact that the complainant

[46] Il est utile dans un premier temps d’examiner le but de l’alinéa 94(1)a). Voici ce qu’a dit le Conseil dans *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111):

Dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149), le Conseil a d’abord décrit les trois notions que sont la formation, l’administration et la représentation de la façon suivante:

«3. La représentation des employés par un syndicat. Nous sommes d’avis que la «représentation» dont il s’agit ici se rapporte principalement à celle résultant de la négociation collective. L’objectif principal de l’alinéa 184(1)a) est de protéger les droits de négociation de l’agent négociateur pour négocier collectivement. C’est à cause de cet alinéa que l’employeur ne peut négocier des conditions de travail directement avec ses employés, collectivement ou individuellement, sans la permission du syndicat. C’est un corollaire nécessaire qui protège les droits donnés au syndicat par le paragraphe 136(1) du *Code*.

(pages 28-29; et 346-347)»

(pages 60-61; et 143,399)

[47] Dans ce genre de plainte, la jurisprudence abondante du Conseil indique que c’est habituellement le syndicat qui est le plaignant, car l’action de l’employeur nuit directement au syndicat. Il appert donc que le devoir de représentation est lié à l’habileté du syndicat à négocier collectivement.

[48] Nonobstant cette observation, sous cet article, le fardeau de la preuve incombe au plaignant: *L & R Transport Ltd.*, [2000] CCRI n° 56:

[10] ... Par conséquent, il incombe au plaignant de prouver que l’employeur est intervenu dans ses activités. La protection accordée par le *Code* vise à empêcher les actions qui minent la crédibilité de l’agent négociateur ou qui portent atteinte à sa capacité de s’acquitter de son devoir de représentation...

(page 5)

[49] Dans l’affaire qui nous occupe, même si nous acceptons qu’un employé puisse déposer une plainte en vertu de l’alinéa 94(1)a), le plaignant n’a pas démontré que la décision de l’employeur de lui refuser l’accès au port a empêché le syndicat de le représenter. Il n’y a aucune allégation ou exemple à l’effet que le syndicat aurait refusé de le rencontrer ailleurs qu’au bureau situé dans le port ou qu’on aurait refusé de lui parler pour cette raison. Cette interdiction d’entrer dans le port ne semble nuire aucunement aux relations entre le syndicat et le plaignant. Malgré le fait que le plaignant ne

does not meet the burden of proof for this complaint, it is important to study the employer's decision, for this is a serious complaint against the employer.

[50] When a complainant succeeds in demonstrating that there is a breach of section 94(1)(a), the employer can argue that it has a legitimate interest justifying its action in order to have the complaint dismissed. See *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839); *CFTO-TV Limited*, *supra*; and *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198).

[51] It is now recognized that the employer has the obligation to ensure a safe workplace for its employees. Section 124 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* establishes this general obligation:

124. Every employer shall ensure that the health and safety at work of every person employed by the employer is protected.

[52] The Board finds that this applies not only to the specific obligations mentioned in the *Code*, but also employees' rights to work in a healthy climate, free of threats from other employees.

[53] Furthermore, many Canadian arbitrators recognized in their decisions that an employer's duty, when informed that its employees are victimized through intimidation and harassment from one of their colleagues, is to ensure the security of these employees.

[54] This was particularly the case in *Re Camco Inc. and United Electrical, Radio & Machine Workers of Canada, Local 550*, July 22, 1987 (O'Shea, Ont.). In this matter, an employee filed a grievance after he was dismissed for having violent quarrels with other employees. In his decision, the arbitrator said the following about the employer's duty in this regard:

[25] While I have no jurisdiction with regard to the Biggar incident I am of the view that the Company was remiss in its duty when it took no action with respect to the fight between the grievor and Mr. Biggar ... **The Company should have taken remedial action** at that time. ...

(page 5; emphasis added)

[55] This principle was also recognized in the following decisions: *Re U.S.W., Local 2784* and *Pedlar*

rencontre pas le fardeau de la preuve pour cette plainte, il est important d'examiner la décision de l'employeur, car il s'agit d'une plainte sérieuse contre ce dernier.

[50] Lorsqu'un plaignant réussit à démontrer qu'il y a infraction à l'alinéa 94(1)a), l'employeur peut invoquer qu'il a un intérêt légitime justifiant ses actions afin de faire rejeter la plainte. Voir *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839); *CFTO-TV Limited*, précitée; et *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198).

[51] Il est maintenant reconnu que l'employeur a l'obligation d'assurer un lieu de travail sécuritaire à ses employés. L'article 124 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* établit cette obligation générale:

124. L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

[52] Le Conseil est d'avis que ceci s'applique non seulement aux obligations spécifiques mentionnées dans le *Code*, mais aussi aux droits des employés de travailler dans un climat sain et sans menace de la part des autres travailleurs.

[53] Par ailleurs, dans plusieurs décisions d'arbitres canadiens, il a été reconnu qu'un employeur a le devoir d'assurer la sécurité de ses employés lorsqu'il est informé que ces derniers sont victimes de menaces ou de harcèlement de la part d'un de leurs collègues.

[54] Ce fut notamment le cas dans *Re Camco Inc. and United Electrical, Radio & Machine Workers of Canada, Local 550*, 22 juillet 1987 (O'Shea, Ont.). Dans cette affaire, un employé a déposé un grief suite à son congédiement pour avoir eu de violentes altercations avec d'autres employés. Dans sa décision, l'arbitre s'est exprimé ainsi au sujet du devoir de l'employeur à cet égard:

[25] Même si je n'ai pas compétence pour traiter de l'incident Biggar, je suis d'avis que la Compagnie a été négligente en ne prenant aucune mesure concernant l'altercation survenue entre le plaignant et M. Biggar... **La Compagnie aurait dû prendre une mesure appropriée** à ce moment-là...

(page 5; c'est nous qui soulignons; traduction)

[55] Ce principe a aussi été reconnu dans les décisions *Re U.S.W., Local 2784* and *Pedlar People Ltd.* (1972),

People Ltd. (1972) 24 L.A.C. 277 (Hanrahan); and *Re Pilkington Brothers (Canada) Ltd. and United Glass and Ceramic Workers, Local 295* (1974), 5 L.A.C. (2d) 409 (Brown, Paton, Healy).

[56] Furthermore, in a decision cited by the employer in the present case, *Université Laval et Syndicat des employées et employés de l'Université Laval*, reported in *Droit du Travail Express*, Mai 11, 2001, vol. 20, no. 19, No. 2001T-455, page 281, the arbitrator, François G. Fortier made the following comments with regard to the employer's obligation to protect employees threatened by a colleague.

The university, as employer, can intervene when one employee threatens another employee. The fact that a union member threatens the president of the union changes nothing in the present case. When an employer learns that an employee is threatening another employee, and on its premises as well, it not only has the right to intervene, **it has an obligation.** ...

(page 291; translation; emphasis added)

[57] In spite of the fact that the complainant denies having made threats, the employer nevertheless received complaints by employees who said they were threatened by the complainant, including two who complained to the SQ. The union thought it was necessary to meet with the employer to discuss the situation. These complaints and discussions led the employer to deny the complainant access to the port.

[58] We are thence in the presence of opposing interests: on the one hand, the complainant alleges that the employer is preventing him from being represented, because he cannot go to the union local situated inside the port facilities, and on the other, the employer must protect its employees from the complainant's threats.

[59] In a case like this, the Board holds that the employer's obligation to protect its employees is a legitimate interest. An employer can be prosecuted in both criminal and civil courts if it does not ensure the health and safety of its employees. This obligation is fundamental.

[60] The employer's decision to deny the complainant access to the port was justified to ensure the protection of its employees, all the more so because the complainant was not working.

24 L.A.C. 277 (Hanrahan); et *Re Pilkington Brothers (Canada) Ltd. and United Glass and Ceramic Workers, Local 295* (1974), 5 L.A.C. (2d) 409 (Brown, Paton, Healy).

[56] Par ailleurs, dans une décision citée par l'employeur dans le présent dossier, *Université Laval et Syndicat des employées et employés de l'Université Laval*, publiée dans *Droit du Travail Express*, le 21 mars 2001, vol. 20, n° 19, N° 2001T-455, page 281, l'arbitre François G. Fortier a apporté les commentaires suivants au regard de l'obligation qui incombe à l'employeur en matière de protection des employés menacés par un collègue:

L'Université, à titre d'employeur, peut intervenir lorsqu'un salarié fait des menaces à l'endroit d'un autre salarié. Le fait que les menaces soient proférées par un syndiqué à l'endroit de la présidente du syndicat ne change rien au présent cas. Dès qu'un employeur apprend qu'un salarié profère des menaces à un autre de ses salariés, de surcroît dans ses locaux, non seulement il a le droit d'intervenir, mais **il en a l'obligation.**...

(page 291; c'est nous qui soulignons)

[57] Malgré le fait que le plaignant nie avoir fait des menaces, l'employeur a tout de même reçu des plaintes d'employés qui se disaient menacés par le plaignant dont deux qui ont porté plainte à la SQ. Le syndicat a jugé nécessaire de rencontrer l'employeur pour en discuter. Ce sont ces plaintes et discussions qui ont amené l'employeur à interdire au plaignant l'accès au port.

[58] Nous sommes donc en présence d'intérêts opposés: d'un part le plaignant allègue que l'employeur l'empêche d'être représenté, car il ne peut accéder au local du syndicat qui est situé dans le port, et d'autre part l'employeur doit protéger ses employés des menaces du plaignant.

[59] Dans un cas comme celui-ci, le Conseil est d'avis que l'obligation de l'employeur de protéger ses employés est un intérêt légitime. En effet, un employeur peut être poursuivi tant devant les tribunaux civils que criminels s'il n'assure pas la santé et la sécurité de ses employés. Il s'agit d'une obligation fondamentale.

[60] La décision de l'employeur de refuser au plaignant l'accès au port était justifiée pour assurer la protection de ses employés d'autant plus que le plaignant ne travaillait pas.

[61] The employer must protect all its employees and avoid confrontations that could create conflicts and possibly lead to violence.

[62] As for the complainant's meetings with the union, the union could surely meet the complainant somewhere other than the port local. This is a very minor inconvenience compared to the health and safety of workers, including the complainant himself.

[63] The Board concludes that the employer was not trying to impair the complainant's union representation within the meaning of section 94(1)(a) of the *Code* by denying him access to the operational and administrative facilities of the Port de Québec. The Board holds that the employer has merely respected its obligation to ensure a safe workplace for its employees.

[64] For these reasons, the complaint is dismissed.

[65] To sum up, the two complaints filed by Mr. Dumontier are dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Ager (Garry Lloyd) (1990), 82 di 137 (CLRB no. 823)

Black (Ian G.) (1991), 86 di 38 (CLRB no. 890)

Boreham (Brian W.), April 23, 1999 (CIRB LD 63)

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111)

Camco Inc. and United Electrical, Radio & Machine Workers of Canada, Local 550 (Re), July 22, 1987 (O'Shea, Ont.)

Canadian Broadcasting Corporation (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839)

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

Cloutier (André) (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319)

Coull (David) (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957)

Gagné (Ghislaine), [1999] CIRB no. 18

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

[61] L'employeur doit protéger tous ses employés et éviter des confrontations qui peuvent créer des conflits et possiblement mener à la violence.

[62] En ce qui a trait aux rencontres du plaignant avec le syndicat, ce dernier peut sûrement rencontrer le plaignant ailleurs que dans le local du port. Il s'agit d'un inconvénient bien mineur comparativement à la santé et la sécurité des travailleurs, y compris du plaignant lui-même.

[63] Le Conseil conclut que l'employeur n'a pas cherché à nuire à la représentation syndicale du plaignant au sens de l'alinéa 94(1)a) du *Code* en lui interdisant l'accès aux sites d'opérations et d'administration du Port de Québec. Le Conseil est d'avis que l'employeur n'a fait que respecter son obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire pour tous ses employés.

[64] Pour ces raisons, cette plainte est rejetée.

[65] En résumé, les deux plaintes déposées par M. Dumontier sont rejetées. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Ager (Garry Lloyd) (1990), 82 di 137 (CCRT n° 823)

Black (Ian G.) (1991), 86 di 38 (CCRT n° 890)

Boreham (Brian W.), 23 avril 1999 (CCRI LD 63)

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111)

Camco Inc. and United Electrical, Radio & Machine Workers of Canada, Local 550 (Re), 22 juillet 1987 (O'Shea, Ont.)

Cloutier (André) (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319)

Coull (David) (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)

Gagné (Ghislaine), [1999] CCRI n° 18

Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

Hogan (Robert) (1981), 45 di 43; [1981] 3 Can LRBR 389; et 81 CLLC 16,132 (CCRT n° 324)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; et 35

Hogan (Robert) (1981), 45 di 43; [1981] 3 Can LRBR 389; and 81 CLLC 16,132 (CLRBR no. 324)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRBR no. 1198)
L & R Transport Ltd., [2000] CIRB no. 56

Lecavalier (Jacques) (1983), 54 di 100 (CLRBR no. 443)

Lochner (George) (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; and 79 CLLC 16,209 (CLRBR no. 219)

Newell (Gordon) (1987), 69 di 119 (CLRBR no. 623)

Pilkington Brothers (Canada) Ltd. and United Glass and Ceramic Workers, Local 295 (Re) (1974), 5 L.A.C. (2d) 409 (Brown, Paton, Healy)

Pope (Clyde) (1989), 77 di 68 (CLRBR no. 735)

Solly (Fred J.) (1981), 43 di 29; [1981] 2 Can LRBR 245; and 81 CLLC 16,089 (CLRBR no. 296)

U.S.W., Local 2784 and Pedlar People Ltd. (Re) (1972), 24 L.A.C. 277 (Hanrahan)

Université Laval et Syndicat des employées et employés de l'Université Laval, Droit du Travail Express, vol. 20, no. 19, Mai 11, 2001, No. 2001T-455 (François G. Fortier)

Varma (Aditya N.) (1991), 86 di 66; 15 CLRBR (2d) 307; and 92 CLLC 16,020 (CLRBR no. 894)

Wilson (Terry) et al. (1986), 66 di 201 (CLRBR no. 583)

Zegman (Judah (Joe)) (1996), 100 di 25 (CLRBR no. 1151)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 37; 94(1)(a); 97(1) and *Part II*, s. 124

CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198)

L & R Transport Ltd., [2000] CCRI n° 56

Lecavalier (Jacques) (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443)

Lochner (George) (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; et 79 CLLC 16,209 (CCRT n° 219)

Newell (Gordon) (1987), 69 di 119 (CCRT n° 623)

Pilkington Brothers (Canada) Ltd. and United Glass and Ceramic Workers, Local 295 (Re) (1974), 5 L.A.C. (2d) 409 (Brown, Paton, Healy)

Pope (Clyde) (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735)

Société Radio-Canada (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839)

Solly (Fred J.) (1981), 43 di 29; [1981] 2 Can LRBR 245; et 81 CLLC 16,089 (CCRT n° 296)

U.S.W., Local 2784 and Pedlar People Ltd. (Re) (1972), 24 L.A.C. 277 (Hanrahan)

Université Laval et Syndicat des employées et employés de l'Université Laval, Droit du Travail Express, vol. 20, n° 19, Mai 11, 2001, N° 2001T-455 (François G. Fortier)

Varma (Aditya N.) (1991), 86 di 66; 15 CLRBR (2d) 307; et 92 CLLC 16,020 (CCRT n° 894)

Wilson (Terry) et autres (1986), 66 di 201 (CCRT n° 583)

Zegman (Judah (Joe)) (1996), 100 di 25 (CCRT n° 1151)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 37; 94(1)(a); 97(1) et *Partie II*, art. 124

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Grain Workers Union, Local No. 333, C.L.C.,
applicant,
and
 Prince Rupert Grain Ltd., British Columbia
 Terminal Elevator Operators' Association,
employers.

Board File: 21990-C

Grain Workers Union, Local No. 333, C.L.C.,
applicant,
and
 British Columbia Terminal Elevator Operators'
 Association, Prince Rupert Grain Ltd.,
respondents.

CITED AS: Prince Rupert Grain Ltd.

Board File: 21992-C

Decision no. 167
 March 21, 2002

Application for single employer declaration pursuant to
 section 35 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Single employer - Criteria for declaration - Common control - Prince Rupert Grain Ltd. (PRG) withdrew from the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) - Constituent members of this employer organization (BCTEOA) coincide with individual owners of PRG - Constituent members of BCTEOA exercise control and direction over BCTEOA, but only in respect of collective bargaining, not with respect to individual operation of businesses - Board cannot issue a declaration as between PRG and BCTEOA, as latter is not a business; nor can it issue one as between PRG and the remaining BCTEOA members, as those businesses are not under common control or direction.

Single employer - Discretion not to make a declaration
 - Primary labour relations purpose of section 35 is to

Motifs de décision

Grain Workers Union, section locale 333, C.T.C.,
requérante,
et
 Prince Rupert Grain Ltd., British Columbia
 Terminal Elevator Operators' Association,
employeurs.

Dossier du Conseil: 21990-C

Grain Workers Union, section locale 333, C.T.C.,
requérante,
et
 British Columbia Terminal Elevator Operators'
 Association, Prince Rupert Grain Ltd.,
intimées.

CITÉ: Prince Rupert Grain Ltd.

Dossier du Conseil: 21992-C

Décision n° 167
 le 21 mars 2002

Demande de déclaration d'employeur unique fondée
 sur l'article 35 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Employeur unique - Critères pour formuler une déclaration - Contrôle en commun - Prince Rupert Grain Ltd. (PRG) s'est retirée de la British Columbia Terminal Elevator Operators Association (BCTEOA) - Les sociétés membres de cette association patronale (BCTEOA) sont aussi les propriétaires de PRG - Ils exercent un contrôle et une direction en commun sur les activités de la BCTEOA, seulement en ce qui concerne la négociation collective, non pas relativement aux opérations commerciales de chacune des entreprises - Le Conseil n'est pas en mesure de formuler une déclaration relativement à PRG et à la BCTEOA, puisque cette dernière n'est pas une entreprise, de même qu'il n'est pas en mesure de formuler une déclaration relativement à PRG et aux autres membres de la BCTEOA, car ces entreprises ne sont pas assujetties à un contrôle et à une direction en commun.

Employeur unique - Pouvoir discrétionnaire de ne pas
 formuler une déclaration - Le principal objectif lié aux

prevent a union from having its bargaining rights eroded or undermined through corporate business arrangements - Section 35 not aimed at enhancing bargaining rights - Because certification orders remain in place, it cannot be said that PRG's departure from BCTEOA will contribute to an erosion of bargaining rights - Application for declaration is an attempt to enhance bargaining rights.

The Board was comprised of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Karen S. Brennan and Mr. Thomas D. Mullins, Members. A hearing was held on September 18 and 19, 2001, in Vancouver, British Columbia.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Appearances

Mr. Peter R. Burton, Counsel, accompanied by Mr. Ron Burton, Secretary-Treasurer and Business Representative, as well as Messrs. Gerry Robert, Ray Cattell and Robert McPherson, for the Grain Workers Union, Local No. 333, Canadian Labour Congress;

Messrs. R. Alan Francis and Mark Newbury, Counsel, accompanied by Mr. Jeff Burghardt, General Manager, for Prince Rupert Grain Ltd.;

Mr. Peter A. Csiszar, Counsel, accompanied by Mr. Flavio Campaner, President, for the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association.

[1] Board file 21990-C is an application filed on February 23, 2001 by the Grain Workers Union, Local No. 333, C.L.C. (GWU or the union), seeking a declaration of common employer pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), with respect to the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (the BCTEOA or the Association) and Prince Rupert Grain Ltd. (PRG). In the alternative, the application asks that the Board issue the single employer declaration by way of a review of its 1996 decision in *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155), pursuant to section 18 of the *Code*. The application also requests that the Board issue a declaration pursuant to section 15.1(2) of the *Code* that PRG is and remains a member of the BCTEOA. The two latter requests were subsequently

relations de travail de l'article 35 est d'empêcher l'érosion des droits d'un syndicat à la suite d'ententes commerciales - L'article 35 n'a pas pour but d'accroître les droits de négociation - Étant donné que les ordonnances d'accréditation continuent de s'appliquer, il est impossible d'affirmer que la décision de PRG de se retirer de la BCTEOA entraînera une érosion des droits de négociation - La demande de déclaration se veut un moyen d'accroître les droits de négociation.

Le Conseil se composait de M^c Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M^{me} Karen S. Brennan et M. Thomas D. Mullins, Membres. Une audience a été tenue les 18 et 19 septembre 2001 à Vancouver (Colombie-Britannique).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^c Michele A. Pineau, Vice-présidente.

Ont comparu

M^c Peter R. Burton, accompagné de M. Ron Burton, secrétaire-trésorier et représentant syndical, ainsi que de MM. Gerry Robert, Ray Cattell et Robert McPherson, pour la Grain Workers Union, section locale 333, Congrès du travail du Canada;

M^{es} R. Alan Francis et Mark Newbury, accompagnés de M. Jeff Burghardt, directeur général, pour Prince Rupert Grain Ltd.;

M^c Peter A. Csiszar, accompagné de M. Flavio Campaner, président, pour la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association.

[1] Le dossier du Conseil n° 21990-C se rapporte à une demande présentée le 23 février 2001 par la Grain Workers Union, section locale 333, C.T.C. (la GWU ou le syndicat), en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) relativement à la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (la BCTEOA ou l'Association) et à Prince Rupert Grain Ltd. (PRG). Subsidiairement, la GWU demande au Conseil de réexaminer la décision rendue en 1996 dans l'affaire *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155), en application de l'article 18 du *Code*. La GWU demande également au Conseil de rendre une ordonnance fondée sur le paragraphe 15.1(2) du *Code* déclarant que PRG continue d'être membre de la BCTEOA. Les deux

withdrawn, such that only the section 35 application remains before the Board. The Board had opened a parallel file (21992-C) with respect to the request for a declaratory opinion, and in view of the withdrawal, hereby closes that file.

I - Background

[2] By way of background, the relationship between the union and the terminal elevators in Vancouver goes back to 1949. Up until 1972, the union held separate certificates for each of five employers operating terminal grain elevators in the Port of Vancouver. In 1977, the union was granted certification for a single unit comprising operational employees of all five Vancouver employers, with the BCTEOA designated as the employer pursuant to section 131 of the *Code* (now section 33). The member employers in 1977 were Saskatchewan Wheat Pool, Alberta Wheat Pool, Pioneer Grain Terminal Limited, Pacific Elevators Limited and United Grain Growers.

[3] In 1980, the union was certified to represent a unit of employees of Prince Rupert Grain Terminal Consortium Ltd. in a separate certificate order. In 1986, the certificate was amended to show Prince Rupert Grain Ltd. as the employer. Prior to 1980, the Prince Rupert terminal was owned and operated by the federal government but was purchased in 1980 by the consortium, comprising at the time Alberta Wheat Pool, Saskatchewan Wheat Pool, United Grain Growers Limited, James Richardson International, Cargill Grain, and Manitoba Pool Elevators.

[4] Although covered by a separate certification, PRG has been a member of the BCTEOA since 1980, has joined with the latter in joint collective bargaining with the union, and has been party to the same successive collective agreements. This has been the case for the last 22 years, with the effect that the union has represented employees of all of the employers (five in Vancouver and one in Prince Rupert) in a *de facto* single bargaining unit. Thus, although two separate certifications exist, and although one or the other of the parties did occasionally sever the relationship temporarily when it suited them to do so, a *de facto* single employer/single unit relationship has been in

dernières demandes ont subséquemment été retirées, de sorte que seule la demande fondée sur l'article 35 nécessite une décision. Le Conseil avait ouvert un dossier parallèle (21992-C) relativement à une demande d'avis déclaratoire, mais en raison du désistement, ce dossier est par les présentes clos.

I - Contexte

[2] Pour mettre cette demande dans son contexte, le syndicat et les exploitants des installations terminales de Vancouver font affaire depuis 1949. Jusqu'en 1972, le syndicat détenait des certificats d'accréditation distincts pour représenter les employés de chacun des cinq employeurs exploitant des silos dans le port de Vancouver. En 1977, le syndicat a été accrédité agent négociateur d'une unité unique composée du personnel opérationnel des cinq employeurs de Vancouver, et la BCTEOA s'est vue attribuée la qualité d'employeur aux termes de l'article 131 du *Code* (devenu l'article 33). En 1977, les employeurs membres de l'Association étaient Saskatchewan Wheat Pool, Alberta Wheat Pool, Pioneer Grain Terminal Limited, Pacific Elevators Limited et United Grain Growers.

[3] En 1980, le syndicat a été accrédité, au moyen d'une ordonnance distincte, en tant qu'agent négociateur d'une unité composée des employés de Prince Rupert Grain Terminal Consortium Ltd. En 1986, le certificat d'accréditation a été modifié pour substituer Prince Rupert Grain Ltd. à titre d'employeur. Avant 1980, l'installation terminale de Prince Rupert appartenait au gouvernement fédéral, qui en assurait l'exploitation, mais, en 1980, elle a été achetée par le consortium, qui était composé à l'époque d'Alberta Wheat Pool, Saskatchewan Wheat Pool, United Grain Growers Limited, James Richardson International, Cargill Grain et Manitoba Pool Elevators.

[4] Même si PRG est assujettie à une ordonnance d'accréditation distincte, la société est membre de la BCTEOA depuis 1980. Elle a participé à des négociations collectives conjointes avec le syndicat et elle a appliqué la même succession de conventions collectives. Cette situation perdure depuis 22 ans, ce qui fait que le syndicat a représenté les employés de tous les employeurs (cinq à Vancouver et un à Prince Rupert) comme s'ils constituaient, de fait, une unité de négociation unique. Par conséquent, en dépit des deux certificats d'accréditation distincts et du fait que des parties se soient dissociées du reste du groupe à l'occasion, lorsqu'elles y trouvaient leur compte, il

existence for 22 years. This situation is reflected in *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164 (CLRB no. 1050), in which the Board observed:

Prince Rupert Grain and Local 333 went on separate bargaining tracks for the round of negotiation subsequent to 1983 insofar as they focused on issues arising from the construction and, later, the coming into operation of PRG 2 followed by the closure of PRG 1 referred to earlier. Although a memorandum of agreement providing for a renewed collective agreement between the Association and Local 333 was signed in 1985, it did not settle the dispute regarding the ongoing negotiations with Prince Rupert Grain.

In 1986, Prince Rupert Grain sought a declaration from the Board that the collective agreement signed by the Association and Local 333 for the Port of Vancouver was binding on that union and Prince Rupert Grain. Local 333 argued that it was; Prince Rupert Grain argued that it was not. The Board ruled that although a collective bargaining agreement had been concluded for the other member companies, none was concluded for Prince Rupert Grain insofar as section 131(2) (now section (33)) binds each employer member only:

"... to the extent that the members were recognized by the Board as being members at the time of the original designation by the Board...

(*Prince Rupert Grain Ltd.* (592), *supra*, page 104)"

Ultimately, in 1988, Parliament legislated the grain workers back to work at Prince Rupert Grain. The Act applied only to Prince Rupert Grain, but imposed on the parties the collective agreement then in force at the other companies. The result was that Prince Rupert Grain was covered by essentially the same collective agreement that bound Local 333 and the other members of the Association.

(pages 167-168)

[5] In 1988, the Board granted an application filed by PRG and the BCTEOA pursuant to sections 119 and 131 of the *Code* (now sections 18 and 33), and issued an order that had the effect of merging two separate bargaining units in Vancouver and Prince Rupert in one single unit, with the BCTEOA being designated as the employer for all terminals, including PRG (Board file no. 530-1492). This order was quashed by the Federal Court of Appeal in 1989, as a result of judicial review proceedings undertaken by the union, on the basis that section 131 (now section 33) of the *Code* had an underlying requirement for union consent, which was not present.

existe, dans les faits, depuis 22 ans, une relation de négociation entre un employeur unique et une unité de négociation unique. Cette situation est décrite dans l'affaire *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164 (CCRT n° 1050), où le Conseil a fait observer ce qui suit:

Prince Rupert Grain et la section locale 333 ont fait bande à part pour la ronde des négociations postérieures à 1983 dans la mesure où elles portaient sur des questions découlant de la construction et de l'exploitation future de PRG 2, puis de la fermeture de PRG 1, dont nous avons fait mention ci-dessus. Quoiqu'un protocole d'entente prévoyant une convention collective renouvelée ait été signé par l'Association et la section locale 333 en 1985, il ne réglait pas le différend visé par les négociations en cours avec Prince Rupert Grain.

En 1986, Prince Rupert Grain a demandé au Conseil de déclarer que la convention collective conclue par l'Association et la section locale 333 pour le port de Vancouver liait également cette dernière et Prince Rupert Grain. La section locale 333 a fait valoir que tel était le cas, tandis que Prince Rupert Grain a soutenu le contraire. Le Conseil a statué qu'une convention collective avait été conclue avec les autres entreprises membres, mais non avec Prince Rupert Grain, du fait que le paragraphe 131(2) (maintenant l'article 33) ne liait chacun des employeurs membres

«... que dans la mesure où le Conseil a reconnu qu'ils étaient membres au moment de la désignation initiale...

(*Prince Rupert Grain Ltd.* (592), *supra*, page 104)»

En fin de compte, le Parlement a adopté, en 1988, une loi ordonnant le retour au travail des employés de Prince Rupert Grain. Cette loi ne visait que Prince Rupert Grain, mais elle imposait aux parties la convention collective qui était alors en vigueur dans les autres entreprises. Par conséquent, les relations du travail à Prince Rupert Grain ont été régies par une convention collective essentiellement identique à celle qui liait la section locale 333 et les autres membres de l'Association.

(pages 167-168)

[5] En 1988, le Conseil a accédé à une demande de PRG et de la BCTEOA fondée sur les articles 119 et 131 du *Code* (devenus les articles 18 et 33) et a rendu une ordonnance fusionnant les deux unités de négociation distinctes de Vancouver et de Prince Rupert et attribuant à la BCTEOA la qualité d'employeur de toutes les installations terminales, y compris PRG (dossier du Conseil n° 530-1492). Le syndicat a demandé le contrôle judiciaire de cette ordonnance qui a été annulée par la Cour d'appel fédérale en 1989 au motif que l'article 131 (devenu l'article 33) du *Code* exigeait implicitement que le syndicat donne son accord, ce qu'il n'avait pas fait.

[6] As a result, the Board, in February 1990, restored the two separate bargaining units in Vancouver and Prince Rupert as they previously were (Board file nos. 530-01821 and 530-01822).

[7] To add to the complexity of this situation, in 1994, the Canada Labour Relations Board (CLRB) rejected an application for certification, filed by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU) for a bargaining unit of supervisors at PRG, on the basis that the appropriate unit would be one comprising supervisors of all six terminals in Vancouver and Prince Rupert. This decision was also quashed by the Federal Court on the basis that the Board's decision imposed a multi-employer unit, which was not sought by the ILWU; thus, the Board's decision was contrary to the Court's 1989 decision referred to above. As a result, the Board then issued the certification to the ILWU for the PRG supervisors unit in February 1995.

[8] PRG then applied to the CLRB for a single-employer declaration, pursuant to section 35 of the *Code*. The Board found that although the employer was not precluded from filing such an application in the circumstances of that case, and although the conditions for granting such a declaration existed at the time, it was precluded from issuing the order as this would have been contrary to the reasoning of the Federal Court in two previous related cases. The Board stated in *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, supra*:

The Federal Court of Appeal has made it clear in two previous cases, dealing with the inclusion of PRG in the industry-wide bargaining unit, that the Board cannot disregard the specific provisions of section 33 of the *Code* either by using section 18 to add PRG as an employer covered by the 1977 original certificate (*Grain Workers Union, Local 333 v. BCTEOA and Prince Rupert Grain Ltd., supra*), or by refusing to certify a bargaining agent for PRG supervisors on the basis that the unit sought was not appropriate (*ILWU, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd. et al., supra*). The same considerations apply in the present application with respect to section 35.

(page 20)

[6] Pour donner suite à cette décision, en février 1990, le Conseil a rétabli les deux unités de négociation distinctes qui existaient antérieurement à Vancouver et à Prince Rupert (dossiers du Conseil n°s 530-01821 et 530-01822).

[7] Pour compliquer davantage cette situation, en 1994, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a rejeté une demande d'accréditation, déposée par l'ILWU (International Longshoremen's and Warehousemen's Union), en vue de créer une unité de négociation des superviseurs de PRG, au motif que l'unité habile à négocier collectivement devait englober les superviseurs des six installations terminales de Vancouver et de Prince Rupert. Cette décision a également été annulée par la Cour fédérale au motif qu'elle imposait une unité multipatronale qui ne correspondait pas à celle dont l'ILWU sollicitait l'accréditation; dès lors, la décision du Conseil allait à l'encontre de la décision rendue par la Cour en 1989, et dont il est question précédemment. En conséquence, le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation d'une unité composée des superviseurs de PRG représentée par l'ILWU en février 1995.

[8] PRG a alors adressé au CCRT une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*. Le Conseil a conclu que, même si l'employeur était en droit de présenter une demande de ce genre dans les circonstances de l'affaire, et même si les conditions étaient réunies pour formuler une telle déclaration, il lui était impossible de rendre l'ordonnance demandée sans aller à l'encontre des principes énoncés par la Cour fédérale dans deux décisions antérieures connexes. Dans l'affaire *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit:

La Cour d'appel fédérale a fait savoir clairement dans deux affaires précédentes portant sur l'inclusion de PRG dans une unité de négociation sectorielle que le Conseil ne peut passer outre aux dispositions de l'article 33 du *Code* soit en utilisant l'article 18 pour ajouter PRG au nombre des employeurs visés par le certificat original de 1977 (*Grain Workers Union, Local 333 v. BCTEOA and Prince Rupert Grain Ltd., précité*), soit en refusant d'accréditer un agent négociateur à l'égard des superviseurs de PRG parce que l'unité visée n'est pas habile à négocier (*ILWU, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd. et al., précité*). Les mêmes considérations s'appliquent dans la présente demande en ce qui concerne l'article 35.

(page 20)

[9] Subsequently, the Supreme Court of Canada overturned the Federal Court's decision involving the supervisors at Prince Rupert, and the Board's original finding that the appropriate unit would be one comprising all supervisors at all six terminals was restored. As a result, the ILWU's certification for the Prince Rupert supervisors was rescinded by the Board in July 1996.

II - Recent Events

[10] The facts addressed in the written and oral evidence presented by the parties concerning the events giving rise to the application are, for the most part, uncontested, except for those going to the question of the timeliness of the application, raised by PRG, which will be addressed later in this decision.

[11] On September 15, 2000, Mr. Jeff Burghardt, PRG's General Manager, wrote to the President of the BCTEOA and advised him as follows:

Please be advised that effective this date September 15, 2000 Prince Rupert Grain Ltd. is withdrawing its membership from the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA)[sic]. Further we will no longer be participating in any joint collective bargaining with remaining BCTEOA [sic] members and the Grain Workers Union, Local 333.

[12] On September 18, 2000, the GWU served notice to bargain on the BCTEOA.

[13] On September 20, 2000, the BCTEOA met and accepted PRG's withdrawal. On September 21, 2000, the President of the BCTEOA acknowledged receipt of Mr. Burghardt's letter, accepting its withdrawal and the fact that it would no longer be participating in joint bargaining. In this regard, the BCTEOA's by-law 1.04, regarding withdrawal from membership, reads as follows:

1.04 Any member not indebted to the Association shall be at liberty to withdraw on giving to the President one month's notice in writing. Provided, however, that no member shall be entitled to withdraw during any period in which collective bargaining is being conducted by the Association on that member's behalf or two months thereafter.

[9] Subséquemment, la Cour suprême du Canada a infirmé la décision de la Cour fédérale concernant les superviseurs de Prince Rupert et a rétabli la conclusion initiale du Conseil selon laquelle l'unité habile à négocier devait être composée des superviseurs des six installations terminales. Pour donner suite à cette décision, le Conseil a annulé l'ordonnance d'accréditation de l'unité composée des superviseurs de Prince Rupert en juillet 1996.

II - Événements récents

[10] Les faits exposés dans la preuve orale et écrite soumise par les parties concernant les événements qui sont à l'origine de la demande de déclaration ne sont généralement pas contestés, sauf ceux se rapportant à la question du délai de présentation de la demande, soulevée par PRG, sur laquelle le Conseil se penchera plus loin dans la présente décision.

[11] Le 15 septembre 2000, M. Jeff Burghardt, directeur général de PRG, a écrit au président de la BCTEOA pour l'informer de ce qui suit:

Veuillez prendre note qu'en date d'aujourd'hui, le 15 septembre 2000, Prince Rupert Grain Ltd. se retire de la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA). Nous cessons également de participer aux négociations collectives conjointes avec les autres membres de la BCTEOA et la Grain Workers Union, section locale 333.

(traduction)

[12] Le 18 septembre 2000, la GWU a signifié un avis de négociation collective à la BCTEOA.

[13] Le 20 septembre 2000, la BCTEOA a rencontré PRG et a accepté qu'elle se retire de l'Association. Le 21 septembre 2000, le président de la BCTEOA a accusé réception de la lettre de M. Burghardt, acceptant que PRG se retire et ne participe plus aux négociations collectives conjointes. À cet égard, l'article 1.04 des statuts de la BCTEOA, qui porte sur le retrait de l'Association, est libellé comme suit:

1.04 Tout membre qui n'est pas endetté envers l'Association peut s'en retirer à loisir au moyen d'un préavis écrit d'un mois adressé au président. Il est cependant entendu qu'aucune demande de retrait ne sera acceptée durant une période où l'Association a entamé des négociations collectives pour le compte du membre concerné, et pendant les deux mois qui suivent.

(traduction)

[14] On September 30, 2000, the BCTEOA issued a "Notice to Industry" listing its officers for the current year. Although the officers listed did not show any representative from PRG, it did list that company as a member of the Association. The BCTEOA later issued an affidavit to the effect that showing PRG as a member was an error.

[15] On October 11, 2000, the GWU served notice to bargain on PRG.

[16] On October 13, 2000, PRG notified the union that it was no longer a member of the BCTEOA and would not take part in joint bargaining.

[17] On October 20, 2000, the union wrote to PRG to the effect that its position was that PRG was still a member of the BCTEOA.

[18] On October 30, 2000, PRG in turn served notice to bargain on the union, requesting that it contact PRG directly to discuss bargaining logistics.

[19] On November 21, 2000, PRG sent a notice to a number of organizations involved in the grain industry, advising them it was no longer a member of the BCTEOA.

[20] On January 22 and 23, 2001, the Assistant Deputy Minister of the Federal Mediation and Conciliation Service, Mr. Warren Edmondson, convened the union and the BCTEOA to a pre-bargaining conference in Vancouver, and PRG attended this meeting at the invitation of Mr. Edmondson.

[21] At the first bargaining session between the BCTEOA and the union on February 14, 2001, the Association advised the union that it was not representing the interests of PRG during those negotiations.

[22] At the time of the Board's hearing, the Board was told that bargaining was taking place between the BCTEOA and the union, but that no bargaining had taken place with PRG, the union preferring to await the outcome of the current application before the Board, before commencing to bargain.

[14] Le 30 septembre 2000, la BCTEOA a émis un «avis à l'industrie» dans lequel elle dressait la liste de ses dirigeants pour l'année en cours. Aucun représentant de PRG n'y était mentionné, mais la société elle-même figurait au nombre des membres de l'Association. La BCTEOA a ultérieurement produit une déclaration sous serment indiquant qu'il s'agissait d'une erreur.

[15] Le 11 octobre 2000, la GWU a signifié un avis de négociation collective à PRG.

[16] Le 13 octobre 2000, PRG a avisé le syndicat qu'elle s'était retirée de la BCTEOA et qu'elle ne participerait pas aux négociations collectives conjointes.

[17] Le 20 octobre 2000, le syndicat a indiqué par écrit à PRG qu'il considérait que la société était toujours membre de la BCTEOA.

[18] Le 30 octobre 2000, PRG a elle aussi signifié un avis de négociation collective au syndicat, lui demandant de communiquer directement avec PRG pour discuter de la planification du déroulement des négociations.

[19] Le 21 novembre 2000, PRG a avisé par écrit un certain nombre d'organisations de l'industrie céréalière qu'elle s'était retirée de la BCTEOA.

[20] Les 22 et 23 janvier 2001, le sous-ministre adjoint du Service fédéral de médiation et de conciliation, M. Warren Edmondson, a convoqué le syndicat et la BCTEOA à une conférence préparatoire à la négociation à Vancouver, et PRG y a participé puisqu'elle y était invitée.

[21] À la première séance de négociation entre la BCTEOA et le syndicat, qui s'est déroulée le 14 février 2001, l'Association a informé le syndicat qu'elle ne représentait pas les intérêts de PRG à la table de négociation.

[22] À l'audition de l'affaire en l'instance, le Conseil a été informé que la BCTEOA avait entamé des négociations avec le syndicat, mais qu'il n'y avait eu aucune négociation avec PRG, le syndicat préférant attendre que le Conseil se soit prononcé sur sa demande.

[23] The application was filed by the union on February 23, 2001.

III - Preliminary Matter - Timeliness of the Application

[24] PRG, in its reply to the application, raised the possibility that the union's application was unduly delayed, and argued that the delay of more than four months in bringing the matter before the Board had caused it prejudice in that, if the union's application were successful, PRG would have been deprived of the opportunity to participate fully in bargaining on an equal footing with the members of the BCTEOA. It asked that the Board reject the application on the basis of laches.

[25] PRG's counsel further argued that the union has acquiesced to the situation that has existed for 20 years. He pointed out that the union twice successfully took action before the Courts to prevent formalizing the joint bargaining structure that existed and a merger of bargaining units from taking place.

[26] The union responded that it was not convinced of the *bona fides* of PRG's withdrawal from the BCTEOA, given the contradictory information contained in the "Notice to Industry" of September 30, 2000 that PRG was a member, and given that the union was never advised that this notice had been corrected. The union points out that between the time notice to bargain was served and the time it filed its application, only two bargaining sessions had been held with the BCTEOA. The union also referred to the fact that both PRG and the BCTEOA are represented by the same law firm, where the senior partner is the bargaining spokesperson for the BCTEOA, thus belying PRG's claim that there is no continued communication between BCTEOA and PRG over bargaining-related matters. The union stated that there were no time limits for section 35 applications in the *Code*, but agreed the Board could consider the timing in deciding whether to grant the application.

[27] PRG's General Manager, Mr. Burghardt, testified that he was aware that refusal to bargain was a violation of the *Code* and that he had given consideration to filing a complaint with the Board. He had not done so as he felt the current process before the Board had to be concluded before bargaining could begin. At the time of the hearing, PRG's bargaining

[23] Le syndicat a présenté sa demande le 23 février 2001.

III - Question préliminaire - Délai de présentation de la demande

[24] Dans sa réponse à la demande du syndicat, PRG a prétendu que le syndicat avait trop tardé à saisir le Conseil de sa demande et que le retard de plus de quatre mois lui avait causé un préjudice en ce sens que, si le syndicat obtient gain de cause, PRG aura été privée de la possibilité de participer pleinement aux négociations collectives en cours au même titre que les autres membres de la BCTEOA. PRG a demandé au Conseil de rejeter la demande du syndicat pour retard injustifié.

[25] Le procureur de PRG a aussi soutenu que le syndicat avait consenti à la situation qui existe depuis 20 ans. Il a fait observer que le syndicat s'était adressé deux fois aux tribunaux avec succès pour empêcher la reconnaissance officielle de la structure de négociation conjointe en place et la fusion d'unités de négociation.

[26] Le syndicat a répondu qu'il n'était pas convaincu que PRG s'était véritablement retirée de la BCTEOA, vu les renseignements contradictoires que renfermait «l'avis à l'industrie» du 30 septembre 2000, et que le syndicat n'avait jamais été informé que cet avis avait été corrigé. Le syndicat fait observer qu'il n'y a eu que deux séances de négociation avec la BCTEOA entre le moment où il a signifié l'avis de négociation collective et celui où il a présenté sa demande. Le syndicat a aussi indiqué que PRG et la BCTEOA sont représentées par le même cabinet d'avocats, dont l'associé principal est le porte-parole de la BCTEOA à la table de négociation, ce qui contredit la prétention de PRG selon laquelle elle n'est pas tenue informée du déroulement des négociations en cours. Le syndicat a affirmé qu'il n'y avait pas de délai prescrit pour présenter une demande fondée sur l'article 35 du *Code*, mais il a convenu que le Conseil pourrait prendre en considération le délai écoulé aux fins de statuer sur la demande.

[27] Le directeur général de PRG, M. Burghardt, a affirmé dans le cadre de son témoignage qu'il savait que le refus d'entamer des négociations constituait une violation du *Code* et qu'il avait envisagé d'adresser une plainte au Conseil. Il ne l'avait pas fait parce qu'il estimait que l'affaire en l'instance devait d'abord être tranchée par le Conseil. À la date de l'audience, PRG

proposals had not yet been presented to the union as these were not yet finalized.

[28] In *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; and 38 CLRBR (2d) 102 (CLRB no. 1209), the Board stated:

It should be noted that the Board has not in the past considered that delay in requesting a common employer declaration constituted a bar for the filing of an application pursuant to section 35 (see *Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138)). While the Board, in a number of decisions, has indicated that the timing of the application is an important consideration in deciding whether or not to exercise its discretion and grant a single employer declaration (see *Calgary Television Limited and Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; and [1978] 1 Can LRBR 532 (CLRB no. 118); *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.* (1992), 89 di 94 (CLRB no. 960); and *Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc.* (1982), 51 di 51; and [1982] 2 Can LRBR 337 (CLRB no. 381)), a simple lapse of time would not, in our view, be sufficient to reject a meritorious application unless it could be shown that the other party suffered serious prejudice by the delay involved.

In the present instance, it is not necessary to consider the issue of serious prejudice. Our review of the evidence adduced leads us to conclude that there has been no undue delay on the part of the union. In light of the position adopted by CFL during negotiations and the necessity for the union to carry out an investigation and obtain the requisite information with respect to the company's Eastern operations, the Board considers that the union acted with reasonable diligence in bringing this matter before it. Consequently, CFL's objection regarding the untimeliness of the application is dismissed.

(pages 14; and 107-108)

[29] In the case at hand, the Board is of the view that the PRG has not suffered serious prejudice. If it had, it assuredly would have availed itself of the provisions of section 50 of the *Code* concerning the duty to bargain in good faith. As regards the claim of PRG's counsel that the union has acquiesced to the situation and is therefore precluded from seeking a change, the Board's view is that the situation to which the union has acquiesced in the past is not the one that exists now. As stated in the "Background" portion of this decision, the parties have in fact lived in a *de facto* albeit informal joint bargaining relationship for the past 22 years, although, as the Board has noted, they occasionally chose to opt out of it. This situation has changed with the withdrawal of PRG from the Association, which will preclude the possibility of joint bargaining that

n'avait toujours pas soumis ses offres au syndicat parce qu'elles n'étaient pas encore définitives.

[28] Dans l'affaire *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; et 38 CLRBR (2d) 102 (CCRT n° 1209), le Conseil a déclaré ce qui suit:

Il y a lieu de faire remarquer que, par le passé, le Conseil n'a pas jugé que le retard à demander une déclaration d'employeur unique était un empêchement au dépôt d'une demande fondée sur l'article 35 (voir *Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138)). Bien que le Conseil, dans un certain nombre de décisions, ait indiqué que la date du dépôt d'une demande est un élément important pour décider s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire et faire une déclaration d'employeur unique (voir *Calgary Television Limited et Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; et [1978] 1 Can LRBR 532 (CCRT n° 118); *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et autres* (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960); et *Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc.* (1982), 51 di 51; et [1982] 2 Can LRBR 337 (CCRT n° 381)), le simple fait qu'il se soit écoulé un laps de temps ne justifierait pas, à notre avis, le rejet d'une demande valable à moins que l'autre partie puisse démontrer qu'elle a subi un grave préjudice à cause du retard.

En l'espèce, il n'y a pas lieu d'examiner la question du préjudice grave. L'examen de la preuve présentée nous amène à conclure qu'il n'y a pas eu de retard indu de la part du syndicat. Compte tenu de la position adoptée par CFL lors des négociations et de la nécessité pour le syndicat de mener une enquête et d'obtenir les renseignements dont il avait besoin au sujet des activités de l'entreprise dans l'Est, le Conseil estime que le syndicat a agi avec toute la diligence raisonnable en portant l'affaire devant lui. Par conséquent, l'objection de CFL concernant le retard de la demande est rejetée.

(pages 14; et 107-108)

[29] En l'espèce, le Conseil est d'avis que PRG n'a pas subi de préjudice grave. Si elle en avait subi un, elle aurait assurément invoqué les dispositions de l'article 50 du *Code* relatives au devoir de négocier de bonne foi. En ce qui concerne la prétention du procureur de PRG selon laquelle le syndicat a consenti à la situation et que, dès lors, il n'est plus en mesure de demander un changement, le Conseil est d'avis que la situation qui existe maintenant ne correspond plus à celle qui existait dans le passé. Ainsi qu'il est précisé dans la partie «Contexte» de la présente décision, les parties ont entretenu, à titre officieux, une relation de négociation conjointe de fait au cours des 22 dernières années, même si, ainsi que le Conseil l'a fait observer, elles ont fait bande à part à l'occasion. La situation a changé avec le retrait de PRG de l'Association, mettant

previously took place. Therefore, it cannot be said that the union has acquiesced to this changed situation. PRG's objection with respect to delay is therefore denied.

IV - Section 35 Application

[30] The facts before the Board reveal that the employers who form the constituent members of the BCTEOA are virtually identical to the consortium of employers who own PRG. The current constituent members of the BCTEOA are:

- Cascadia Terminal, a joint venture owned by Cargill Limited (50%) and Agricore Cooperative Limited (50%);
- James Richardson International Ltd.;
- Pacific Elevators Limited, a partnership between Agricore (70%) and Saskatchewan Wheat Pool (30%);
- Saskatchewan Wheat Pool; and
- United Grain Growers.

[31] Its Executive Committee at the time of the application was composed of:

- President, Mr. Flavio Campaner of Saskatchewan Wheat Pool;
- Vice-President, Mr. Dave Kushnier of Cascadia Terminal; and
- Secretary-Treasurer, Mr. Gerry Skura of James Richardson International.

[32] Its Executive Committee from August 1, 2001 to July 31, 2002 was:

- President, Mr. Dave Kushnier of Cascadia Terminal;
- Vice-President, Mr. Al Graham of United Grain Growers; and
- Secretary-Treasurer, Mr. Phil Hulina of James Richardson International.

[33] The ownership of Prince Rupert Grain Ltd. at the time of the application, and at the time the case was heard by the Board, was:

- Agricore Cooperative Limited, 30.3%;
- Cargill Limited, 12.9%;
- James Richardson International Ltd., 10.9%;

ainsi un terme aux négociations conjointes qui se déroulaient auparavant. En conséquence, il est impossible d'affirmer que le syndicat a consenti à cette nouvelle situation. L'objection de PRG relativement au délai de présentation de la demande est donc rejetée.

IV - La demande fondée sur l'article 35

[30] Les faits soumis au Conseil révèlent que la composition de la BCTEOA est identique à celle du consortium d'employeurs qui sont les propriétaires de PRG. Les membres actuels de la BCTEOA sont les suivants:

- Cascadia Terminal, une coentreprise appartenant à parts égales à Cargill Limited et à Agricore Cooperative Limited;
- James Richardson International Ltd.;
- Pacific Elevators Limited, une société en nom collectif formée d'Agricore (70 %) et de Saskatchewan Wheat Pool (30 %);
- Saskatchewan Wheat Pool;
- United Grain Growers.

[31] À la date de la présentation de la demande, le comité exécutif de l'Association était composé des personnes suivantes:

- Président, M. Flavio Campaner, de Saskatchewan Wheat Pool;
- Vice-président, M. Dave Kushnier, de Cascadia Terminal;
- Secrétaire-trésorier, M. Gerry Skura, de James Richardson International.

[32] Du 1^{er} août 2001 au 31 juillet 2002, le comité exécutif était composé des personnes suivantes:

- Président, M. Dave Kushnier, de Cascadia Terminal;
- Vice-président, M. Al Graham, d'United Grain Growers;
- Secrétaire-trésorier, M. Phil Hulina, de James Richardson International.

[33] La répartition des actions de Prince Rupert Grain Ltd. à la date de la présentation de la demande ainsi qu'à la date de l'audience devant le Conseil était la suivante:

- Agricore Cooperative Limited, 30,3 %;
- Cargill Limited, 12,9 %;
- James Richardson International Ltd., 10,9 %;

- Saskatchewan Wheat Pool, 31.3%; and
- United Grain Growers Ltd., 14.6%.

[34] The Board was advised that Agricore Cooperative and United Grain Growers had announced an intended merger to form Agricore United. If the merger takes place, this new company will own 44.9% of PRG. At the time of the Board hearing, the merger was still subject to the approval of the Competition Bureau. The members of PRG's Board of Directors are:

- Ian Strang, of the Government of Alberta;
- Neil Silver, of Agricore;
- Gordon Cummings, of Agricore;
- Will Hill, of Saskatchewan Wheat Pool;
- Mike McCord, of Saskatchewan Wheat Pool;
- Kerry Hawkins, of Cargill;
- Curt Vossen, of James Richardson International; and
- Brian Hayward, of United Grain Growers.

[35] If the merger of Agricore and United is successful, the merged company will have to reduce its number of directors to two out of the total eight.

[36] As mentioned in the introductory portion of this decision, the union has been negotiating and concluding collective agreements with the BCTEOA representing all B.C. terminal operators, including PRG, since 1980. The latest joint collective agreement was in effect from January 1, 1993 to December 31, 2000 and is currently under negotiation, exclusive of PRG. Although the BCTEOA has tried on two occasions in the past to formalize the joint bargaining structure that existed informally by applying to the Board, the union has successfully resisted these attempts. The table has now turned and the union is attempting, through the single employer declaration provisions of the *Code*, to reinstate on a formal basis the joint bargaining structure that previously existed informally.

[37] Mr. Jeff Burghardt explained the reasons for withdrawal from the BCTEOA was because of the cancellation of the Crow rate by the federal government in 1996. Under the Crow rate, freight rates to Vancouver and Prince Rupert were at par so as not to place the Prince Rupert terminal at a disadvantage. Since the cancellation of the Crow rate, it has become

- Saskatchewan Wheat Pool, 31,3 %;
- United Grain Growers Ltd., 14,6 %.

[34] Le Conseil a été informé qu'Agricore Cooperative et United Grain Growers avaient annoncé qu'elles envisageaient de fusionner leurs exploitations pour former Agricore United. Si le projet se réalise, la nouvelle société possédera 44,9 % de PRG. À la date de l'audience devant le Conseil, la fusion n'avait pas encore été approuvée par le Bureau de la concurrence. Les membres du conseil d'administration de PRG sont les suivants:

- Ian Strang, du gouvernement de l'Alberta;
- Neil Silver, d'Agricore;
- Gordon Cummings, d'Agricore;
- Will Hill, de Saskatchewan Wheat Pool;
- Mike McCord, de Saskatchewan Wheat Pool;
- Kerry Hawkins, de Cargill;
- Curt Vossen, de James Richardson International;
- Brian Hayward, d'United Grain Growers.

[35] Si la fusion d'Agricore et d'United est approuvée, la nouvelle société ne pourra occuper que deux des huit sièges d'administrateur.

[36] Ainsi qu'il est précisé dans les première pages de la présente décision, le syndicat négocie et conclut des conventions collectives avec la BCTEOA, qui agit à titre de représentant de tous les exploitants d'installations terminales de la Colombie-Britannique, y compris PRG, depuis 1980. La dernière convention collective conjointe visait la période du 1^{er} janvier 1993 au 31 décembre 2000; elle fait actuellement l'objet de négociations auxquelles PRG ne participe pas. Bien que la BCTEOA ait adressé deux demandes au Conseil par le passé, en vue de faire reconnaître la structure de négociation officielle, le syndicat a toujours réussi à faire avorter les tentatives de l'Association. Les rôles sont maintenant inversés et c'est le syndicat qui s'emploie, en formulant une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*, à recréer de manière officielle la structure de négociation conjointe qui existait officieusement auparavant.

[37] M. Jeff Burghardt a expliqué que PRG avait pris la décision de se retirer de la BCTEOA après que le gouvernement fédéral ait annulé le tarif du nid-de-Corbeau en 1996. Ce tarif établissait la parité entre les tarifs de transport des grains aux ports de Vancouver et de Prince Rupert, évitant ainsi de défavoriser l'installation terminale de Prince Rupert.

more expensive to ship grain to Prince Rupert than to Vancouver, from \$2.50 to \$7.00 per tonne more, depending on the point of origin; this has had an effect on the volume of grain or through put shipped through the Prince Rupert terminal. PRG presented documents that demonstrate the fluctuation in the volume of grain from year-to-year, from a high of 4.18 million tonnes in 1998, falling to 1.30 million tonnes the following year. At the time of the hearing, the Prince Rupert terminal was not operating, due to lack of volume. PRG's average revenue is \$12/tonne of which \$7.50/tonne goes to servicing its debt with the Alberta Heritage Fund, which advanced the funds to establish a second corridor to export grain originating from that province. As PRG's General Manager, it became apparent to Mr. Burghardt, as early as 1993, that fundamental changes needed to be made because of the difficulty in reconciling the diverging interests of PRG and the BCTEOA. He also described the difficulties PRG was facing in having to live with the seven-day continuous flow schedule provided in the collective agreement as opposed to a five-day schedule with selective overtime, which was more appropriate for PRG. In this regard, the collective agreement contains special provisions where an employer operates on a scheduled continuous basis (7 days per week); these provisions were imposed by an arbitral award in September 1992. Mr. Burghardt began having thoughts of withdrawing from the BCTEOA in 1997/1998 but, in the meantime, a joint committee was struck between BCTEOA representatives and the union to arrive at more flexible methods of changing schedules resulting from variations in through put. During the joint committee's deliberations, BCTEOA representatives sought plant-by-plant schedules, whereas the union wanted a common schedule applicable to all plants. According to Mr. Burghardt, a common schedule does not suit the needs of the PRG facility. The committee was not able to reach an agreement, and the union referred the matter to the "industry umpire" provided in the collective agreement.

[38] Mr. Burghardt first approached the Board of Directors of PRG about his concerns and the possibility of withdrawing from the BCTEOA in December 1999, as he was concerned that operational costs would rise

Depuis l'annulation de ce tarif, il en coûte plus cher pour transporter les grains à Prince Rupert, de 2,50 \$ à 7 \$ de plus la tonne, selon le point d'origine; cette augmentation a eu une incidence sur le volume des céréales ou des stocks qui transitent par l'installation terminale de Prince Rupert. PRG a produit des documents faisant état de la fluctuation annuelle du volume des grains, qui est passé de 4,18 millions de tonnes en 1998, à 1,3 million de tonnes l'année suivante. À la date de l'audience, l'installation terminale de Prince Rupert n'était pas utilisée parce qu'il y avait pénurie de matières premières. Le revenu moyen de PRG est de 12 \$ la tonne, dont une partie, soit 7,50 \$ la tonne, est destinée au service de la dette contractée auprès du Fonds d'épargne du patrimoine de l'Alberta, qui a avancé les fonds nécessaires pour établir un second corridor d'exportation des grains provenant de cette province. En sa qualité de directeur général de PRG, M. Burghardt en est arrivé à la conclusion dès le début de 1993 que des changements fondamentaux s'imposaient, car il était devenu difficile de concilier les intérêts divergents de PRG et de la BCTEOA. M. Burghardt a aussi exposé les problèmes que causait l'application de l'horaire de travail de sept jours continus prévu dans la convention collective, alors qu'un horaire de cinq jours avec heures supplémentaires sélectives aurait mieux convenu à PRG. À cet égard, la convention collective renferme des dispositions spéciales qui obligent un employeur à instaurer un horaire de travail continu (sept jours par semaine). Ces dispositions résultent d'une sentence arbitrale rendue en septembre 1992. M. Burghardt a commencé à envisager le retrait de PRG de la BCTEOA en 1997-1998, mais, dans l'intervalle, un comité mixte composé de représentants de la BCTEOA et du syndicat a été chargé de trouver des moyens de modifier les horaires pour tenir compte des fluctuations des stocks. Durant les discussions du comité mixte, les représentants de la BCTEOA ont exercé des pressions pour que les horaires soient adaptés aux besoins de chaque établissement, mais le syndicat a insisté sur la création d'un horaire unique applicable à l'ensemble des établissements. Aux dires de M. Burghardt, la formule de l'horaire unique ne convient pas à PRG. Les discussions du comité ont échoué, et le syndicat a renvoyé l'affaire à «l'arbitre de l'industrie», ainsi que le prévoit la convention collective.

[38] C'est en décembre 1999 que M. Burghardt a fait part pour la première fois de ses inquiétudes au conseil d'administration de PRG, et a soulevé la possibilité que la société se retire de la BCTEOA, car il s'attendait à

if PRG was forced into a non-favorable schedule in a renewed collective agreement. PRG also needed to borrow a sum of \$100 million, and Mr. Burghardt wanted to be able to demonstrate to potential lenders that PRG controlled its operation and would not likely be forced into implementing a collective agreement negotiated primarily to favour the Vancouver terminals. He was to monitor the situation over the summer and report back to the PRG Board of Directors at its regular meetings. In the meantime, the Board members were to consult with its representatives on the BCTEOA to gauge their reaction to PRG's potential withdrawal. He met with the negotiating committee of the BCTEOA during the summer and advised them of PRG's desire to leave the Association.

[39] BCTEOA members were not unanimous about PRG's withdrawal as some members were concerned more withdrawals would ensue. Mr. Burghardt reported the reaction of the BCTEOA to PRG's Board of Directors in September 2000, and after some discussions, the Board of Directors agreed to PRG's withdrawal. Mr. Burghardt then set the wheels in motion, and PRG's withdrawal from the BCTEOA became official in mid September 2000.

[40] GWU alleged that PRG's departure from the Association will result in whipsawing, that is, PRG and BCTEOA alternatively continuing operations in one location and locking out workers at the other to force them to accept an inferior agreement. The employees at the other location would then be locked out in turn to force them to accept the same inferior deal. The union is also concerned that the Prince Rupert terminal could be used to ship grain in the event of a strike in the Port of Vancouver. Mr. Ron Burton, Secretary-Treasurer and Business Representative for the union testified that he felt the withdrawal of PRG from the Association was a strategy of the employer member of the Association to gain an advantage over the union at the bargaining table, although he admitted in cross-examination that the bargaining advantage and possible whipsawing were speculation on his part.

une augmentation des frais d'exploitation si PRG était obligée d'adopter un horaire qui ne lui convenait pas dans le cadre du renouvellement de la convention collective. PRG était sur le point de contracter un emprunt de 100 millions de dollars, et M. Burghardt voulait être capable de prouver aux prêteurs éventuels que PRG contrôlait son exploitation et qu'elle n'était pas susceptible d'être contrainte d'appliquer une convention collective dont les dispositions favorisaient principalement les installations terminales de Vancouver. M. Burghardt devait se tenir au courant de la situation durant l'été et faire rapport au conseil d'administration de PRG lors de ses réunions ordinaires. Dans l'intervalle, les membres du conseil d'administration étaient censés consulter leurs représentants à la BCTEOA pour voir comment ils réagissaient à l'éventualité du retrait de PRG. M. Burghardt a rencontré le comité de négociation de la BCTEOA pendant l'été et l'a informé du désir de PRG de quitter l'Association.

[39] Les membres de la BCTEOA n'étaient pas tous en faveur du retrait de PRG, car ils craignaient l'effet d'entraînement que cette décision pourrait avoir sur les autres membres. En septembre 2000, M. Burghardt a fait part de la réaction de la BCTEOA au conseil d'administration de PRG qui, après discussion, a autorisé le retrait de PRG. M. Burghardt a alors entrepris les démarches nécessaires, et le retrait de PRG de la BCTEOA est devenu officiel à la mi-septembre 2000.

[40] La GWU a prétendu que le retrait de PRG de l'Association allait provoquer la surenchère, c'est-à-dire, que PRG et la BCTEOA poursuivent à tour de rôle leurs activités dans une localité et décrètent un lock-out dans l'autre pour contraindre les employés à accepter une convention collective moins avantageuse. Les employés de l'autre localité seraient ensuite mis en lock-out pour les obliger eux aussi à accepter la même convention collective. Le syndicat craint aussi que les employeurs utilisent l'installation terminale de Prince Rupert pour l'expédition des grains s'il y a une grève dans le port de Vancouver. M. Ron Burton, secrétaire-trésorier et représentant du syndicat a affirmé que, selon lui, le retrait de PRG de l'Association était une stratégie dont usait l'employeur membre de l'Association pour faire plier le syndicat à la table de négociations, mais il a admis, en contre-interrogatoire, que ses propos n'étaient pas fondés sur des faits concrets.

[41] The union submitted that because the constituent employers of the BCTEOA coincide with the individual owners of PRG, and are represented on the latter's Board of Directors, the conditions of common control and direction required for the Board to make a declaration of common employer are met.

[42] The union referred to the CLRB's 1996 decision (see *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, supra*), and argued that as things remained unchanged, the Board should make the same finding. It argued that there was a compelling labour relations purpose to be served by granting the declaration, and stated that in addition to the prevention of undermining of bargaining rights, other justifications for a section 35 declaration included the fostering of harmonious labour relations and the rationalization of bargaining units. It acknowledged that the West Coast grain industry is in trouble because its capacity is too high in relation to the flow-through, but the fragmentation of the current bargaining structure would make things worse, and stressed the Board's policy against the fragmentation of units. It asked the Board to maintain the relative balance that exists now.

[43] PRG argued that it was not sufficient simply to demonstrate that employers have a common ownership, there also must be a degree of integration among them. It maintained that the union has only demonstrated there was common control over the negotiation of the collective agreement; however, there must also be common control over the entire business, which has not been demonstrated. PRG has always acted autonomously from the other employers; in this regard, it cited the *Air Canada* decision (see *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771) in which the Board rejected the presence of equity in determining common control or direction.

[44] PRG stated that it operates independently in the Prince Rupert community, and referred to Mr. Burghardt's independent participation in such organizations as the Prince Rupert Port Advisory Committee, the Prince Rupert Chamber of Commerce, the Canadian Chamber of Commerce and its

[41] Vu que les employeurs membres de la BCTEOA sont aussi les propriétaires de PRG et qu'ils siègent au conseil d'administration de l'entreprise, le syndicat est d'avis que les conditions du contrôle et de la direction assurés en commun sont réunies pour que le Conseil formule une déclaration d'employeur commun.

[42] Le syndicat s'en est remis à la décision rendue par le CCRT en 1996 (voir *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée) et a fait valoir que puisque la situation était demeurée inchangée, le Conseil devait rendre exactement la même décision. Il a affirmé que la déclaration permettrait de réaliser un objectif impérieux lié aux relations de travail et qu'en plus de prévenir l'érosion des droits de négociation, elle favoriserait l'établissement de relations de travail harmonieuses et permettrait la rationalisation des unités de négociation. Le syndicat a admis que l'industrie céréalière de la côte ouest est en difficultés car sa capacité est supérieure aux stocks disponibles, mais il a soutenu que le morcellement de la structure de négociation actuelle ne ferait qu'empirer la situation; le syndicat a aussi rappelé que le Conseil s'est toujours opposé au morcellement des unités de négociation et il lui a demandé de préserver l'équilibre relatif qui existe actuellement.

[43] PRG a soutenu qu'il ne suffisait pas de seulement démontrer que les employeurs étaient propriétaires d'une entreprise en commun, mais qu'il fallait aussi prouver qu'il y avait intégration de leurs activités dans une certaine mesure. Il a soutenu que le syndicat avait uniquement démontré l'existence d'un contrôle en commun aux fins de la négociation de la convention collective; cependant, il doit aussi y avoir un contrôle en commun de l'ensemble de l'entreprise, et aucune preuve n'a été produite en ce sens. PRG a toujours agi indépendamment des autres employeurs; à ce propos, elle a invoqué la décision *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771), dans laquelle le Conseil a refusé de tenir compte de l'équité pour déterminer si les employeurs exerçaient un contrôle ou une direction en commun.

[44] PRG a déclaré qu'elle exploite son entreprise de manière indépendante dans la localité de Prince Rupert et a mentionné les nombreuses organisations dont M. Burghardt est membre à titre indépendant, comme le Comité consultatif du port de Prince Rupert, la Chambre de commerce de Prince Rupert, la Chambre

transportation committee, the Yellowhead Highway Association, as well as the independent representations that PRG has made with regard to the *Canada Marine Act*, the *Marine Pilotage Act*, the Estey Commission, and the various government panels looking into the economic development of Prince Rupert. PRG submitted that it carries a distinctive voice in these public activities. PRG further submitted that it negotiates independently with the Canadian National Railway Company (CN) with a view to reducing freight rates to Prince Rupert, and with the Canadian Wheat Board to increase the number of grain shipments to Prince Rupert. PRG argued that it was in direct competition with the Vancouver terminals, that there was no evidence of integration of any aspect of PRG's business with the BCTEOA, other than the fact that PRG had voluntarily given bargaining authority to the Association in the past. None of the constituent companies of the BCTEOA are under common control or direction; the only commonality among them is through their membership in the Association. Cancellation of the Crow rate affected PRG more than the Vancouver terminals with respect to the cost of shipping goods through Prince Rupert. PRG contests the union's argument about whipsawing, stating that it runs just as much risk of being whipsawed as the union, therefore, affecting either party equally. The union's contention that the employers could re-direct grain from Prince Rupert to Vancouver, or vice versa, in the event of a work stoppage was not valid as only the Canadian Wheat Board has the power to do so.

[45] PRG and the BCTEOA both argued that this section 35 application was an attempt by the union to counter the voluntariness aspect of section 33, which allows employers to join voluntarily for purposes of collective bargaining, and that section 35 should not be used to force employers to do something that they may choose to do or not, under section 33.

canadienne de commerce et son comité des transports, l'Association de l'autoroute Yellowhead, de même que les observations que PRG a soumises en son nom propre aux comités chargés d'examiner la *Loi maritime du Canada* et la *Loi sur le pilotage*, ainsi qu'à la Commission Estey et aux différents comités gouvernementaux qui se sont penchés sur le développement économique de Prince Rupert. PRG a aussi affirmé qu'elle défendait un point de vue particulier à ces diverses tribunes publiques. Elle négocie aussi pour son compte personnel avec la Compagnie des chemins de fer nationaux (CN) afin d'obtenir une réduction des tarifs de transport des marchandises à Prince Rupert, ainsi qu'avec la Commission canadienne du blé en vue d'accroître les expéditions de grains à destination de Prince Rupert. PRG a soutenu qu'elle était en concurrence directe avec les installations terminales de Vancouver, et qu'il n'existait aucune preuve d'intégration de quelque aspect que ce soit de l'entreprise de PRG avec la BCTEOA, hormis le fait que PRG avait autorisé l'Association à négocier en son nom dans le passé. Aucune des sociétés membres de la BCTEOA n'est assujettie à un contrôle ou à une direction en commun; la seule chose que ces sociétés ont en commun c'est d'être membres de l'Association. L'annulation du tarif du nid-de-Corbeau a compromis les activités de PRG bien plus que celles des installations terminales de Vancouver pour ce qui est de l'expédition des marchandises par le port de Prince Rupert. PRG conteste la prétention du syndicat concernant la surenchère, affirmant qu'elle court autant de risques que le syndicat de faire les frais d'une telle surenchère, ce qui place les deux parties à égalité sur ce plan. La prétention du syndicat selon laquelle les employeurs pourraient faire transiter les grains par le port de Vancouver s'il y avait un arrêt de travail à Prince Rupert, ou vice versa, ne tient pas la route, car seule la Commission canadienne du blé a le pouvoir de prendre une décision à cet égard.

[45] PRG et la BCTEOA ont toutes deux soutenu que la demande fondée sur l'article 35 était le moyen qu'avait trouvé le syndicat pour contourner l'article 33, qui autorise les employeurs à se constituer de leur plein gré en association patronale aux fins de la négociation collective, et que l'article 35 ne devrait pas être utilisé pour obliger les employeurs à faire une chose que l'article 33 laisse à leur bon vouloir.

V - Analysis and Decision

[46] All three parties referred extensively to the CLRB's 1996 decision, involving the same parties (see *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, supra*), and agreed on the following:

(a) the accuracy of facts as established in that decision, as well as in previous decisions involving the same parties;

(b) that the Board did not make a finding of fact in that decision, nor a finding of common control and direction but, rather, accepted the facts as agreed to by the parties.

[47] Section 35 of the *Code* now reads as follows:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected **employers** and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

(emphasis added)

[48] Because of the extent to which the parties have referred to *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, supra*, it is useful to review it briefly to clarify what the Board's findings were. On page 6 of that decision, the Board states:

Except for the Board's finding that the BCTEOA is the employer of all its 1977 members' employees, the parties essentially agreed that the five criteria required for a common employer declaration were met in this case.

(page 6)

V - Analyse et décision

[46] Les trois parties ont cité de nombreux extraits de la décision du CCRT rendue en 1996, mettant en cause les mêmes parties (voir *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée), et elles ont convenu de ce qui suit:

a) les faits exposés dans cette décision, de même que dans les décisions antérieures mettant en cause les mêmes parties sont exacts;

b) le Conseil n'a pas tiré de conclusion de fait dans cette décision, non plus qu'il a conclu à l'existence d'une direction ou d'un contrôle en commun; il a plutôt accepté les faits admis par les parties.

[47] L'article 35 du *Code* est désormais libellé comme suit:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux **employeurs** et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

(c'est nous qui soulignons)

[48] Étant donné que les parties ont maintes fois invoqué la décision *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée, il convient de l'examiner brièvement pour bien comprendre les conclusions du Conseil. À la page 6 de cette décision, le Conseil déclare ce qui suit:

Sauf pour la conclusion du Conseil selon laquelle la BCTEOA est l'employeur de tous les employés des entreprises qui en étaient membres en 1977, les parties ont essentiellement convenu que les cinq critères nécessaires à une déclaration d'employeur commun ont été satisfaits en l'espèce.

(page 6)

[49] It further states:

Although the parties agree that above criteria were met, it is nevertheless incumbent on the Board, pursuant to section 35, to satisfy itself that is so.

(page 15)

[50] The Board then went on to analyze the situation *vis-à-vis* the applicability of each of the five criteria, as follows:

Two or More Enterprises; Under Federal Jurisdiction

The BCTEOA and PRG are two businesses within federal jurisdiction. Specifically, as an employers' organization - designated pursuant to section 33 of the *Code* - which represents employers engaged in the grain handling industry, the BCTEOA is a federal undertaking (*British Columbia Maritime Employers Association* (1981), 45 di 357 (CLRb no. 347), page 361).

Associated or Related

Are they associated or related? The Board examines the employers' interrelationship as follows:

"In assessing whether they are related, the Board has traditionally considered, as was stated in *Canadian Press et al.*, *supra*, the degree of interrelationship of the operations of the two businesses, the similarity and integration of their operations and their common direction.

The question of interrelationship appears to be quite complex. On this matter, the Board noted:

'... The factors used in determining this interrelationship can and do overlap with those used in establishing common control and ownership. To be considered is the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises. Do they provide similar services and product? Are they part of a vertically integrated process whereby one business carries out one function, for example, mining ore, and another business, in the organization, processes it? In determining whether the companies are associated or related, the Board would also look into what extent ownership or management of the enterprises are common.'

(pages 45; 359; and 441)"

(*Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, page 132)

PRG operates a grain terminal in Prince Rupert. It is one of the constituent members of the BCTEOA. The BCTEOA, for its part, is responsible for negotiating the terms and conditions of employment for all its members' employees on the West Coast, including PRG. In that sense, they perform interrelated functions in the grain business and are "associated or related" as that expression is interpreted and applied by the Board (see *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*).

[49] En outre, le Conseil fait observer ce qui suit:

Bien que les parties conviennent que ces critères ont été satisfaits, il incombe néanmoins au Conseil de s'en assurer aux termes de l'article 35.

(page 15)

[50] Le Conseil procède ensuite à un examen de la situation eu égard à l'applicabilité de chacun des cinq critères. Cette analyse est reproduite ci-après:

Une pluralité d'entreprises de compétence fédérale

La BCTEOA et PRG sont deux entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. Plus précisément, la BCTEOA, à titre d'organisation patronale (désignée en vertu de l'article 33 du *Code*) qui représente les employeurs oeuvrant dans le secteur des grains, est une entreprise fédérale (*British Columbia Maritime Employers Association* (1981), 45 di 357 (CCRT n° 347), page 361).

Associées ou connexes

Sont-elles associées ou connexes? Le Conseil examine l'interdépendance entre les employeurs:

«Lorsqu'il s'agit d'évaluer cette connexité, traditionnellement, comme le Conseil l'a dit dans *Presse canadienne et autres*, *supra*, on tient compte du degré d'interdépendance des activités de l'une et de l'autre, de la similitude et de l'intégration de leurs activités, ainsi que de la communauté de direction.

La question de la connexité paraît évidemment fort délicate. À ce sujet, le Conseil écrivait:

«... Les facteurs utilisés pour déterminer cette interdépendance peuvent chevaucher, et le font en fait, ceux utilisés pour établir le contrôle et la propriété en commun. Il est nécessaire d'examiner le degré d'interdépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d'un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple l'extraction du minerai, tandis qu'une autre entreprise de l'organisme s'occupe du traitement? Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes, le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun.»

(pages 45; 359; et 441)»

(*Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, page 132)

PRG exploite un élévateur terminal à Prince Rupert. Elle est l'un des membres de la BCTEOA. Cette dernière, pour sa part, est chargée de négocier les conditions d'emploi pour tous ses membres de la côte ouest, y compris PRG. En ce sens, ces deux entreprises remplissent des fonctions interdépendantes dans le secteur des grains et elles sont «associées ou connexes» selon la façon dont le Conseil interprète et applique cette expression (voir *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée).

At Least Two Employers

With respect to the fourth criterion, both PRG and the BCTEOA are employers within the meaning of the *Code*. The former clearly employs persons to operate its grain terminal and the latter has the status of "employer" with respect to its members' employees, for all purposes of the *Code*, conferred upon it via the 1977 Board declaration pursuant to section 33 (*Saskatchewan Wheat Pool et al. (83)*, *supra*, as interpreted in *Saskatchewan Wheat Pool (1141)*, *supra*).

Common Direction or Control

The direction or control of both PRG and the BCTEOA are exercised by substantially the same group of grain companies. The BCTEOA is composed of the following six members: Saskatchewan Wheat Pool, Alberta Wheat Pool, Pioneer Grain Terminal Ltd., United Grain Growers Limited, Pacific Elevators Limited and Prince Rupert Grain. The first four BCTEOA members hold more than 83% of PRG shares and the majority of PRG's Board of Directors (six/eight) are appointed by them.

Substantially the same group of companies which formed and operate BCTEOA formed and operate PRG. Effective control or direction of the business of both PRG and BCTEOA is therefore exercised by substantially the same group of shareholders or constituent member companies. One employer need not be under the control or direction of another for the Board to find that they are under common control or direction, the fact that they share one or the other suffices (*Air Canada et al. (1989)*, 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRBR no. 771)). For the purposes of section 35, PRG and the BCTEOA are under common control or direction (see *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*).

Labour Relations Purpose

The mere existence of federal enterprises under common control or direction, or the simple fulfilment of the five criteria enumerated in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, is not sufficient to warrant a single employer declaration under section 35. Once it is determined that the five criteria have been met, the Board must still decide whether it will exercise its discretion to make a single employer declaration. To do so, the Board must be satisfied that the five prerequisites are accompanied by a labour relations purpose (see *Emde Trucking Ltd. (1985)*, 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRBR no. 501), pages 84; and 20).

(pages 15-17)

[51] In view of the foregoing, it is not entirely accurate for the parties to state that the Board made no finding as to common control or direction. It did. That being said, however, while this panel is in agreement with the Board's conclusions with respect to the first four

Au moins deux employeurs

Pour ce qui est du quatrième critère, PRG et la BCTEOA sont des employeurs au sens du *Code*. La première emploie manifestement des personnes pour exploiter son élévateur terminal et la deuxième a le statut «d'employeur» à l'égard des employés de ses membres, aux fins d'application du *Code*, en vertu d'une déclaration faite par le Conseil en 1977 en vertu de l'article 33 (*Saskatchewan Wheat Pool et autres (83)*, précitée, selon l'interprétation donnée dans *Saskatchewan Wheat Pool (1141)*, précitée).

Direction ou contrôle commun

La direction et le contrôle de PRG et de la BCTEOA sont exercés essentiellement par le même groupe d'entreprises du secteur des grains. La BCTEOA se compose des six entreprises suivantes: Saskatchewan Wheat Pool, Alberta Wheat Pool, Pioneer Grain Terminal Ltd., United Grain Growers Limited, Pacific Elevators Limited et Prince Rupert Grain. Les quatre premières détiennent plus de 83 % des actions de PRG et la majorité des directeurs de PRG (six sur huit) sont nommés par elles.

C'est essentiellement le même groupe d'entreprises qui a formé et qui exploite la BCTEOA qui a également formé et exploite PRG. La direction et le contrôle réels de PRG et de la BCTEOA sont par conséquent exercés par le même groupe d'actionnaires ou d'entreprises membres. Il n'est pas nécessaire qu'un employeur soit sous le contrôle ou la direction d'un autre pour que le Conseil juge qu'ils relèvent d'une direction ou d'un contrôle en commun, le fait qu'ils partagent l'un ou l'autre suffit (*Air Canada et autres (1989)*, 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)). Aux fins d'application de l'article 35, PRG et la BCTEOA relèvent d'une direction et d'un contrôle en commun (voir *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée).

Relations de travail

Le simple fait qu'il existe des entreprises fédérales qui relèvent d'une direction ou d'un contrôle en commun, ou que les cinq critères énumérés dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, soient satisfaits ne suffit pas à justifier une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35. Une fois qu'il a jugé que ces cinq critères ont été satisfaits, le Conseil doit déterminer s'il exercera son pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique. Pour cela, il doit être convaincu que les cinq critères s'accompagnent d'un objet lié aux relations de travail (voir *Emde Trucking Ltd. (1985)*, 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501), pages 84; et 20).

(pages 15-17)

[51] Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas tout à fait exact d'affirmer que le Conseil n'a pas tiré de conclusion sur la question de la direction ou du contrôle en commun. Le Conseil s'est bel et bien prononcé sur cette question. Cela étant dit, cependant,

criteria, it is not with respect to the fifth criterion, dealing with common direction or control.

[52] An examination of the corporate structure of Prince Rupert Grain, as a stand-alone business, reveals that it is owned by a consortium of five separate corporate entities, soon to become four if the merger of two of the entities is approved. Its Board of Directors is composed of representatives from each of these corporate entities, plus the Government of Alberta, by reason of the latter having initially financed the purchase of PRG by the consortium.

[53] The Board heard in testimony that PRG operates independently from and in competition with the Vancouver terminals, and its General Manager, Mr. Burghardt, has virtual autonomy from the Board of Directors in the operations of PRG. The Board also heard that the decisions of PRG's Board must be unanimous, and that any of the companies forming the consortium may exercise a veto. The Board has no difficulty in concluding therefore that PRG, as a stand-alone business, is under the control and direction of the companies that own it.

[54] Can the same be said, however, of the BCTEOA and its constituent employers? The facts reveal that the only commonality that exists among the five Vancouver terminals emanates from the fact that they have formed an association whose sole purpose is to bargain collectively with the union that represents their employees, and no terminal has any say or input on how any one of the other terminals conducts its business affairs. There is also no umbrella organization over the five Vancouver terminals that oversees their business activities, either individually or severally.

[55] With the exception of the merger between Agricore and United Grain Growers, none of the companies that own and operate the terminals owns or is owned by, either completely or partially, any of the other companies, or exercises any control or direction on the conduct of the business of any of the other companies. To repeat, the only commonality is through

si le présent banc du Conseil souscrit aux conclusions tirées par le Conseil relativement aux quatre premiers critères, il diverge de vues en ce qui concerne le cinquième critère, soit celui du contrôle ou de la direction en commun.

[52] Un examen de la structure organisationnelle de Prince Rupert Grain, une entreprise autonome, révèle qu'elle est la propriété d'un consortium de cinq entités juridiques distinctes, qui ne seront bientôt plus que quatre si la fusion de deux d'entre elles est approuvée. Son conseil d'administration est composé de représentants de chacune de ces entités juridiques, et du gouvernement de l'Alberta, lequel a initialement avancé les fonds nécessaires au consortium pour faire l'acquisition de PRG.

[53] Les témoins ont révélé au Conseil que PRG exploite son entreprise indépendamment des installations terminales de Vancouver, avec lesquelles elle est en concurrence, et que son directeur général, M. Burghardt, dirige l'entreprise de manière autonome, sans ingérence de la part du conseil d'administration. Il a également été précisé que les décisions du conseil d'administration de PRG doivent faire l'unanimité et que n'importe quel des membres du consortium peut opposer son veto. C'est donc sans difficulté que le Conseil en arrive à la conclusion que PRG, une entreprise autonome, est assujettie à la direction ou au contrôle en commun des entreprises qui en sont propriétaires.

[54] Peut-on cependant dire la même chose de la BCTEOA et des employeurs qui en sont membres? Les faits révèlent que la seule chose que les cinq installations terminales de Vancouver ont en commun c'est qu'elles se sont constituées en association dans le seul but de négocier collectivement avec le syndicat qui représente leurs employés, et aucune installation terminale n'intervient de quelle que manière que ce soit dans la gestion des autres installations terminales. Il n'y a pas non plus d'organisation qui encadre les activités commerciales des cinq installations terminales de Vancouver, individuellement ou collectivement.

[55] Exception faite des deux entreprises qui sont sur le point de fusionner, soit Agricore et United Grain Growers, aucune des sociétés qui possèdent et exploitent les installations terminales n'est propriétaire ou n'est la propriété, en totalité ou en partie, de l'une ou l'autre des autres sociétés, ou n'exerce quel que contrôle ou direction que ce soit sur les activités des

the Association, and it has already been seen that it exercises no control or direction over any of its constituent members. On the contrary, it is the constituent members who exercise control and direction over the Association, and this, only in respect of collective bargaining and not with respect to the individual operation of the “business” of each terminal. A good analysis of the concept of “business,” as opposed to “employer,” is found in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLR B no. 699), in which the Board stated:

Upon examination, the requirement of the *Code* in section 133, is that not the employers but the businesses or operations be under common control: ...

(page 135)

[56] In the case at hand, the “employer” of the terminal employees in Vancouver for purposes of the *Code* is the BCTEOA, by virtue of the Board’s section 33 designation in 1977 of that association as the employer. It may therefore be said, in view of the congruence between the “businesses” that form the BCTEOA and the “businesses” that own PRG, that the BCTEOA itself is under the control and direction of its constituent members, but, in the case of the BCTEOA, this control and direction extends only to negotiating the collective agreement and not to the operation of the constituent “businesses,” as is the case with PRG. The employers operating the individual Vancouver businesses do not exercise common control or direction over all of them. In summary, the Board cannot issue a declaration as between PRG and the BCTEOA, as the latter is not a business, nor can it issue one as between PRG and the individual Vancouver terminals, as the businesses of the latter are not under common control or direction.

[57] In view of the foregoing, the Board must decline to issue the section 35 declaration.

autres sociétés. Ainsi qu’il a déjà été dit, la seule chose qu’elles ont en commun c’est qu’elles sont membres de l’Association, et il a déjà été établi qu’elles n’exercent aucun contrôle ni aucune direction sur les membres de l’Association. Bien au contraire, ce sont les membres de l’Association qui exercent un contrôle et une direction sur l’Association elle-même, aux fins de la négociation collective, et non pas aux fins de l’exploitation de «l’entreprise» de chaque installation terminale. L’affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), renferme une bonne analyse comparative des notions d’«entreprise» et d’«employeur». Le Conseil y fait observer ce qui suit:

À l’examen, ce que le *Code* exige à l’article 133 ce n’est pas que les employeurs soient l’objet d’un contrôle commun mais plutôt que des entreprises, des activités, le soient: ...

(page 135)

[56] Dans l’affaire dont le Conseil est saisi en l’espèce, l’«employeur» des employés des installations terminales de Vancouver, pour l’application du *Code*, est la BCTEOA, à qui le Conseil a accordé la qualité d’employeur en 1977, aux termes de l’article 33. Il est donc possible d’affirmer, du fait de la congruence qui existe entre les «entreprises» qui constituent la BCTEOA et les «entreprises» qui sont propriétaires de PRG, que la BCTEOA en tant que telle est assujettie au contrôle et à la direction des sociétés qui en sont membres, mais que ce contrôle et cette direction s’appliquent uniquement à la négociation de la convention collective et non pas à l’exploitation des «entreprises» des sociétés constituantes, comme c’est le cas pour PRG. Les employeurs qui exploitent chacune des entreprises de Vancouver n’exercent pas de contrôle ou de direction en commun sur l’ensemble des installations terminales. En résumé, le Conseil ne peut pas rendre une ordonnance déclarant que PRG et la BCTEOA constituent un employeur unique, car l’Association n’est pas une entreprise, et il ne peut pas davantage rendre une ordonnance déclarant que PRG constitue un employeur unique avec chacune des installations terminales de Vancouver, car les entreprises de ces dernières ne sont pas assujetties à un contrôle ou à une direction en commun.

[57] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil doit rejeter la demande de déclaration fondée sur l’article 35.

[58] Even if the Board had found that all of the five criteria were met, the evidence before it revealed a number of factors that would have made it difficult, if not impossible, to issue a declaration in any event, for the following reasons. The primary labour relations purpose of section 35 of the *Code* is to prevent a union from having its bargaining rights eroded or undermined through corporate or business arrangements (see *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, *supra*).

[59] In this case, it is clear that the union's separate certification orders for Vancouver and Prince Rupert both remain in place, thus, it cannot be said that PRG's departure from the BCTEOA will contribute to an erosion of the union's bargaining rights in either location. In that same decision, the Board also stated that in addition to preventing the erosion of bargaining rights, the promotion of harmonious and effective labour relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion under section 35. This would include the preservation or rationalization of a bargaining structure. The same decision also says, however, that section 35 is **not aimed at enhancing bargaining rights**.

[60] The union has argued that the Board should exercise its discretion here to preserve the existing bargaining unit structure, in keeping with its policy of favouring larger bargaining units and avoiding the fragmentation of existing bargaining units. However, the facts in this case reveal that even though the section 33 designation issued by the CLRB in 1977 was for a bargaining unit of all employees of the five member companies, the parties have historically not treated that unit as a single bargaining unit in the traditional sense. The collective agreement contains separate wage schedules for each terminal; the grievance process up to and including arbitration is handled internally by each company; there is no interchange or mobility of employees from one terminal to another and employees laid off by one terminal do not have the right to bump a junior employee at another terminal; although there is a preferential hiring clause for laid-off employees in the agreement, these employees do not carry their seniority with them if hired at another terminal. Also, as stated earlier, the parties have not always engaged in joint bargaining

[58] Même si le Conseil avait conclu qu'il avait été satisfait aux cinq critères établis, la preuve produite a révélé l'existence d'un certain nombre de facteurs qui auraient rendu difficile, voire impossible, la formulation d'une déclaration, pour les motifs qui sont énoncés ci-après. Le principal objectif lié aux relations de travail de l'article 35 du *Code* est d'empêcher l'érosion des droits de négociation d'un syndicat à la suite d'ententes commerciales (voir *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée).

[59] Dans cette affaire, il est clair que les certificats d'accréditation distincts accordés au syndicat pour représenter les employés de Vancouver et de Prince Rupert sont toujours en vigueur; en conséquence, il est impossible d'affirmer que le retrait de PRG de la BCTEOA causera l'érosion des droits de négociation du syndicat dans l'une ou l'autre localité. Dans cette même décision, le Conseil a aussi déclaré qu'outre la prévention de l'érosion des droits de négociation, l'établissement de relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif valable lié aux relations de travail pour que le Conseil exerce le pouvoir que lui confère l'article 35. À cela, il convient d'ajouter la préservation ou la rationalisation de la structure de négociation. Par ailleurs, il est également dit dans cette décision que l'article 35 **n'a pas pour but d'élargir les droits de négociation**.

[60] Le syndicat a soutenu que le Conseil devait exercer son pouvoir discrétionnaire en l'espèce pour préserver la structure de négociation actuelle, en conformité avec sa ligne de conduite habituelle, soit créer de préférence des unités de négociation générales et éviter de morceler les unités en place. Cependant, les faits de l'affaire en l'instance révèlent que, même si la désignation fondée sur l'article 33 accordée par le CCRT en 1977 concernait une unité de négociation englobant tous les employés des cinq entreprises membres de l'Association, les parties n'ont jamais traité cette unité comme une unité de négociation unique au sens courant du terme. La convention collective renferme des grilles salariales pour chacune des installations terminales, la procédure de règlement des griefs englobant l'arbitrage est appliquée individuellement par chaque société; il n'y a pas d'échanges d'employés entre les diverses installations terminales, et les employés licenciés par l'une des installations n'ont pas le droit de supplanter un employé subalterne dans une autre; même si la convention collective renferme une clause d'embauche

over the years, and each party has departed from it on occasion when it suited one or the other of them to do so. In short, even though the 1977 certification order for the Vancouver employees is for a single unit, the situation reveals that the parties have historically acted to some extent as if there were five separate units.

[61] Similarly, even though PRG had been a member of the BCTEOA engaged in joint bargaining with the union as a member of the Association, and was a party to the agreement, it cannot be said that PRG's employees were fully integrated in the bargaining unit in the traditional sense. That, coupled with the fact that bargaining between the union and PRG has occasionally taken place outside the BCTEOA umbrella, leads the Board to conclude that the preservation of the informal bargaining structure that has existed over the last 22 years would not be greatly affected by PRG's departure from the BCTEOA. As the Board stated in *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRb no. 1071):

In short, for the Board to deem it appropriate to make a declaration of single employer, it must be satisfied that labour relations would be better served by such a declaration: ...

(page 143)

[62] In this case, the Board is not convinced that PRG's departure from the BCTEOA would be greatly detrimental to labour relations between it and the union.

[63] The union has admitted that its fears of whipsawing and manipulation by the employers to redirect grain from one port to another in the event of a work stoppage are, at best, conjecture. As stated in *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CIRB no. 161, at page 34, the Board will not base its decisions on considerations of a hypothetical nature. Thus, the Board will not exercise its discretion with respect of section 35 declarations in the absence of concrete facts.

préférentielle des employés licenciés, ces derniers perdent leur ancienneté lorsqu'ils sont embauchés par une autre installation terminale. En outre, ainsi qu'il a été précisé précédemment, les parties n'ont pas toujours participé aux négociations collectives conjointes, et il leur est arrivé de faire bande à part quand elles y trouvaient leur compte. Bref, même si l'ordonnance d'accréditation de 1977 se rapporte à une unité de négociation unique composée des employés de Vancouver, les faits révèlent que les parties ont toujours agi comme s'il existait cinq unités distinctes.

[61] Par ailleurs, même si PRG était membre de la BCTEOA, qu'elle participait aux négociations collectives conjointes avec le syndicat et qu'elle était partie à la convention collective, il est impossible d'affirmer que les employés de PRG étaient totalement intégrés à l'unité de négociation au sens courant du terme. Cette situation, conjuguée au fait que les négociations entre le syndicat et PRG se sont parfois déroulées à l'extérieur du cadre établi par la BCTEOA, amène le Conseil à conclure que le retrait de PRG de la BCTEOA aurait peu d'incidence sur la structure de négociation officielle qui existe depuis 22 ans. Ainsi que le Conseil l'a fait observer dans l'affaire *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071):

En définitive, pour que le Conseil juge opportun de faire une déclaration d'employeur unique, celui-ci doit être convaincu que les relations de travail seraient mieux servies si une telle déclaration était faite ...

(page 143)

[62] En l'espèce, le Conseil n'est pas convaincu que le retrait de PRG de la BCTEOA serait très préjudiciable aux relations de travail entre la société et le syndicat.

[63] Le syndicat a admis que ses craintes de surenchère et de recours à des tactiques de manipulation consistant à faire transiter les grains par un autre port, s'il y avait déclenchement d'une grève, sont tout au plus fondées sur des hypothèses. Ainsi qu'il est précisé dans *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CCRI n° 161, à la page 34, le Conseil ne fonde pas ses décisions sur des facteurs aléatoires. En conséquence, le Conseil refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire de formuler des déclarations fondées sur l'article 35 en l'absence de faits concrets sur lesquels s'appuyer.

[64] Further, section 35 must be remedial in nature and is not aimed at enhancing existing bargaining rights, although that may be a side effect of a single employer declaration (see *Air Canada et al.*, *supra*). This is particularly so in the midst of the renewal of a collective agreement, as in the case here (see *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRB no. 108)). It is clear from the facts in this case that the bargaining rights held by the union, ie, separate certifications for each of the ports of Vancouver and Prince Rupert, are those that were granted by the Board upon applications by the union, and with which the latter has chosen to live over the years. Indeed, it has resisted any attempt by PRG along the way to modify them, successfully contesting such attempts in the courts. This section 35 application filed by the union is clearly an attempt to modify those bargaining rights and certainly, in the union's point of view, such a modification would be an enhancement.

[65] Before closing, the Board would like to state that it is mindful of the desirability of maintaining industrial peace in the grain-handling industry in the ports of British Columbia. This industry has been the subject of many studies and inquiries over the years, not to mention work stoppages and back-to-work legislation, and is considered of vital economic importance. It may be that some future juxtaposition of events may make the formal merger of the two bargaining units desirable, or even essential. However, it is the view of this panel of the Board that section 35 of the *Code* is not the appropriate vehicle to achieve this, given the current structure of the employers. Further, the panel feels that any attempt to achieve such a merger at some future date, under some other provision of the *Code*, would likely be enhanced if the parties could achieve some consistency in their respective positions, which have seen sawed back and forth over the years, and also if they were to come before the Board of like mind.

[64] En outre, l'article 35 est une disposition de nature réparatrice et elle ne vise pas à accroître les droits de négociation existants, bien que cela puisse être l'une des conséquences indirectes d'une déclaration d'employeur unique (voir *Air Canada et autres*, précitée). C'est d'autant plus vrai quand des négociations sont en cours en vue du renouvellement d'une convention collective, comme c'est le cas en l'espèce (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)). Il est manifeste, après examen des faits soumis au Conseil en l'espèce, que les droits de négociation que détient le syndicat, c'est-à-dire des certificats d'accréditation distincts applicables à chacun des ports de Vancouver et Prince Rupert, sont ceux qui lui ont été accordés par le Conseil à sa demande, et dont il a fait le choix de s'accommoder au fil des années. En fait, le syndicat a réussi, par des recours devant les tribunaux, à faire échouer toutes les démarches entreprises par PRG en vue de faire modifier ces droits. La présente demande fondée sur l'article 35 est sans contredit une tentative de la part du syndicat de faire modifier ces droits de négociation dans le sens, certainement, de son point de vue, d'un élargissement.

[65] Avant de conclure, le Conseil aimerait préciser qu'il est conscient de l'importance de maintenir la paix industrielle dans le secteur d'activités de la manutention des grains dans les ports de la Colombie-Britannique. Ce secteur a fait l'objet de nombreuses études et enquêtes au cours des années; il a aussi été le théâtre de divers arrêts de travail et la cible d'un certain nombre de lois de retour au travail; c'est aussi un secteur économique d'une importance vitale pour le Canada. Il n'est pas impossible que la juxtaposition des événements en vienne un jour à rendre la fusion des deux unités de négociation souhaitable, voire essentielle. Cependant, le présent banc du Conseil est d'avis qu'une déclaration fondée sur l'article 35 du *Code* n'est pas le moyen indiqué pour atteindre cet objectif, compte tenu de la structure actuelle des employeurs. En outre, le Conseil estime que toute tentative future de convaincre le Conseil de regrouper les unités de négociation aux termes de quelque autre disposition du *Code* aurait de meilleures chances de succès si les parties arrivaient à concilier leurs positions respectives, qui n'ont cessées de fluctuer au cours des années, et qu'elles se présentaient devant le Conseil animées du même objectif.

[66] For the foregoing reasons, the union's application seeking a declaration of common employer pursuant to section 35 is dismissed.

[67] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada et al. (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRBR no. 771)

British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd. (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRBR no. 108)

Canadian Freightways Limited (1997), 105 di 9; and 38 CLRBR (2d) 102 (CLRBR no. 1209)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRBR no. 699)

Prince Rupert Grain Ltd. (1994), 93 di 164 (CLRBR no. 1050)

Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CLRBR no. 1155)

Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM (1994), 94 di 128 (CLRBR no. 1071)

Rogers Cable TV Limited, [2002] CIRB no. 161

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 33; 35

Canada Marine Act

Marine Pilotage Act

[66] Pour les motifs indiqués précédemment, la demande du syndicat visant à obtenir une déclaration d'employeur commun fondée sur l'article 35 est rejetée.

[67] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd. (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)

Canadian Freightways Limited (1997), 105 di 9; et 38 CLRBR (2d) 102 (CCRT n° 1209)

Prince Rupert Grain Ltd. (1994), 93 di 164 (CCRT n° 1050)

Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CCRT n° 155)

Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)

Rogers Cable TV Limited, [2002] CCRI n° 161

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art.18; 33; 35

Loi maritime du Canada

Loi sur le pilotage

1
L100
-R22

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Nav Canada,

applicant,

and

Canadian Air Traffic Control Association, .

respondent,

and

Canadian Association of Operational Support Specialists; Air Traffic Specialist Association of Canada, a division of Canadian Association of Professional Radio Operators; International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228,

intervenors,

and

Association of Public Service Financial Administrators; Professional Institute of the Public Service of Canada; Public Service Alliance of Canada; Aircraft Operations Group Association,

interested parties.

CITED AS: Nav Canada

Board File: 21881-C

Decision no. 168

March 26, 2002

Application pursuant to section 87.4(4) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*.

Maintenance of activities - Designation of essential services - Application by corporation charged with providing Air Navigation Service for Canadian airspace to designate operational air traffic controllers as an essential service - Air traffic controllers in bargaining unit are only persons who can provide air traffic control of Canadian and delegated airspace - NAV Canada alleged that any reduction in services would pose an immediate and serious danger to safety and health of public - Board's responsibility is to determine whether and to what extent the employees in the bargaining unit should be required to continue the supply of services to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public - In

Motifs de décision

Nav Canada,

requérante,

et

Association canadienne du contrôle du trafic aérien,

intimée,

et

Association canadienne des spécialistes du soutien opérationnel; Association des Spécialistes de la Circulation Aérienne du Canada, une division de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228,

intervenantes,

et

Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique; Institut professionnel de la fonction publique du Canada; Alliance de la Fonction publique du Canada; Association du groupe de la navigation aérienne,

parties intéressées.

CITÉ: Nav Canada

Dossier du Conseil: 21881-C

Décision n° 168

le 26 mars 2002

Demande déposée en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*.

Maintien des activités - Désignation des services essentiels - Demande de la société chargée de fournir des services de circulation aérienne dans l'espace aérien canadien visant à ce que les contrôleurs de la circulation aérienne opérationnels soient désignés comme un service essentiel - Les contrôleurs de la circulation aérienne compris dans l'unité de négociation sont les seules personnes ayant qualité pour assurer le contrôle de la circulation aérienne dans l'espace aérien canadien et l'espace aérien qui lui est délégué - La requérante a fait valoir que toute réduction des services poserait un risque imminent et grave pour la sécurité et la santé du public - Il appartient au Conseil de décider si les employés d'une unité de

determining the level of services, the Board must respect the standards established by the regulator charged with the responsibility to protect the health or safety of the public, in this case Transport Canada through the *Canadian Aviation Regulations* (CARS) passed pursuant to the *Aeronautics Act*, R.S.C., 1985, c. A-2 - Any restrictions on the right to strike must respect the importance of the right in the context of the *Code* - Free collective bargaining is seriously compromised if the right to strike may not be exercised by employees to counteract the employer's economic power - Any abridgement of the right to strike must be to the minimum level required to cautiously protect the health or safety of the public - The danger need not arise immediately, it is enough that the services or operation of facilities are necessary to prevent immediate and serious danger - It is the danger that must be prevented and not the actual occurrence - If a partial or complete withdrawal of services can be accomplished without an immediate and serious danger to the health or safety of the public, it may occur under the section - The services in question are services primarily directed at the safety of the public and their withdrawal or non-existence would quickly and seriously threaten the safety of the public - Board finding that services to North Atlantic Oceanic, North American and International flights including overflights must not be reduced - Domestic commercial flights necessary in the interests of the health of Canadians or others must be continued, but some reduction can be made between major Canadian cities - No reduction in operational services should be conducted without a full risk assessment in accordance with CARS - Training services can be withdrawn - Board orders parties to attempt to reach an agreement in accordance with section 87.4(1) - Failing agreement, the Board will impose appropriate measures for carrying out the requirements of section 87.4(6).

Practice and Procedure - Evidence - Board allowed applicant to submit evidence by affidavit - Respondent and intervenors were given opportunity to request

négociation devraient être tenus d'assurer certains services pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, et si oui, dans quelle mesure - Pour déterminer le niveau de service qui devrait être maintenu, le Conseil doit respecter les normes établies par les responsables de la réglementation chargés de veiller à la santé et à la sécurité du public, en l'espèce Transport Canada, en application du *Règlement de l'aviation canadien* (RAC) adopté en vertu de la *Loi sur l'aéronautique*, L.R.C. (1985), ch. A-2 - Toute restriction apportée au droit de grève doit respecter l'importance que ce droit revêt au regard du *Code* - La liberté de négocier collectivement est gravement compromise si les employés ne peuvent pas exercer leur droit de grève pour faire contrepoids à la puissance économique de l'employeur - Toute restriction imposée au droit de grève doit être cantonnée dans les limites de ce qui est strictement nécessaire pour protéger en toute prudence la santé ou la sécurité du public - Il n'est pas nécessaire que le danger soit immédiat, il suffit que les services ou les installations en question soient nécessaires pour «prévenir» un danger imminent et grave - C'est le risque qui doit être prévenu, et non pas l'incident lui-même - S'il est possible d'interrompre partiellement ou entièrement les services sans créer un risque imminent et grave pour la sécurité et la santé du public, la disposition en question ne s'y oppose aucunement - Les services en question sont des services dont la fonction essentielle est d'assurer la sécurité du public, et leur interruption ou leur non-existence entraînerait très rapidement un risque grave pour la sécurité du public - Le Conseil conclut que les services assurés aux aéronefs circulant dans l'espace aérien océanique, nord-américain et international ainsi qu'aux survols ne doivent pas être réduits - Les vols intérieurs nécessaires à la santé des Canadiens et d'autres doivent être maintenus, mais l'on pourrait dans une certaine mesure réduire les services assurés aux liaisons entre les principales villes du Canada - Aucune réduction de service ne doit avoir lieu sans qu'on étudie au préalable tous les risques que cela peut poser, en conformité avec les dispositions du RAC - Les services de formation peuvent être interrompus - Le Conseil ordonne aux parties de tenter de parvenir à une entente en application du paragraphe 87.4(1) - Faute d'accord, le Conseil prescrira les mesures qu'il juge utiles au regard des exigences du paragraphe 87.4(6).

Pratique et procédure - Preuve - Le Conseil a autorisé la requérante à produire sa preuve sous forme d'affidavits - L'intimée et les intervenantes ont eu la

clarification of any matters arising from the affidavit evidence - Further telephone examination of deponents was allowed if satisfactory response not received through request for clarifications.

The Board was initially composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson and Messrs. David Gourdeau and Bernard Paquet, Members. Its composition was changed to the Chairperson alone, due to Member Gourdeau's appointment as Commissioner for Federal Judicial Affairs. A hearing was held on the dates indicated below at Montréal and Ottawa.

Appearances

Mr. Robert Monette and Mr. Pat Floyd, for Nav Canada;
 Mr. Lewis Gottheil and Mr. Fazal Bhimji, for Canadian Air Traffic Controllers Association;
 Mr. Frank Mendonca, for CAOSS;
 Mr. J.P. Duclos and Mr. Ron Smith, for Air Traffic Specialist Association of Canada;
 Mr. James L. Shields, Mr. Scott W. Chamberlain and Mr. Paul Morse for IBEW, Local 2228;
 Ms. Pierrette Landry, for PIPS;
 Ms. Stephanie Copeland, for PSAC;
 Mr. Greg Holbrook, for Aircraft Operations Group Association.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] The present matter arises under the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and specifically concerns an application filed pursuant to section 87.4(4) thereof involving a question respecting the application of section 87.4(1) in respect of Nav Canada, applicant, and Canadian Air Traffic Control Association, respondent.

[2] The matter commenced on January 16, 2001 on which date the applicant Nav Canada filed an application pursuant to section 87.4 of the *Canada Labour Code* (hereinafter the "Code"). The application of that date indicated that notice to commence

possibilité d'obtenir des précisions sur tout point soulevé par les affidavits - Il a ensuite été possible d'interroger les auteurs de l'affidavit par téléphone lorsque les réponses aux demandes de précision n'ont pas été jugées satisfaisantes.

Le Conseil était initialement composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, et de MM. David Gourdeau et Bernard Paquet, Membres. Sa composition fut modifiée par la suite, le président siégeant seul en raison de la nomination de M. Gourdeau aux fonctions de Commissaire à la magistrature fédérale. Les audiences se sont déroulées à Montréal et à Ottawa aux dates indiquées ci-dessous.

Ont comparu

M^{es} Robert Monette et Pat Floyd, pour Nav Canada;
 M^e Lewis Gottheil et M. Fazal Bhimji, pour l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien;
 M. Frank Mendonca, pour l'Association canadienne des spécialistes du soutien opérationnel; MM. J.P. Duclos et Ron Smith, pour l'Association des spécialistes de la circulation aérienne du Canada;
 M^e James L. Shields, M^e Scott W. Chamberlain et M. Paul Morse, pour la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228;
 M^{me} Pierrette Landry, pour l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
 M^{me} Stephanie Copeland, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
 M. Greg Holbrook, pour l'Association du groupe de la navigation aérienne.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] La présente affaire a trait au *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et plus particulièrement à une demande déposée en vertu du paragraphe 87.4(4) dudit *Code* concernant l'application du paragraphe 87.4(1) à Nav Canada, requérante, et à l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, intimée.

[2] L'affaire commence le 16 janvier 2001, lorsque la requérante, Nav Canada, dépose une demande en vertu de l'article 87.4 du *Code canadien du travail* (ci-après le *Code*). Selon la demande déposée ce jour-là, l'avis de négociation collective en vue de la révision de la

collective bargaining for the revision of the collective agreement between Nav Canada and the Canadian Air Traffic Control Association (CATCA) had been served on December 1, 2000. A copy of the notice was attached as Exhibit A-1 to the present application.

[3] The Nav Canada application also indicated that Nav Canada, following notice to bargain, had given notice to CATCA on December 15, 2000 pursuant to section 87.4(2) of the *Code* respecting the maintenance of activities within the meaning of that section which requires that the supply of services, operation of facilities or production of goods must be continued in the event of a strike as set out in section 87.4(1). It is useful to quote the paragraph of the Nav Canada notice of that date, which sets out the services and facilities which in the submission of the applicant were necessary in the circumstances. The notice of December 15 indicated:

NAV CANADA believes that the operational air traffic controllers must continue to supply 100% of their normal services including overtime services and operate air traffic control facilities in the normal manner and fashion in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public in the event of a strike or lockout. NAV CANADA, CATCA and all operational controllers must ensure that the status quo is maintained in every respect.

[4] For background, it is also useful to note certain other elements of the application of January 16, 2001 which provide a general introduction to the more specific evidence that was introduced before the Board. This information is generally common ground and provides useful background respecting the matter before the Board. The application indicated that Nav Canada is a private sector non-share capital corporation charged with the responsibility of operating Canada's civil Air Navigation Services (ANS). The application noted that the services provided by Nav Canada include air traffic control services, aeronautical communication services, aeronautical information services, aeronautical navigation services, aviation weather services, emergency assistance services and flight information services. Nav Canada ensures the separation between aircraft in order to prevent collision between them and other aircraft in the air and on the ground and is also responsible to provide direction, advice and assistance respecting aircraft separation to

convention collective liant Nav Canada et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA) avait été notifié le 1^{er} décembre 2000. Copie de cet avis était joint, à titre de pièce A-1, à la demande présentée en l'espèce.

[3] Selon la demande présentée par Nav Canada, cette dernière, après avoir reçu l'avis de négociation, avait, le 15 décembre 2000, transmis à l'ACCTA l'avis prévu au paragraphe 87.4(2) du *Code* pour l'informer des activités dont elle estimait nécessaire le maintien au sens où l'entend cette disposition qui exige que la prestation de services, le fonctionnement d'installations ou la production d'articles soient maintenus en cas de grève, ainsi que le prévoit le paragraphe 87.4(1). Il est utile ici de citer, de l'avis transmis par Nav Canada à la date en question, le paragraphe précisant les services et installations dont la requérante estimait le maintien nécessaire en l'occurrence. Selon l'avis du 15 décembre:

NAV Canada estime que les contrôleurs de la circulation aérienne opérationnels doivent continuer à assurer à 100 p. 100 leurs services ordinaires, y compris en heures supplémentaires, et assurer le fonctionnement des installations de contrôle de la circulation aérienne de manière habituelle afin d'éviter tout risque imminent et grave pour la sécurité ou à la santé du public dans l'éventualité d'une grève ou d'un lock-out. NAV Canada, l'ACCTA et l'ensemble des contrôleurs opérationnels doivent veiller à ce que le statu quo soit en tous points respecté.

(traduction)

[4] Pour situer un peu le contexte de cette affaire, il est peut-être utile de relever d'autres éléments de la demande déposée le 16 janvier 2001, afin de présenter les éléments de preuve plus précis produits devant le Conseil. Ces renseignements sont dans l'ensemble admis de part et d'autre et servent à situer le contexte de l'affaire. Il ressort de cette demande que Nav Canada est une société privée sans capital-actions, chargée du fonctionnement des services de navigation aérienne civile du Canada (SNA). Il ressort de la demande que Nav Canada assure notamment les services suivants: le contrôle de la navigation aérienne, les communications aéronautiques, les informations aéronautiques, la navigation aéronautique, les services météorologiques pour l'aviation, les services d'aide en urgence et les services d'informations de vol. Nav Canada veille au maintien de l'espacement entre aéronefs afin d'éviter les collisions tant dans les airs qu'au sol et il lui appartient en outre de fournir les instructions, les conseils et l'assistance nécessaires au

prevent collision between the aircraft and obstructions or terrain, or vehicles operating on the ground.

[5] The application indicated that the operational air traffic controllers, the subject of the application, were members of the CATCA bargaining unit and worked at seven area control centres, one terminal control unit (TCU) in Ottawa and 43 air traffic control towers situated at various aerodromes and airports located throughout Canada.

[6] Together, the air traffic controllers, whether situated within an area control centre or situated at an airport control tower, direct air traffic in order to ensure that aircraft within controlled airspace and at airport locations proceed in a safe, orderly and expeditious manner which minimizes aviation safety risks. Not all airports in Canada are provided the services of air traffic controllers within the CATCA bargaining unit. However, at those airports which are serviced by air traffic controllers, the controllers direct airport traffic commencing with taxi instructions and continuing until the relevant aircraft have taxied to a stop at their destination.

[7] Following initial taxi instructions, aircraft are typically provided with takeoff instructions and given air traffic clearances and related advice from those servicing the control towers. Upon departing, aircraft may choose to proceed according to either Visual Flight Rules (VFR) or Instrument Flight Rules (IFR). Most of Canada's larger commercial carriers and almost exclusively those scheduled airlines carrying passengers within Canada proceed according to instrument flight rules. Aircraft flying IFR are controlled between airports by air traffic controllers at the area control centres which provide instructions, clearances and advice directed to providing safe separation between aircraft flying along designated airways and in designated zones.

[8] The application of January 16, 2001 suggested that any reduction in the availability in supply of the services and operations provided by the air traffic controllers within the CATCA bargaining unit would cause a real and direct hazard to aviation safety and

maintien de l'espacement entre aéronefs afin d'éviter toute collision entre un aéronef et des objets, des obstacles topographiques ou des véhicules au sol.

[5] La demande précisait que les contrôleurs de la circulation aérienne opérationnels, visés en l'occurrence, appartiennent à l'unité de négociation de l'ACCTA et sont employés dans sept centres de contrôle régional, une unité de contrôle terminal à Ottawa et 43 tours de contrôle de la circulation aérienne situées dans divers aérodrômes et aéroports répartis à travers le Canada.

[6] Qu'ils travaillent dans un centre de contrôle régional ou dans la tour de contrôle d'un aéroport, les contrôleurs assurent la circulation du trafic aérien et veillent à ce que les aéronefs évoluant dans l'espace aérien et sur les aires aéroportuaires puissent se déplacer de manière rapide et ordonnée en toute sécurité, c'est-à-dire avec un minimum de risque. Ce n'est pas tous les aéroports du Canada qui bénéficient des services de contrôleurs de la circulation aérienne appartenant à l'unité de négociation de l'ACCTA. Dans les aéroports ainsi pourvus, les contrôleurs dirigent le mouvement des aéronefs à partir des premières instructions de roulement au sol jusqu'à l'immobilisation de l'aéronef à son point d'arrivée.

[7] Après les premières instructions de roulement au sol, l'aéronef reçoit de la tour de contrôle des instructions en vue du décollage, puis l'autorisation de décoller et divers conseils utiles à cet égard. Dès le décollage, l'aéronef peut opter pour les règles de vol à vue (VFR) ou les règles de vol aux instruments (IFR). La plupart des grands transporteurs commerciaux du Canada, et presque toutes les lignes aériennes régulières assurant le transport de passagers au Canada utilisent les règles de vol aux instruments. Les aéronefs ayant recours aux IFR relèvent, entre aéroports, des contrôleurs de la circulation aérienne des centres de contrôle régional. Les contrôleurs de la circulation aérienne leur transmettent leurs instructions, les autorisations et conseils permettant d'assurer, entre aéronefs empruntant les voies aériennes désignées et volant dans des zones, elles aussi désignées, un espacement de sécurité.

[8] Il était expliqué, dans la demande du 16 janvier 2001, que toute réduction des services et opérations assurés par les contrôleurs de la circulation aérienne relevant de l'unité de négociation de l'ACCTA créerait, pour la sécurité aéronautique, un danger effectif et

pose an immediate and serious danger to the safety and health of the public. The application also indicated that any reduction in the availability and supply of the services provided by air traffic controllers could indirectly create a danger to the health and safety of the public by reducing the transportation and delivery of essential supplies and services to the detriment of the health and safety of the public. Examples of services which were cited as potentially affected by a reduction in air traffic control services included the disruption of the timely transportation and delivery of critical medical supplies including tissues, organs, blood, radioisotopes, pharmaceuticals, expert personnel necessary for the provision of health care and patients themselves.

[9] The application also indicated that a reduction in the availability and supply of air traffic control services could significantly increase the risks associated with any aviation emergency conditions by disrupting and/or preventing the critical monitoring and coordination affected by controllers between search and rescue crews, airport authorities, ambulances, fire departments, police, customs, immigration and medical personnel when such occurrences take place.

[10] The application indicated that the bargaining unit represented by the Canadian Air Traffic Control Association was one of nine bargaining units within Nav Canada, which bargaining units in total represent 4,900 of its 5,500 employees. The bargaining agents representing the other eight groups of employees within Nav Canada are the Canadian Association of Operations Service Specialists (CAOSS), the Aircraft Operations Group Association (AOGA), the Association of Public Service Financial Administrators (APSFA), the Air Traffic Specialist Association of Canada (ATSAC), the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (IBEW), the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC), the Public Service Alliance of Canada (PSAC) and the Social Sciences Employees Association (SSEA). Of these groups CAOSS, ATSAC and the IBEW took an active role in the present proceedings as interveners. Although PIPSC

immédiat et poserait en outre un risque imminent et grave pour la santé et la sécurité du public. Selon la demande, toute baisse des services-assurés par les contrôleurs de la circulation aérienne créerait en outre un risque indirect pour la santé et la sécurité du public en provoquant une réduction des moyens de transport et de prestation de fournitures et de services essentiels, et cela au détriment de la santé et de la sécurité du public. Parmi les services qui, selon la demande, pourraient être affectés par une réduction des services de contrôle de la circulation aérienne, citons l'interruption du transport et de la livraison en temps utile de fournitures médicales revêtant une importance vitale, en l'occurrence tissus, organes, sang, radio-isotopes, produits pharmaceutiques, spécialistes médicaux dont l'intervention est nécessaire dans un cas précis, voire les malades qui peuvent eux-mêmes avoir à être transportés.

[9] La demande expliquait également qu'une réduction des services de contrôle de la circulation aérienne pourrait accroître sensiblement les risques liés à divers types d'urgences aéronautiques en interrompant et/ou empêchant le contrôle et la coordination indispensables normalement assurés par les contrôleurs entre les équipes de sauvetage, les autorités aéroportuaires, les ambulances, les services de lutte contre les incendies, la police, les douanes, l'immigration et le personnel médical mobilisé en de pareilles situations.

[10] La demande précisait que l'unité de négociation représentée par l'ACCTA était une des neuf unités de négociation au sein de Nav Canada, ces unités de négociation représentant, au total, 4 900 des 5 500 employés de l'entreprise. Les agents négociateurs représentant les huit autres groupes d'employés au sein de Nav Canada étaient l'Association canadienne des spécialistes du soutien opérationnel (ACSSO), l'Association du groupe de la navigation aérienne (AGNE), l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique (AGFFP), l'Association des spécialistes de la circulation aérienne du Canada (ASCAC), la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (FIOE), l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS). L'ACSSO, l'ASCAC et la FIOE ont pris, dans le cadre de cette procédure, un rôle actif en

and PSAC had interested party status in the matter they took a less active role.

[11] Hearings in the within matter were held at Ottawa and Montréal on May 9, 10, 11, 24 and 25, 2001; August 7, 8, 9, 10, 13, 14, 16, 17, 2001; November 14, 16, 2001; December 3, 4, 5 and 6, 2001 and January 7 and February 12, 13 and 14, 2002.

[12] The Canadian Air Traffic Control Association (CATCA) is the bargaining agent directly affected by the present application. Under section 87.4(4) of the *Code*, the Board's responsibility is to determine any question that arises with respect to the application of subsection (1) of section 87.4. Particularly, it is the Board's responsibility to determine whether and to what extent (in view of the employer's initial position that the services of all employees in the bargaining unit are required), the employees in the bargaining unit, in the event of a strike should be required to continue the supply of services, operation of facilities or production of goods in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[13] Since the relevant employees do not produce any goods, these reasons need not concern themselves with that aspect of the section. Additionally, Counsel for CATCA in response to questioning from the Board during final argument conceded that all of the facilities of Nav Canada should be operated in the event of a strike. The position of CATCA which will be discussed below, therefore, and which proposes certain alternative models for service provision should be interpreted in a context in which all of the facilities of Nav Canada should be at least minimally manned and operational.

[14] In fact, although prior to the commencement of the hearings CATCA had not proposed specific levels of service which it proposed to be provided, at the commencement of the oral hearings, certain service levels were in fact proposed for consideration. CATCA proposed three service models, which it presented in the alternative commencing with the model which least restricted the right to strike of the bargaining agent. The three models proposed were not

tant qu'intervenantes. Bien que l'IPFPC et l'AFPC se soient également vu reconnaître le statut de partie intéressée, ces deux organismes ont joué un rôle moins actif en l'espèce.

[11] Les audiences en l'espèce se sont déroulées à Ottawa et à Montréal les 9, 10, 11, 24 et 25 mai 2001; les 7, 8, 9, 10, 13, 14, 16 et 17 août 2001; les 14 et 16 novembre 2001; les 3, 4, 5 et 6 décembre 2001, ainsi que le 7 janvier et les 12, 13 et 14 février 2002.

[12] L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA) est l'agent négociateur directement visé par la présente demande. Aux termes du paragraphe 87.4(4) du *Code*, il appartient au Conseil de trancher toute question liée à l'application du paragraphe (1) de l'article 87.4. Il appartient notamment au Conseil de décider si les employés d'une unité de négociation devraient, en cas de grève, être tenus d'assurer certains services, le fonctionnement de certaines installations ou la production d'articles pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, et si oui, dans quelle mesure (compte tenu de l'argument initialement avancé par l'employeur faisant valoir la nécessité d'assurer la continuité des services de tous les employés de l'unité de négociation).

[13] Dans la mesure où les employés concernés en l'espèce ne produisent aucun article, il n'y a pas lieu de se pencher sur cet aspect-là de la question. De plus, l'avocat de l'ACCTA, en réponse aux questions que le Conseil lui posait au cours des plaidoiries finales, a reconnu qu'en cas de grève toutes les installations de Nav Canada devaient continuer à fonctionner. La thèse de l'ACCTA, que l'on examinera plus loin, et qui propose, en matière de prestation de services, plusieurs autres modèles possibles, doit donc être interprétée au regard de la nécessité d'assurer, pour toutes les installations de Nav Canada, au moins un fonctionnement minimum, ce qui suppose la présence d'un certain personnel, même réduit.

[14] D'ailleurs, même si avant l'ouverture des audiences, l'ACCTA n'avait rien proposé quant au niveau de service qui devrait être assuré, elle a, en début d'instance, mis en avant plusieurs niveaux de service. De fait, l'ACCTA proposait trois modèles de service possibles, qu'elle a exposés en commençant par celui qui restreindrait le moins le droit de grève de l'agent négociateur. Ces trois modèles ne s'excluaient d'ailleurs aucunement. Il ne s'agissait pas, non plus,

to be mutually exclusive. Equally, they were not proposed as rigid alternatives between which choices had to be made. Rather they were suggested as flexible illustrations to aid the Board in determining what approaches, other than the continued provision of full services might allow the right to strike to be exercised without presenting an immediate and serious danger to the health and safety of the public.

[15] As presented by CATCA, the three models as set out during the initial stage of the proceedings, were as follows:

[Model 1]

Our first model is what we respectfully submit fundamentally conforms to the exigencies of the *Code*. The two alternate models, which we will present through evidence and at the end of the day, are presented entirely without prejudice to or in the alternative to the first model.

Should the Board decide at the end that the first model is not, in the words of the *Code*, the model that the Board considers to address the immediate and serious danger criteria, I wish to reiterate that this model, the first model, conforms, in our respectful submission, to the exigencies of the *Code*. This is the model to which our evidence - - these models, and the first models, are the parameters to which our evidence will be directed.

CATCA, members of CATCA, operational air traffic controllers, that provide all civil air navigation services necessary for the safe conduct of humanitarian or emergency flights specified by Section 73 of CANSICA, a copy of which we have provided at the opening today.

For further clarification, we include, in sub-paragraphs (a) or (f) of Section 73, all flights of aircraft announced, in writing or by other means, to air traffic control as a MEDEVAC flight, which we define as any flight pertaining to a medical emergency in the transport of patients, organ donors, organs, or other urgently needed life-saving medical material, which we include in that category, pharmaceuticals or medications. It need not be in the category of human tissue per se. It includes urgently needed pharmaceuticals.

For further clarification, our framework of services mandates the provision of all air traffic control services to dedicated cargo aircraft, such as conducted by FedEx, Purolator, UPS, or smaller companies of that character which, we submit, will respond to the need to the transport of biodegradable time-sensitive pharmaceutical or other medically necessary products

THE CHAIRPERSON: I just want to get that straight.

d'alternatives inflexibles dont il n'en fallait retenir qu'une. Ce n'était que des idées avancées pour aider le Conseil à décider des approches qui permettraient, au cas où les services ne pourraient pas être intégralement assurés, que le droit de grève puisse s'exercer tout en prévenant les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[15] Voici les trois modèles exposés au début des audiences par l'ACCTA:

[Modèle 1]

Nous estimons que notre premier modèle est conforme aux exigences essentielles du *Code*. Les deux autres modèles que, pièces à l'appui, nous exposerons en fin de journée, sont proposés sous toute réserve et à titre subsidiaire.

Si le Conseil finit par décider que le premier modèle n'est pas, pour reprendre les termes mêmes du *Code*, le modèle permettant de prévenir les risques imminents et graves, je tiens à dire, encore une fois, que ce premier modèle nous semble effectivement conforme aux exigences du *Code*. C'est à ce modèle-ci, ainsi qu'aux modèles subsidiaires, que nous entendons consacrer le gros de nos interventions.

L'ACCTA, les contrôleurs de la circulation aérienne opérationnels, donc, assurent l'intégralité des services de navigation aérienne civile nécessaires au déroulement en toute sécurité des vols d'urgence ou à vocation humanitaire prévus à l'article 73 de la LCSNAC, dont nous avons produit une copie en début d'audience.

Pour plus de précision, nous comprenons, dans notre interprétation des alinéas a) ou f) de l'article 73, tous les vols annoncés, par écrit ou autrement, au contrôle de la circulation aérienne, en tant que vol d'évacuation sanitaire (MEDEVAC), ce qui comprend d'après nous tout vol en rapport avec une urgence médicale et comportant le transport de malades, de donneurs d'organe, d'organes ou autre matériel médical revêtant une importance vitale, et dans cette catégorie nous comprenons également des médicaments et produits pharmaceutiques. Il ne s'agit pas nécessairement de tissus biologiques. Cette catégorie comprend aussi les produits pharmaceutiques d'urgence.

Pour plus de précision, notre plan prévoit la prestation de tous les services de contrôle de la circulation aérienne nécessaires aux avions-cargos désignés, tels que ceux qui assurent les liaisons de FedEx, Purolator, UPS ou d'entreprises plus petites de ce secteur qui, d'après nous, répondront au besoin de transporter des produits pharmaceutiques biodégradables à brève échéance et d'autres produits médicaux de première nécessité.

LE PRÉSIDENT: Je tenais simplement à ce que cela soit précisé.

Your position is that all flights in those freight categories should be continued?

MR. GOTTHEIL: Yes. We - -

THE CHAIRPERSON: Without any attempt to discriminate whether they are carrying pharmaceuticals or not?

MR. GOTTHEIL: Yes, sir.

Just to be clear, Mr. Chairman, and this is, I trust, a factual underpinning for the Board's benefit, when we speak of the provision of all Civil Air and Navigation Services, we include it is not just the essential services separating aircraft, it includes monitoring the appropriate emergency radio frequencies to determine the need to provide aircraft and flight in an emergency situation with assistance. It includes issuing warnings to aircraft when it appears flight paths may conflict. It includes monitoring and controlling unauthorized flights entering controlled airspace. It includes alerting crash and fire-fighting equipment crews as necessary. It includes making periodic checks, the operating status of equipment and instrument landing equipment, and the reporting of any malfunctioning to the responsible agency.

For tower controllers, it would include turning on and off runway and taxiway lights, as called for in the Regulations. Further, as a corollary to the crash and fire-fighting alert service, to ensure appropriate search and rescue agencies are alerted, if required

If this is a familiar recitation of the duties that are part of a proposed designation order, you may see that in the 1981 decision of the PSSRB, involving CATCA and Treasury Board, as being the model the PSSRB ordered

I cannot reiterate enough our fundamental position that we believe, based on the parameters announced, we would conform to the exigencies of the *Code*.

If there is any concern at all, and we do not believe there ought to be, but it is plain that if one views the provision of services as a package of duties and actions, and we have outlined what we believe conforms to the exigencies of the *Code*, within that model there are, one can see in a sense, subsets of the model which the Board may, in its discretion, view to determine perhaps, if the Board is so convinced, that a subset of the model, as well, represents a framework of a withdrawal of services that may occur, in conformity with the *Code*...

[Model 2]

All of the services that I have just outlined a moment ago, sir, and Members of the Board, would continue

D'après vous, donc, tous les vols cargos relevant de ces catégories seraient maintenus?

M. GOTTHEIL: Oui. Nous - -

LE PRÉSIDENT: Sans que l'on cherche à savoir s'ils transportent ou non des produits pharmaceutiques?

M. GOTTHEIL: C'est bien cela.

Je tiens, monsieur le Président, à ajouter, à l'attention du Conseil, que lorsque l'on parle de services de navigation aérienne civile, on entend non seulement les services essentiels consistant à assurer, entre aéronefs, un espacement de sécurité, mais également le contrôle des fréquences radio réservées aux urgences afin de savoir, justement, quand il y a lieu de venir en aide aux aéronefs effectuant un vol d'urgence. Cela comprend donc le lancement d'avertissements aux aéronefs lorsque leurs trajectoires paraissent incompatibles. Cela comprend le contrôle et la surveillance des aéronefs pénétrant sans autorisation dans un espace aérien contrôlé. Cela comprend aussi l'alerte donnée, en cas de besoin, aux équipes de sauvetage et de lutte contre les incendies. Cela comprend en outre les vérifications périodiques afin de contrôler l'état des équipements d'atterrissage aux instruments et la notification de tout défaut de fonctionnement aux organismes responsables.

En ce qui concerne les contrôleurs affectés aux tours, cela comprend l'allumage et l'extinction des feux des pistes d'atterrissage et des aires de circulation, conformément au Règlement. En plus de l'alerte aux équipes de sauvetage et de lutte contre les incendies, cela comprend aussi éventuellement l'alerte aux organismes chargés des opérations de recherche ou de sauvetage.

Si cela ressemble beaucoup aux fonctions énumérées dans un projet d'ordonnance de désignation, c'est parce que cette énumération s'inspire d'une décision rendue en 1981 par la CRTFP, dans une affaire opposant l'ACCTA au Conseil du Trésor, la CRTFP ayant effectivement fixé ces conditions-là.

Je dois insister sur le fait que, vu les paramètres prévus, ce que nous proposons est parfaitement conforme aux exigences du *Code*

Si ce projet soulève quelque inquiétude, et à notre avis il n'y a pas lieu qu'il en soit ainsi, il est clair que si l'on considère la prestation de services comme un ensemble de devoirs et d'actions, le projet que nous avons exposé est parfaitement, nous semble-t-il, conforme aux exigences du *Code*, et l'on peut voir que notre modèle comprend des sous-ensembles du modèle que, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil pourrait considérer avant de dire, si le Conseil en est persuadé, qu'un sous-ensemble des éléments du modèle constitue également un cadre définissant les interruptions de service parfaitement conformes au *Code*...

[Modèle 2]

Monsieur le Président et messieurs les Membres du Conseil, tous les services que je viens d'énumérer seraient maintenus

Indeed - - I want to be clear about how this model is constructed - - indeed all services of air traffic control would continue, except for these provisos.

The first proviso: Services provided to international overflights in Canadian domestic airspace would not, not, be provided. To give that some context, permit me just to explain what an international overflight is. It is an aircraft that neither departed from nor lands in a Canadian airport. For example, a flight from Paris to New York, which may enter Canadian domestic airspace but neither lands nor departed from a Canadian airport, is an international overflight. It would not receive air traffic control services.

We will lead evidence as to why that withdrawal of service will not present an immediate and serious danger to the public, because of the alternatives available to the aircraft and to the air carriers in question. Alternatives provided by other national services in the U.S. or Portugal modified air routes which would permit them to skirt by Canadian domestic airspace.

Furthermore, sir, the level of services would be modified by way of necessary flow controls traffic management as a result of a ban on overtime for the duration of the labour dispute, after of course the notice of strike is given. As we understand the *Code*, a 72-hour notice of withdrawal of services is called for.

And a work slowdown practice requiring a minimum of 10 minutes separation between flight departures in place for the course of the dispute. That 10-minute rule, to be absolutely clear, would be superseded by any flight announced as a MEDEVAC, properly marked as a MEDEVAC according to the definition that we referred to earlier, because we understand, and it is the practice, that flights marked as a MEDEVAC get full priority. They go to the top of the list. They go to the top of the list in normal days, they go to the top of the list in the course of any dispute.

[Model 3]

Should the Board, and we urge the Board, and a good focus of our evidence will be on the first model, the third alternative that the Board may look at is one which permits the withdrawal of service from the international overflight aircraft, which I referred to earlier.

To be clear about those parameters as well, should there be a MEDEVAC with respect to the international overflight, in other words, should there be an in-flight emergency, someone falling ill on the flight from Paris to New York, full service would be delivered, as required, to that aircraft. In-flight emergencies is the best example of the kind of health or urgent medical problem that might arise to constitute the exception to that lawful withdrawal of service.

J'affirme même - et je tiens à bien faire comprendre les divers éléments de ce modèle - tous les services de contrôle de la circulation aérienne seraient maintenus, avec cependant les restrictions suivantes.

La première restriction est que ne seraient pas maintenus, je dis bien pas maintenus, les services normalement assurés aux aéronefs qui, effectuant des liaisons internationales, survolent le territoire canadien. Afin de situer un peu mieux ce que cela entraîne, permettez-moi d'abord d'expliquer ce qu'on entend par un survol international. Il s'agit d'un aéronef qui n'a pas pour point de départ ou d'arrivée un aéroport canadien. Il va s'agir, par exemple, d'un vol Paris-New York qui peut pénétrer dans l'espace aérien du Canada mais qui ne va pas atterrir dans un aéroport canadien, et qui n'a pas un tel aéroport pour point de départ. C'est cela un survol international. Un tel vol, donc, ne bénéficierait d'aucun service de contrôle de la circulation aérienne.

Nous entendons démontrer que la suspension de cette composante du contrôle aérien ne créerait aucun risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public. En effet, les aéronefs et les transporteurs aériens qui en seraient affectés peuvent toujours modifier leurs itinéraires et recourir aux services de contrôle de la circulation aérienne des États-Unis ou du Portugal, et employer d'autres routes leur permettant d'éviter l'espace aérien du Canada.

J'ajoute, monsieur, que le niveau de service serait modifié par d'indispensables mesures de gestion de la circulation aérienne permettant d'en contrôler le débit, car pendant toute la durée du conflit du travail, les heures supplémentaires seraient interdites, mais cela bien sûr seulement à partir du préavis de grève. D'après nous, le *Code* impose pour toute interruption de service un préavis de 72 heures.

On imposerait, en tant que ralentissement d'activités un espacement de 10 minutes entre les vols au décollage pendant la durée du conflit. Je précise tout de suite que ce délai de 10 minutes serait supprimé pour tout vol annoncé comme vol d'évacuation sanitaire, c'est-à-dire pour tout vol désigné MEDEVAC selon la définition que nous avons citée plus tôt car, d'après nous, la pratique en vigueur veut que les vols MEDEVAC se voient reconnaître la priorité. Ils ont la priorité en temps normal, et ils ont la priorité également en cas de conflit du travail.

[Modèle 3]

Si le Conseil décide - ainsi on lui demande de faire - et les éléments que nous entendons produire ont en grande partie trait au premier modèle - nous proposons au Conseil une troisième solution possible qui autoriserait, elle aussi, une interruption de service, comme je le disais tout à l'heure, pour les vols internationaux comprenant un survol du territoire canadien.

Afin de bien préciser les paramètres d'une telle solution, en cas d'urgence médicale lors d'un survol international, autrement dit d'une urgence à bord lorsque, par exemple, quelqu'un tombe malade à bord d'un vol Paris-New York, l'aéronef concerné se verrait assurer un service intégral, comme les textes le prévoient. Les urgences en cours de vol constituent le meilleur exemple d'une urgence médicale justifiant une exception à une interruption de service conforme à la loi.

THE CHAIRPERSON: I presume that would include a mechanical emergency as well?

MR. GOTTHEIL: Absolutely

LE PRÉSIDENT: J'imagine que cela vaut également pour les urgences d'origine mécanique?

M. GOTTHEIL: Tout à fait.

(traduction)

[16] Although the Board scheduled almost 20 days for oral evidence in the within matter, the Board also received into evidence significant written evidence. Extensive exhibit books were presented to the Board by each of the principal parties, Nav Canada and CATCA, which were of great assistance to the Board. A number of the documents which were particularly relied upon are described and noted below.

[17] The book of documents submitted by Nav Canada included detailed information on the aerodromes and airports in Canada. In Canada as a whole there are approximately 6,000 aerodromes or airports. Of the 43 of these airports with control towers manned by air controllers, nine have Class C towers and 34 have Class D towers. The information supplied by Nav Canada also depicted the areas in Canada where there is radar coverage for use in controlling flights. Generally, radar coverage is available in the more southern and more populated areas of the country, and thins out in the more northerly and remote areas. Aircraft in transit are generally controlled through the seven area control centres.

[18] The employer's material also included certain portions of the Canadian Aviation Regulations (or CARs), particularly those of Part 4. These Regulations passed pursuant to the *Aeronautics Act*, R.S.C. 1985, c. A-2, *inter alia*, detail standards for air traffic controller licences and ratings. They indicate that individuals providing air traffic control services within the CATCA bargaining unit are required to be in possession of air traffic controller licences and ratings. The requirements for licencing require that individuals to be licenced must undergo detailed and carefully monitored air traffic controller training, meet stringent requirements with respect to age, medical fitness, knowledge, experience and language. Different standards apply respecting airport controllers and terminal controllers at the area control centres. Individuals must qualify with respect to the airspace or area they control. Generally, controllers must learn and qualify with respect to a specific block of airspace. There are approximately 183 of these in Canada.

[16] Le Conseil avait prévu 20 jours pour les témoignages de vive voix, mais il a en outre reçu en preuve une masse considérable de documents. Chacune des parties principales, Nav Canada, et l'ACCTA, ont versé au dossier de volumineux cahiers de pièces, qui ont été d'une grande utilité. Le Conseil s'est notamment fondé sur un certain nombre de documents, décrits et cités ci-dessous.

[17] Le cahier de documents produit par Nav Canada comprend des renseignements détaillés sur les aéroports et aéroports canadiens. Il y a en effet, au Canada, environ 6 000 aéroports ou aéroports. Des 43 aéroports ayant une tour de contrôle pourvue de contrôleurs aériens, neuf possèdent une tour de catégorie C, et 34 une tour de catégorie D. Les renseignements fournis par Nav Canada indiquent les régions où le contrôle de la circulation aérienne dispose également d'une couverture radar. En général, la couverture radar est assurée dans les zones les plus peuplées du pays, généralement dans le sud du Canada, cette couverture étant moins étoffée dans le nord et les zones éloignées. Les aéronefs en vol sont généralement contrôlés à partir des sept centres de contrôle régional.

[18] La documentation fournie par l'employeur comprend également divers extraits du Règlement de l'aviation canadien (RAC), et notamment la partie 4. Ce règlement, adopté en vertu de la *Loi sur l'aéronautique*, L.R.C. (1985), ch. A-2 précise, notamment, les critères d'obtention d'une licence ou d'homologation des qualifications de contrôleur de la circulation aérienne. Selon le règlement, les personnes exerçant une fonction de contrôle de la circulation aérienne dans le cadre d'une unité de négociation de l'ACCTA, doivent être titulaires d'une licence et de qualifications de contrôleur de la circulation aérienne. Avant d'obtenir une telle licence, il faut suivre une formation très complète et très exigeante de contrôleur de la circulation aérienne, répondre à des conditions très sévères en matière d'âge, d'état de santé, de connaissances, d'expérience et de langue. Les critères applicables diffèrent selon qu'il s'agit d'un contrôleur d'aéroport ou d'un contrôleur terminal dans un centre de contrôle régional. Les candidats sont homologués

Certain control areas have special requirements. For example, licence ratings for oceanic control are specific to oceanic control and include the requirement that applicants demonstrate knowledge of coordination procedures with adjacent oceanic areas, international standards and ICAO (International Civil Aviation Organization) recommended practices concerning the operation of aircraft over large bodies of water as well as a knowledge of air navigation aids and air navigation facilities and their traffic services available at all airports within 500 nautical miles of the sectors of oceanic control airspace. Oceanic controllers must also have a knowledge of meteorological phenomena peculiar to the oceanic airspace in respect of which the individual is licenced. They must as well be knowledgeable respecting search and rescue plans and the locations and procedures for alerting national and international emergency services. The 43 air traffic control towers are located in the centres with heavier aircraft traffic volumes. There also are a number of flight service station or radio advisory stations where services are supplied to aircraft by flight service specialists. The radio advisory services include weather and air traffic advisory information.

[19] All Canadian airspace is classified with respect to the requirements for air traffic control clearances that aircraft must obtain to enter. Generally, the higher the traffic volume in an area, the more stringent is the level of control applied. Part 8 of the Canadian Aviation Regulations sets out what services are to be provided in respect of the various classifications of airspace. Again, the relevant regulations are detailed, meticulously set out and specific with relevant standards clearly identified. Changes to levels of control services provided are also controlled. Sub-part 8 of Part 8 of the Regulations as will be discussed more specifically below requires that persons providing a civil air navigation service must notify the

pour un espace aérien ou une région donnée. De manière générale, les contrôleurs doivent, en effet, se familiariser avec une partie précise de l'espace aérien contrôlé et leur qualification vaut pour cette partie-là. On compte, au Canada, environ 183 secteurs différents. Des exigences particulières s'appliquent à certaines zones de contrôle. Ainsi, par exemple, la qualification en matière de contrôle océanique vaut uniquement pour cet aspect-là du métier et exige des candidats qu'ils connaissent les procédures de coordination avec les zones océaniques adjacentes, les normes internationales et les pratiques recommandées par l'OACI (Organisation de l'aviation civile internationale) pour les avions survolant de vastes étendues d'eau, et qu'ils aient une connaissance des aides à la navigation aérienne, des installations de navigation aérienne et des services qui, en matière de circulation aérienne, sont assurés dans tous les aéroports situés dans un rayon de 500 milles marins des secteurs océaniques de contrôle de l'espace aérien. Les contrôleurs océaniques doivent en outre posséder une bonne connaissance des phénomènes météorologiques propres à l'espace océanique pour lequel ils sont certifiés. Ils doivent en outre s'y connaître en matière de plans de recherche et de sauvetage et connaître les emplacements et les procédures d'alerte des services d'urgence nationaux et internationaux. Les 43 tours de contrôle de la circulation aérienne sont situées dans les centres accueillant la plus forte densité de trafic aérien. Il existe également un certain nombre de stations d'information de vol, ou stations d'information radio où des spécialistes de l'information de vol transmettent des renseignements aux aéronefs. On entend notamment par services d'information radio les informations météorologiques ainsi que les informations concernant l'état de la circulation aérienne.

[19] L'espace aérien du Canada est divisé en sous-classes selon les exigences conditionnant l'autorisation des contrôleurs de la circulation aérienne. En général, plus la circulation aérienne est dense dans une zone donnée, plus le niveau de contrôle est strict. La partie 8 du Règlement de l'aviation canadien fixe les services qui doivent être assurés selon la cote de classification de telle ou telle zone de l'espace aérien. Encore une fois, il s'agit de règlements extrêmement détaillés et précis, les normes applicables étant clairement et minutieusement exposées. Les changements du niveau des services de contrôle sont eux-mêmes étroitement contrôlés. Selon la sous-partie 8 de la partie 8 du Règlement, que nous examinerons de manière plus

Minister of Transport where they propose to terminate the service or to reduce the level of service that is provided. Such notification is required in the case of a proposal to terminate the service or to materially reduce the level of service, at least 60 days before the termination or reduction. In other cases, notification is required as far in advance of the reduction as is reasonably practicable.

[20] Sub-part 6 as also will be considered further below, also defines the notion of "aeronautical study." In section 806.01 of the Canadian Aviation Regulations an aeronautical study is defined as "... a study designed to identify the risks to aviation safety attendant upon a particular course of action and how to eliminate or reduce those risks." Section 806.02 of the Regulations specifies that the Minister may "request ... an aeronautical study for the purpose of demonstrating that the risk to aviation safety would not be unacceptably increased by the proposed termination or reduction in the level of service." If an aeronautical study is requested, the proposed termination or reduction in the level of service may not be implemented until the Minister has been provided with a copy of the completed study and has had a reasonable opportunity to review it.

[21] The Board was also provided a copy of a document known as Aeronautical Information Publication, or A.I.P., Canada. This document sets out the specific rules applicable to the provision of air traffic control services including air navigation services in Canada. The A.I.P., like the CARs, is detailed and specific. It provides for airspace requirements and procedures, mandates and requires detailed flight planning, sets out detailed VFR and IFR flight procedures and rules and other special procedures applicable to aircraft. The A.I.P. mandates that in situations where the level of control, provided does not encompass air traffic control, the pilot in command of an aircraft is responsible to avoid collision or other hazard in accordance the A.I.P. The A.I.P. provides detailed information relating to the safety of aircraft including information in detail on the system of control of airspace and on the related communication and information systems designed to avoid dangers to aircraft. The A.I.P. material is detailed to the degree that it even includes information respecting the spring and fall migration routes of common migratory bird species including their size, the number to be

précise ci-dessous, les personnes assurant un service de navigation aérienne civile qui envisagent d'interrompre le service ou d'en réduire le niveau doivent en notifier le ministre des Transports. Dans les cas où il est envisagé d'interrompre un service ou de réduire sensiblement le niveau de service, le préavis est d'au moins 60 jours. Dans les autres cas où il est envisagé de réduire le service, le préavis doit être aussi long que possible.

[20] La sous-partie 6, qui sera elle aussi examinée ci-dessous, définit également ce qu'on entend par « étude aéronautique ». Selon l'article 806.01 du Règlement de l'aviation canadien, on entend par étude aéronautique une étude « ... qui vise à cerner les risques pour la sécurité aérienne qui sont associés à une mesure particulière et la façon d'éliminer ou de réduire ces risques ». Aux termes de l'article 806.02 du Règlement, le ministre « peut demander ... une étude aéronautique en vue de démontrer que l'abandon proposé du service ou la réduction proposée du niveau de service n'entraînerait pas une augmentation inacceptable des risques pour la sécurité aérienne ». Lorsqu'une telle étude est effectivement demandée, la cessation proposée du service ou la réduction proposée doit attendre que le ministre ait reçu une copie de l'étude et qu'il ait eu un délai raisonnable pour l'examiner.

[21] Le Conseil a également reçu copie d'un document intitulé Publication d'information aéronautique, ou A.I.P. Canada. Ce document expose les règles spécifiques s'appliquant à la prestation de services de contrôle de la circulation aérienne, y compris les services de navigation aérienne au Canada. L'A.I.P., comme le RAC, est à la fois détaillée et précise. Elle fixe les exigences et procédures applicables à l'espace aérien, impose une planification détaillée des vols, expose minutieusement les règles et procédures applicables aux vols IFR et VFR ainsi que certaines procédures spéciales applicables aux aéronefs. Selon l'A.I.P., lors de situations où le niveau de contrôle assuré ne comprend pas le contrôle de la circulation aérienne, c'est au commandant de bord qu'il incombe d'éviter toute collision ou autre danger. L'A.I.P. contient des informations détaillées sur la sécurité de l'aéronef, y compris des renseignements précis sur le système de contrôle de l'espace aérien et sur les systèmes de communication et d'information devant permettre aux aéronefs d'éviter les dangers. Les informations contenues dans l'A.I.P. sont tellement

anticipated and the altitude at which they customarily migrate.

[22] Where special hazards, or temporary or unusual hazards to air navigation exist these are usually communicated to pilots in command of aircraft by means of notices to air men are more commonly NOTAMs.

[23] The Board was also provided a document setting out the details of the aviation "occurrence" report for the year 2000. This document disclosed statistical information for certain categories for "occurrences" for the year 2000. The document in all disclosed 4,082 occurrences considered serious enough to report including aircraft accidents, aircraft incidents involving smoke or fire, equipment failures, difficulty in controlling the aircraft, collision risks, and declared emergencies. In all 4,082 incidents were reported in 2000, many of them quite serious, an average of more than 10 such occurrences in the country everyday, in ordinary circumstances. Such "occurrences" are aggressively followed up with a view to improving the overall situation.

[24] The Transport Canada aircraft movement statistics for the years 1997 to 1999 were also provided. The statistics disclosed that the number of total aircraft movements in Canada at Nav Canada tower controlled airports where records are kept on such movements, increased from 4,997,067 in 1997 to 5,323,319 in 1999. The statistics on aircraft movements are divided into itinerant movements that go from one airport to another, and local movements which take off from and return to the same airport. In 1999, 66.9% of the movements or 3,560,768 were itinerant; 33.1% of the movements or 1,762,551 were local.

[25] The itinerant movements for 1999 are broken down by the following categories: air carrier 2,536,603 / 47.7%; other commercial 445,376 / 8.4%; private 481,947 / 9.1%; government civil 55,257 / 1.0%; and military 41,585 / 0.8%. It is thus seen that commercial

détaillées qu'elles comprennent même des renseignements concernant les itinéraires de migration, au printemps et en automne, de certaines espèces communes d'oiseaux migrateurs, y compris leur taille, le nombre d'oiseaux prévus et l'altitude à laquelle ils volent en général.

[22] Tout danger particulier, ou danger temporaire ou inhabituel pour la navigation aérienne, sera généralement communiqué au commandant de bord par un avis aux navigateurs aériens, plus connu sous l'appellation de NOTAM.

[23] Le Conseil s'est vu également communiquer un document exposant de manière détaillée la teneur du rapport sur les incidents aériens pour l'année 2000. Ce document renferme des données statistiques sur certaines catégories d'incidents pour l'année 2000. Il cite 4 082 incidents jugés suffisamment sérieux pour qu'il en soit fait état, y compris des accidents d'avions, des cas de fumée ou d'incendie à bord d'un aéronef, de pannes d'équipement, des problèmes au niveau du contrôle de l'aéronef, des risques de collision et des urgences déclarées. Les 4 082 incidents comptabilisés en 2000, dont un bon nombre d'incidents assez graves, donne, en temps habituel, une moyenne de dix par jour. Ces incidents font l'objet d'un suivi très sérieux, car tout est fait pour améliorer la situation à cet égard.

[24] Les chiffres relatifs aux mouvements d'aéronefs compilés par Transports Canada pour la période allant de 1997 à 1999 ont également été fournis au Conseil. D'après ces statistiques, le nombre total de mouvements d'aéronefs au Canada, aux aéroports possédant une tour de contrôle gérée par Nav Canada et où le nombre de tels mouvements est comptabilisé, est passé de 4 997 067 en 1997 à 5 323 319 en 1999. Les statistiques concernant les mouvements d'aéronefs sont divisées en mouvements itinérants, c'est-à-dire les mouvements d'aéronefs se rendant d'un aéroport à un autre, et en mouvements locaux, c'est-à-dire les mouvements d'aéronefs décollant et atterrissant au même aéroport. En 1999, 66,9 p. 100 des mouvements, soit un total de 3 560 768, étaient itinérants, alors que 33,1 p. 100, soit 1 762 551, étaient des mouvements locaux.

[25] Les mouvements itinérants enregistrés en 1999 sont ventilés par catégories: transporteurs aériens 2 536 603 / 47,7 p. 100, autres vols commerciaux 445 376 / 8,4 p. 100, vols privés 481 947 / 9,1 p. 100, vols civils du gouvernement 55 257 / 1,0 p. 100 et vols

air carrier movements comprise a very significant proportion of the movements utilizing the services of the air traffic controllers of Nav Canada. This category of services is also the category most commonly relied upon by the Canadian travelling public. The information on aircraft movements also includes detailed information respecting itinerant movements at individual local airports.

[26] The information on aircraft movements at different specific localities includes information respecting itinerant movements at the five leading airports. A table specifies the five leading airports as Toronto LB Pearson International, Vancouver International, Calgary International, Montréal-Dorval International; and Ottawa McDonald Cartier International. In 1999, there were 424,846 movements at LB Pearson International, 369,126 at Vancouver International, 253,761 at Calgary International, 221,282 at Dorval and 141,780 at Ottawa. Generally, the busier airports have little local traffic. LB Pearson International Airport, for example, is near the bottom of the listed airports in respect of the percentage of local movements, the number of local movements from that airport being almost insignificant. Over 90% of the flights out of LB Pearson International are comprised of commercial aircraft. Approximately 75% of the aircraft traffic out of LB Pearson airport is jet aircraft traffic, primarily heavy commercial jet aircraft, most carrying commercial passengers. For comparison, during the same period, 1999, Regina airport had 48,334 itinerant movements, of which only 14,101 or considerably less than 1/3, were jet aircraft.

[27] The statistics also identify aircraft movements for airports which do not have control towers, but which have flight service stations serviced by flight service specialists in the employment of Nav Canada. There are 58 such airports with flight service stations serviced by Nav Canada. Typically, as mentioned above, these airports have fewer movements than airports serviced by full control towers with air traffic controllers. As an example, the Kenora airport, serviced by flight service specialists, in 1999 had 11,955 movements which included 10,585 itinerant movements and 1,370 local movements. As another example of an airport serviced

militaires 41 585 / 0,8 p. 100. On constate que les vols commerciaux représentent une part très importante des mouvements d'aéronefs ayant recours aux services des contrôleurs de la circulation aérienne de Nav Canada. Or, cette catégorie de vols est celle à laquelle ont le plus fréquemment recours les voyageurs canadiens. Ces renseignements concernant les mouvements d'aéronefs comprennent également des informations détaillées sur les mouvements itinérants aux divers aéroports locaux.

[26] Les données concernant les mouvements d'aéronefs aux divers aéroports comprennent notamment des informations concernant les mouvements itinérants aux cinq aéroports principaux. Un tableau cite au titre des cinq aéroports principaux l'aéroport international Lester B. Pearson-Toronto, l'aéroport international de Vancouver, l'aéroport international de Calgary, l'aéroport international de Montréal-Dorval, et l'aéroport international McDonald-Cartier à Ottawa. En 1999, l'aéroport international LB Pearson a enregistré 424 846 mouvements, Vancouver 369 126, Calgary 253 761, Dorval 221 282 et Ottawa 141 780. En général, les aéroports les plus occupés n'accueillent que peu de circulation aérienne locale. Ainsi, des aéroports cités, l'aéroport international LB Pearson est celui qui accueille le plus faible nombre de mouvements locaux, le pourcentage étant, pour cet aéroport, presque insignifiant. Plus de 90 p. 100 des vols en partance de l'aéroport international LB Pearson sont des vols commerciaux. Environ 75 p. 100 des vols en partance de l'aéroport international LB Pearson sont assurés par des avions à réaction, principalement des gros porteurs, dont la plupart assurant le transport de passagers. À titre de comparaison, au cours de cette même période de 1999, l'aéroport de Regina a enregistré 48 334 mouvements itinérants, dont 14 101 seulement, soit sensiblement moins du tiers, concernaient des avions à réaction.

[27] Les statistiques citées donnent également le nombre de mouvements d'aéronefs pour les aéroports ne possédant pas de tour de contrôle mais pourvus de stations d'information de vol confiées à des spécialistes de l'information de vol employés par Nav Canada. On relève 58 aéroports dotés de stations d'information de vol fonctionnant sous l'égide de Nav Canada. Ainsi que nous l'avons vu un peu plus haut, ces aéroports enregistrent généralement moins de mouvements que les aéroports dotés d'une tour de contrôle placée sous la direction de contrôleurs de la circulation aérienne. Ainsi, par exemple, l'aéroport de Kenora, pourvu

by flight service specialists, Lloydminster, Saskatchewan, in 1999 had 16,309 total movements comprised of 10,799 itinerant movements and 5,510 local movements.

[28] Of the total of approximately 6,000 aerodromes in Canada, there are many of which are quite rudimentary and obviously not serviced either by an air traffic control tower with air traffic controllers or by flight service specialists. Certain larger airports without flight service specialists do report to a certain extent their air traffic movements and typically have fewer movements again than those serviced by the flight service specialists. As examples Digby airport had 2,842 aircraft movements in 1999, North Battleford, Saskatchewan had 5,278 and Rimouski, Quebec had 3,127.

[29] Certain other important information was also presented to the Board in document form. After discussion during the case management stage of the present proceedings, it was decided to permit the employer to provide information respecting the impact on certain third parties of the curtailment of air navigation services and the consequent reduction or decrease in availability of air transport services consequent on such reduction. The employer proposed to produce evidence from a number of third party providers dependent on air service, most ordinarily health service providers. The employer felt this evidence was important to demonstrate that there were agencies located throughout Canada who were dependent upon air transport on a timely basis for the support of the provision of certain essential health or other services to the public.

[30] After discussion, it was decided that such evidence would be received by the Board by affidavit. Because of concerns expressed by Counsel for CATCA that the evidence contained in such document might not be subject to cross-examination, it was agreed that the two objectives of reducing the hearing time necessary to consider such evidence and of insuring that some cross-examination could be available, would be most

de spécialistes de l'information de vol, a enregistré, en 1999, 11 955 mouvements, y compris 10 585 mouvements itinérants et 1 370 mouvements locaux. Un autre exemple d'aéroport pourvu de spécialistes d'information de vol, l'aéroport de Lloydminster (Saskatchewan) a enregistré, en 1999, 16 309 mouvements d'aéronefs au total, soit 10 799 mouvements itinérants et 5 510 mouvements locaux.

[28] Des quelque 6.000 aéroports que compte le Canada, beaucoup sont assez rudimentaires et ne possèdent bien sûr ni de tour de contrôle pourvue de contrôleurs de la circulation aérienne, ni de spécialistes de l'information de vol. Certains des aéroports plus importants dépourvus de spécialistes de l'information de vol déclarent cependant, dans une certaine mesure, les mouvements d'aéronefs enregistrés et, bien sûr, enregistrent en général moins de mouvements que les aéroports dotés de spécialistes de l'information de vol. Par exemple, en 1999, l'aéroport de Digby a enregistré 2 842 mouvement d'aéronefs, North Battleford (Saskatchewan) 5 278 et Rimouski (Québec) 3 127.

[29] D'autres renseignements importants ont été portés devant le Conseil sous forme de documents. Après une discussion au stade de la gestion du dossier, il fut décidé dans la présente affaire d'autoriser l'employeur à fournir des renseignements concernant l'impact que pourrait avoir sur certains tiers une réduction des services de navigation aérienne et la baisse du nombre de vols qu'une telle réduction pourrait entraîner. L'employeur a également proposé de produire devant le Conseil des preuves provenant de certains tiers fournisseurs pour qui le transport aérien est indispensable, en particulier des professionnels de la santé. Pour l'employeur, de tels éléments permettraient de démontrer l'existence dans toutes les régions du Canada, d'organismes qui comptent absolument sur la régularité des transports aériens pour assurer au public certains services essentiels, notamment en matière de santé.

[30] Après débat, il fut décidé que le Conseil accueillerait les témoignages sous forme d'affidavits. L'avocat de l'ACCTA ayant relevé que de tels témoignages ne pourraient pas faire l'objet d'un contre-interrogatoire, il fut convenu qu'afin de réduire le temps consacré à l'examen de telles preuves, et de permettre qu'il y ait, dans une certaine mesure, contre-interrogatoire, le mieux était de prévoir que les

appropriately served if the evidence were initially introduced by affidavit. The evidence was then to be subject to challenge by allowing the bargaining agent CATCA or any of the interveners to pose a series of questions requesting clarifications of any matters rising from the affidavit evidence. If a satisfactory response was not forthcoming through this process, further telephone examination of the deponents would be allowed. It was understood that if still necessary, the individuals could be called to give oral evidence subsequently. This process was followed and the employer's initially submitted materials included a number of affidavits. Those of the most relevance to the present reasons will be discussed herein. It should be noted as well that the following discussion also considers the follow-up questions and examinations of CATCA. It should also be noted that the 16 affidavits submitted are not a statistically representative or exhaustive sample, but reflect an attempt to detail illustrative situations only.

[31] An affidavit was forwarded to the Board signed by Dr. Jack Chritchley of Vancouver, British Columbia, who is the vice-president of the British Columbia Cancer Agency. Doctor Chritchley's affidavit indicates that he is responsible for leadership of the Communities Oncology Network in British Columbia which is concerned with the provision of cancer services, particularly chemotherapy for cancer for people living at a distance from four British Columbia regional cancer centres. Doctor Chritchley's affidavit indicates that patients who require radiation therapy must travel by car, bus or commercial airline to one of the regional cancer centres in order to get treatment. He indicates that those patients who require radiation therapy for cure or palliation and who cannot be transported by any other means normally fly to the nearest regional cancer centre by commercial airline, particularly patients living at some distance. He indicated that patients that are acute and in immediate need of cure or palliative radiation therapy would not use the commercial service but would travel by air ambulance. Doctor Chritchley indicated that patients requiring palliation are already suffering somewhat severe chronic pain. He indicated that the radiation-based treatment for those patients must be performed in a regional cancer centre. He indicated that if the

témoignages seraient initialement produits sous forme d'affidavits. L'agent négociateur de l'ACCTA ou l'une des parties intervenantes pourrait alors contester la teneur des témoignages et poser une série de questions sollicitant des éclaircissements sur tout point soulevé par les affidavits. Si cela ne permettait pas d'obtenir une réponse satisfaisante, il serait alors possible d'interroger les auteurs de l'affidavit par téléphone. Il fut également convenu que, en cas de besoin, on pourrait par la suite demander aux personnes concernées de venir témoigner de vive-voix. C'est comme cela qu'on procéda et la documentation initialement produite par l'employeur comprenait effectivement un certain nombre d'affidavits. Nous examinerons plus loin ceux qui revêtent, dans le contexte des présents motifs, une importance particulière. Il convient en outre de noter que l'analyse qui suit va également inclure les demandes de précisions adressées à l'ACCTA ainsi que l'interrogatoire de ses témoins. Notons que les 16 affidavits ainsi produits ne constituent aucunement un échantillon statistique représentatif ou exhaustif, mais correspondent simplement à un effort en vue d'étoffer la description de certaines situations.

[31] L'affidavit du D^r Jack Chritchley de Vancouver (Colombie-Britannique), vice-président de la British Columbia Cancer Agency, fut transmis au Conseil. Dans son affidavit, le D^r Chritchley précise qu'il est principal responsable du Communities Oncology Network en Colombie-Britannique, organisme ayant pour mission d'assurer des soins, notamment des séances de chimiothérapie, aux personnes atteintes d'un cancer mais vivant loin des quatre centres régionaux d'oncologie de Colombie-Britannique. Dans son affidavit, le D^r Chritchley explique que les patients dont l'état exige des séances de radiation doivent se rendre, en voiture, en autobus ou par vol régulier, à l'un des centres régionaux d'oncologie pour subir leurs traitements. D'après lui, les patients dont l'état de santé exige des séances de radiothérapie, à but curatif ou palliatif, et qui ne peuvent pas supporter d'autres formes de transport, se rendent généralement au centre régional d'oncologie le plus proche à bord d'un vol régulier, cela étant particulièrement vrai des patients habitant une région éloignée. D'après lui, les patients dans un état grave qui éprouvent un besoin immédiat de radiothérapie, curative ou palliative, ne vont pas, eux, recourir à un vol commercial mais effectuer le trajet par ambulance aérienne. Le D^r Chritchley précise que les patients dont l'état de santé nécessite des soins

commercial flights for the non-acute patients were not available, they would not be able to receive the necessary treatment for their illness and that any treatment delays could allow the progression of the cancer and could affect its curability.

[32] Doctor Chritchley indicated that the radiation and medical oncologists employed by the Communities Oncology Network generally travel on Air Canada flights and that the travel of consultant doctor to the clinics of the Communities Oncology Network would not be able to continue without the use of the commercial airlines. He expressly indicated that bus or car would not be acceptable modes of transportation due to the length of time required to move the relevant radiation and medical oncologists into the communities. Doctor Chritchley stated that at present consultant oncologists make 81 trips a year to British Columbia communities and that if no commercial flights were available the Communities Oncology Network outreach program would be cancelled. Doctor Chritchley stressed that the commercial airlines play a large part in ensuring the patient has access to the programs and services that he or she requires in order to treat illness.

[33] The Board also had before it an affidavit prepared by Ms. Laura Kane of the City of Richmond in British Columbia who is the Director of Retrieval Services for the British Columbia Transplant Society. She indicated that she is responsible for formulating policies, procedures and standards of practice for the procurement of human organs for transplant in consultation with other members of the organ transplant team in major and regional hospitals in British Columbia. She indicated that the Transplant Society delivers and contracts for all human organ transplant services in the province of British Columbia. The society operates year-round, seven days a week and 24 hours a day, because there is no way of anticipating when a suitable donor will be found for a recipient. A team of doctors and coordinators is always on call. Ms. Kane indicated that all transplantable organs are critical and time sensitive. For instance, in order to transplant a heart, the lapsed time from donor to recipient cannot exceed four to six hours. The

palliatifs éprouvent déjà une douleur chronique aiguë. D'après lui, pour ces patients-là, les séances de radiothérapie doivent être assurées dans les centres régionaux d'oncologie. Il explique que, pour les patients qui ne sont pas en phase aiguë, l'absence de vol régulier va les empêcher de recevoir les traitements qu'exige leur état de santé, et que tout retard au niveau du traitement permet au cancer de progresser et influe sur le pronostic.

[32] Selon le D^r Chritchley, les radiothérapeutes et spécialistes du traitement du cancer employés par le Communities Oncology Network se déplacent généralement à bord de vols d'Air Canada et, dans l'éventualité d'une interruption des vols commerciaux, les médecins consultants ne pourraient plus se rendre dans les cliniques du Communities Oncology Network. Il précise que ces spécialistes ne peuvent guère prendre l'autobus ou se déplacer en voiture étant donné le temps qu'il faudrait alors aux radiothérapeutes et autres spécialistes du cancer pour se rendre dans les diverses communautés qu'ils desservent. Le D^r Chritchley a précisé qu'à l'heure actuelle les consultants en oncologie se rendent 81 fois par an dans diverses communautés de Colombie-Britannique et que ce programme de soins locaux instauré par le Communities Oncology Network ne pourrait pas continuer si les vols commerciaux étaient interrompus. Le D^r Chritchley a souligné que c'est grâce aux vols réguliers que les patients ont accès aux programmes et aux services qu'exige leur état de santé.

[33] Le Conseil a également reçu un affidavit rédigé par M^{me} Laura Kane de la ville de Richmond (Colombie-Britannique). Elle est directrice des services de ramassage de la Transplant Society de Colombie-Britannique. Son travail consiste à élaborer des politiques et procédures et à définir les normes de pratique régissant l'obtention d'organes humains en vue de greffes. Elle travaille de concert avec les autres membres des équipes de transplantation des grands hôpitaux ou centres hospitaliers régionaux de Colombie-Britannique. D'après elle, la Transplant Society assure, dans le cadre d'une politique contractuelle, tous les services de transplantation d'organes humains en Colombie-Britannique. La Transplant Society travaille à longueur d'année, sept jours par semaine et 24 heures par jour, car on ne sait jamais quand on va trouver un donneur correspondant aux besoins du patient. Ainsi, une équipe de médecins et de coordonnateurs est de service en permanence. Selon M^{me} Kane, tous les organes susceptibles d'être

transplantation of kidneys must occur within 18 hours, that of a liver within 12 hours. It was indicated by Ms. Kane that the practice of the society is to utilize commercial airlines to first transplant blood specimens from the potential donor to the Vancouver General Hospital immunology lab for virology testing and matching following which the retrieval and subsequent transplantation process takes place. She indicated that the blood is normally sent as cargo on commercial airlines and a representative of the society picks up the package in Vancouver. The nature of the cargo is specified on the way-bill. She indicated that the testing of the blood for matching is extremely time sensitive. She indicated that it was also critical that the potential recipient be able to travel rapidly to one of the three hospitals in Vancouver that perform transplants in order to be prepared for surgery. She indicated that kidney transplant recipients and other recipients whose transplant is less time sensitive utilize commercial airlines for their travel while other more time sensitive organ recipients travel by air charter flights arranged through the B.C. air ambulance service. In terms of numbers, Ms. Kane indicated that the society coordinates the performance of approximately 200 transplants per year and that there are approximately 40 commercial flights per year in which blood samples are transplanted from donors to Vancouver. She indicated that, additionally, kidneys or livers might be transported to Vancouver by commercial airline depending on the time of retrieval and the state of the recipient.

[34] The affidavit of Ron Zapp of Coquitlam, British Columbia, Chief Executive Officer of the B.C. Centre for Disease Control, also was submitted to the Board. This centre provides for the prevention, detection and control of communicable disease in British Columbia. The testing performed by the centre includes testing for a wide variety of diseases and as well as the testing of water contamination for certain high-risk areas located in the province of British Columbia. The specimens, vaccines and medication transmitted to and from the centre are generally time-sensitive and are most commonly transmitted as dangerous goods on commercial airlines or by courier services such as FedEx or Loomis. Specimens are also occasionally transported by the centre to Health Canada labs in

transplantés revêtent une importance vitale et le facteur temps est décisif. Ainsi, pour transplanter un coeur, le délai entre le prélèvement et la transplantation ne doit pas dépasser quatre à six heures. Un rein doit être transplanté dans les 18 heures, et un foie dans les 12 heures. Selon M^{me} Kane, la Transplant Society utilise des vols réguliers d'abord pour livrer des échantillons sanguins du donneur en puissance au laboratoire d'immunologie du Vancouver General Hospital afin d'y effectuer des tests de virologie et de compatibilité avant de se procurer l'organe et d'en assurer la greffe. D'après elle, le sang est généralement expédié en tant que fret à bord d'un vol commercial, un représentant de la Transplant Society s'occupant de réceptionner le colis à Vancouver. La nature de la marchandise est précisée dans la feuille de route. D'après elle, les tests de compatibilité sanguine doivent être effectués sans la moindre perte de temps. Elle estime donc qu'il est vital que le receveur en puissance puisse se rendre rapidement dans l'un des trois hôpitaux de Vancouver où l'on effectue des greffes, afin que l'on puisse le préparer à subir l'intervention. D'après elle, les receveurs d'une greffe du rein, ou d'autres organes où le facteur temps revêt une importance moins critique peuvent emprunter des vols réguliers alors que les receveurs d'organe dont la greffe doit intervenir dans les plus brefs délais empruntent des vols nolisés organisés par le service d'ambulance aérienne de la Colombie-Britannique. Selon M^{me} Kane, la Transplant Society coordonne chaque année environ 200 greffes d'organe et, chaque année, utilise environ 40 vols réguliers pour expédier à Vancouver des échantillons du sang des donneurs d'organe. D'après elle, selon les délais de ramassage et l'état du receveur, des reins ou des foies peuvent être expédiés à Vancouver par vol régulier.

[34] L'affidavit de Ron Zapp, de Coquitlam (Colombie-Britannique), directeur général du B.C. Centre for Disease Control, a également été versé au dossier. Ce centre oeuvre dans le domaine de la prévention, du dépistage et du contrôle des maladies infectieuses en Colombie-Britannique. Les tests effectués par le centre portent sur tout un éventail de maladies et le centre effectue également des tests sur la contamination de l'eau dans certaines régions de la Colombie-Britannique où les risques sont particulièrement élevés à cet égard. Les spécimens, vaccins et médicaments expédiés au centre, ou par celui-ci, doivent être acheminés sans subir de retard et sont donc généralement expédiés dans la catégorie des marchandises dangereuses sur des vols commerciaux

Winnipeg and Ottawa for testing when necessary. These are transported as dangerous goods on commercial airlines or by courier service. The affidavit of Mr. Zapp indicates that the selection of a commercial airline for transportation of the goods described depends on which airline has the first flight at the time that the vaccine medication or specimen is ready to transport. The airlines utilized by the centre most commonly are Air Canada and West Jet. Mr. Zapp's affidavit indicates that there is no alternative in British Columbia for the services provided by the centre and that a delay in the transportation of the vaccines, medication or specimens will exacerbate the risk to the residents and communities in need of the vaccines, medication and testing. Mr. Zapp indicated that any alternative transportation that would be available would be slower and less efficient than the commercial airlines and that the resulting delay in the transportation of vaccines, medications or specimens could affect the health and safety of the residents of the province. He indicated that the longer the delay, the greater the risk would be.

[35] An affidavit of Michel Cloutier of the city of Montréal, vice-president of logistics for Bristol-Myers Squibb Canada Inc. was also submitted. Mr. Cloutier indicated that certain cancer treatments provided by his company were particularly time sensitive and that in many cases the company relied upon commercial airlines for the delivery of its products, particularly to clients in Newfoundland and Labrador and British Columbia who are served through the commercial air network. Mr. Cloutier's affidavit indicated that any disruption or delay in commercial airline services would impact upon its ability to distribute life saving products to those in need and could even be consequently fatal to some patients.

[36] Mr. Patrick Munroe of Lachine, Quebec, employed by Pfizer Canada Inc. is Associate Director of Logistics. His affidavit indicated that that company's pharmaceutical products were delivered by commercial airlines through Canada and internationally and that undue delay in shipping of these products were commercial airlines unavailable could jeopardize the life and health of the public.

[37] Dr. Ian Trevena of the City of Kanata in the Regional Municipality of Ottawa-Carleton is employed

ou par des messageries telles que FedEx ou Loomis. Les spécimens sont parfois expédiés par le centre aux laboratoires de Santé Canada à Winnipeg et à Ottawa lorsque certains tests s'avèrent nécessaires. Ils sont alors envoyés en tant que marchandises dangereuses à bord de vols commerciaux ou par messageries. Selon l'affidavit de M. Zapp, le choix d'une ligne régulière pour le transport des articles en question dépend de la compagnie d'aviation qui a le premier départ au moment où le vaccin, médicament ou spécimen est prêt à être expédié. Le centre a le plus souvent recours soit à Air Canada soit à West Jet. Selon l'affidavit de M. Zapp, le centre est le seul en Colombie-Britannique à offrir les services décrits plus haut et tout retard dans le transport des vaccins, médicaments ou spécimens aggrave le risque pour les résidents et communautés qui les attendent. Selon M. Zapp, tout autre mode de transport serait à la fois plus lent et moins efficace que les vols commerciaux et le retard que cela entraînerait dans le transport des vaccins, des médicaments ou des spécimens, risquerait d'affecter la santé et la sécurité des résidents de la province. Selon lui, le risque croît avec l'importance du retard.

[35] A également été produit l'affidavit de Michel Cloutier, de Montréal, vice-président de la logistique chez Bristol-Myers Squibb Canada Inc. Selon M. Cloutier, certains traitements anticancéreux fabriqués par sa compagnie ont une durée d'utilisation très brève et la compagnie a souvent fait appel à des compagnies d'aviation pour assurer la livraison de ses produits, surtout pour les clients habitant Terre-Neuve-et-Labrador ou la Colombie-Britannique dans des endroits desservis par les lignes aériennes. Selon l'affidavit de M. Cloutier, toute interruption ou retard dans les vols assurés par les compagnies d'aviation affecterait sa capacité à distribuer des produits salvateurs à ceux qui en ont besoin, et pourrait même entraîner la mort de certains patients.

[36] M. Patrick Munroe, de Lachine (Québec), est directeur adjoint de la logistique chez Pfizer Canada Inc. Selon son affidavit, les produits pharmaceutiques de sa société sont expédiés par lignes aériennes régulières dans l'ensemble du Canada ainsi que dans d'autres pays, et les retards que la suspension de certains vols pourrait entraîner dans le transport de ces produits créeraient un risque pour la vie et la santé du public.

[37] Le Dr Ian Trevena, de Kanata (Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton), occupe, au sein de la

with MDS Nordion in the position of Senior Vice-President of Nuclear Medicine. His affidavit was also submitted to the Board. His affidavit indicates that while some isotopes are delivered by charter aircraft, a great many are delivered by commercial aircraft. The affidavit of Doctor Trevena discloses that if the transportation of nuclear medicine isotopes conducted by MDS Nordion were delayed and if the commercial airline system were not available for their timely and rapid transit, many thousands of individual patients throughout the world would have their treatment and health adversely affected since MDS Nordion provides a very significant and irreplaceable portion of the medical isotopes in use worldwide.

[38] The affidavit of John Johnson of the City of Ottawa, Vice-President of Human Resources and legal affairs for Canadian Blood Services was also forwarded to the Board. Mr. Johnson's affidavit indicates there are 15 blood centres located in locations across Canada from Vancouver, British Columbia and Edmonton, Alberta, to St. John's, Newfoundland and Labrador, and Charlottetown, Prince Edward Island. Mr. Johnson indicated that there is one dedicated blood plasma centre located in Thunder Bay, Ontario. His affidavit indicates that over 5,000 blood donations are needed everyday to ensure a steady supply of blood to hospitals across Canada. He indicated that approximately 300,000 Canadians receive blood components every year and that another 300,000 individuals in Canada would receive blood products. Mr. Johnson indicated that the 15 blood centres in Canada exchange product based on demand and that the exchange takes place by delivery by commercial airlines between centres at a minimum of once every day. He indicated that the centres in turn ship the blood to various hospitals in their own region and that the blood and blood products in such circumstances would be typically transported by the commercial airlines. Mr. Johnson's affidavit indicates that the commercial airlines are generally used to transport blood samples and blood products for distances greater than 250 kilometers and that the air transport would be used to do this on a daily basis. Mr. Johnson's affidavit indicated that there is an extreme degree of urgency to ensure the timely delivery of the products and that disruptions in transport can cause the loss of product.

société MDS Nordion, les fonctions de vice-président principal chargé de la médecine nucléaire. Son affidavit a été versé au dossier. Selon cet affidavit, si certains isotopes sont expédiés par vol nolisé, beaucoup sont transportés à bord de vols réguliers. D'après l'affidavit du D^r Trevena, si le transport des isotopes de médecine nucléaire dont se charge MDS Nordion était retardé, et si les appareils des lignes d'aviation n'étaient pas là pour assurer leur transport dans les meilleurs délais, des milliers et des milliers de patients dans le monde entier verraient leur traitement retardé et leur santé affectée car MDS Nordion fournit au monde entier une part importante et irremplaçable des isotopes utilisés en médecine.

[38] L'affidavit de John Johnson, de la ville d'Ottawa, vice-président des ressources humaines et des services juridiques de la Société canadienne du sang a également été transmis au Conseil. Selon l'affidavit de M. Johnson, il existe dans tout le Canada 15 centres de produits sanguins, allant de Vancouver (Colombie-Britannique) et de Edmonton (Alberta) à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) et Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard). Selon M. Johnson, il y a un centre spécialisé dans le plasma sanguin, installé à Thunder Bay (Ontario). D'après son affidavit, plus de 5 000 dons du sang sont nécessaires chaque jour pour assurer l'approvisionnement en sang des hôpitaux canadiens. D'après lui, chaque année environ 300 000 Canadiens reçoivent des composants du sang et 300 000 autres Canadiens reçoivent des produits sanguins. Selon M. Johnson, les 15 centres d'approvisionnement en sang du Canada s'échangent les produits en fonction de la demande, et cet échange s'effectue par vols réguliers reliant au moins une fois par jour les divers centres. D'après lui, ces centres livrent ensuite du sang aux divers hôpitaux de leur région, le transport de ce sang et de ces produits sanguins étant généralement assuré par les lignes aériennes. D'après l'affidavit de M. Johnson, les lignes régulières assurent généralement le transport des échantillons et des produits sanguins sur les trajets dépassant 250 kilomètres et on a tous les jours recours aux services des transporteurs aériens. Selon l'affidavit de M. Johnson, on travaille en urgence pour assurer en bon temps la livraison de ces produits, car tout retard au niveau du transport peut entraîner la perte du produit.

[39] Mr. Richard A. Slythe of Purolator Courier, Mr. John Dalgleish of the Ontario Ministry of Health and

[39] M. Richard A. Slythe de Purolator Courier, M. John Dalgleish, du ministère de la Santé et des

Long Term Care and Mr. Corrie Fraser of Hope Air, Mr. Fides Coloma of the Eye Bank of Canada, Mr. Norm Gisinsky of FedEx Canada, Mr. Fred Jones of Canada Post, Mr. Richard Korswagen of Voyageur Airways, Mr. Jim Mohr of Halifax and Mr. Paul De Montigny of Medis Services Pharmaceutic also provided affidavits to the Board. These affidavits generally support the indications in the above-mentioned affidavits that commercial air transport services are routinely relied upon in Canada by a significant number of Canadians to allow the transport of patients, vital medical products, qualified health personnel and even human tissue for transplant services on a regular and continuous basis. Viewed in its entirety this evidence appears to indicate that while some delays may be tolerated and alternative services may be available in some circumstances, resort to services other than immediately available air transport is almost certain to increase the risk and to downgrade the quality of services available to those dependant on such products and services.

Soins de longue durée de l'Ontario et M. Corrie Fraser de Hope Air, M. Fides Coloma du Eye Bank of Canada, M. Norm Gisinsky de FedEx Canada, M. Fred Jones de Postes Canada, M. Richard Korswagen des lignes aériennes Voyageur, M. Jim Mohr de Halifax et M. Paul De Montigny de Medis Services Pharmaceutiques ont également transmis au Conseil leurs affidavits. Ces affidavits confirment de manière générale les précisions apportées par les affidavits évoqués précédemment, et attestent qu'effectivement les transporteurs aériens sont régulièrement et en permanence sollicités par un nombre important de Canadiens pour le transport de patients, de produits médicaux de première nécessité, de spécialistes de la santé et même de tissus humains destinés aux greffes. Dans l'ensemble, ces témoignages semblent bien indiquer que si, dans certaines circonstances, on pourrait effectivement tolérer de légers retards et recourir à d'autres moyens de transport, le recours à des services autres que ceux des transporteurs aériens immédiatement disponibles entraînerait presque à coup sûr une augmentation du risque et une baisse de la qualité des services pour les personnes qui dépendent des produits et services décrits plus haut.

[40] A significant number of documents were introduced in evidence by the Canadian Air Traffic Control Association in respect of the within matter. It is essential that certain of these documents be mentioned here as well.

[40] Un nombre important de documents ont été produits en preuve par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. Il y a lieu d'en citer ici un certain nombre.

[41] The first document which should receive attention is the emergency support agreement of November 24, 1997 between the Canadian Air Traffic Control Association and Nav Canada. This agreement indicates that it was prepared in response to the requirement set out in part 5 of the *Civil Air Navigation Services Commercialization Act*, Statutes of Canada 1996, c. 20, (CANSICA) which requires the parties to enter into such an emergency support agreement to enable Nav Canada to continue to provide civil air navigation services necessary for humanitarian or emergency flights during a work stoppage. The provisions of the agreement indicate that the provision of civil air navigation services necessary for humanitarian or emergency flights is based upon the definition of such flights set out in section 73 of CANSICA. This legislation, much of which will be set out in detail below, requires that services to humanitarian or emergency flights as defined therein, including air ambulance flights, aerial firefighting flights, search and rescue flights, flights in support of police or military

[41] Le premier document qui appelle notre attention est l'accord sur les services d'urgence intervenu entre l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Nav Canada, le 24 novembre 1997. Cet accord précise bien qu'il répond aux exigences énoncées à la partie 5 de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (LCSNAC), Lois du Canada 1996, ch. 20, qui impose effectivement aux parties de conclure un accord sur les services d'urgence afin de permettre à Nav Canada de continuer à assurer, durant un arrêt de travail, les services de navigation aérienne civile aux vols d'urgence ou à vocation humanitaire. Selon cet accord, la prestation de services de navigation aérienne civile nécessaires aux vols d'urgence ou à vocation humanitaire se fonde sur la définition prévue à l'article 73 de la LCSNAC. Ce texte de loi, dont de grands extraits seront repris de manière détaillée dans le cadre de ces motifs, prévoit que durant un arrêt de travail, doivent continuer à être assurés les services aux vols d'urgence ou à vocation humanitaire, c'est-à-dire les ambulances aériennes, les vols servant

activities, flights to or from locations in Canada designated as northern or remote areas, or flights incidental to a declared emergency of a national, provincial or local scope or any other flight declared to be humanitarian or emergency flight, must be continued in the event of a strike. Where the options for level of service proposed by the CATCA, as set out in paragraph 15 above, reference CANSCA and the Emergency Support Agreement they are referencing the above Act and the above agreement. Appendix B to the Emergency Support Agreement (ESA) sets out detailed staffing requirements in the event of a work stoppage by air traffic controllers at the various terminals and in control towers operated by air traffic control personnel of the respondent union.

[42] A second agreement of importance is an agreement between CATCA and Nav Canada concerning withdrawals of service within the Gander oceanic control area signed the 24th day of November 1997. This agreement, which is subject to cancellation by either party on 30 days notice, provides that members of CATCA will continue to provide air traffic control services within the Gander oceanic control area even in the event of a withdrawal of domestic air traffic control services.

[43] The materials provided also included a contingency plan prepared by Transport Canada on or about November 6, 1981 to be implemented in the event of a withdrawal of services of air traffic controllers within the bargaining unit. The Board was also forwarded copies of the minutes of certain meetings of an Air navigation Service Commercialization Advisory Committee which was active during a period in 1994 and 1995. It is suggested by CATCA that the minutes of this group provide support to the notion that, at the time when the transfer of the air navigation service from Transport Canada to Nav Canada was in the developmental stage, those considering the transfer appeared to be unopposed to the notion that the provision for emergency and humanitarian air navigation services set out in the *Commercialization Act* without more, would provide the necessary level of service in the event of a work stoppage by the relevant controllers. The final report of the advisory committee on January 18, 1995

à la lutte contre les incendies, à la recherche ou au sauvetage, à l'appui d'activités policières ou militaires, offrant la liaison avec un endroit au Canada pour lequel les services aux régions nordiques ou éloignées sont nécessaires, ou les vols effectués dans le cadre d'un sinistre déclaré à l'échelle locale, provinciale ou nationale ou tout autre vol déclaré vol d'urgence ou à vocation humanitaire. Lorsque les divers choix proposés en matière de niveau de service par l'ACCTA, tels qu'exposés au paragraphe 15 ci-dessus, citent la loi ou l'accord, c'est de la LCSNAC et de l'accord sur les services d'urgence qu'il s'agit. L'annexe B de l'accord sur les services d'urgence (ASU) prévoit quels sont au juste les personnels qui devront être de service en cas d'arrêt de travail de la part des contrôleurs de la circulation aérienne des divers terminaux et tours de contrôle dont le fonctionnement est assuré par des contrôleurs de la circulation aérienne appartenant au syndicat intimé.

[42] Un second accord, lui aussi important, est l'accord conclu entre l'ACCTA et Nav Canada, le 24 novembre 1997, et portant sur les interruptions de services au sein de la zone de contrôle océanique de Gander. Cet accord, qui, sur préavis de 30 jours, peut être abrogé par l'une ou l'autre des parties, prévoit que les membres de l'ACCTA continueront à assurer le contrôle de la circulation aérienne dans la zone de contrôle océanique de Gander en cas d'interruption des services de contrôle de la circulation aérienne intérieure.

[43] La documentation fournie comprend également un plan de contingence préparé par Transports Canada aux environs du 6 novembre 1981 et devant être appliqué en cas d'interruption des services assurés par des contrôleurs de la circulation aérienne appartenant à une unité de négociation. Le Conseil a également reçu copie des procès-verbaux de certaines réunions du Comité consultatif sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile en activité à une certaine période entre 1994 et 1995. L'ACCTA estime que les procès-verbaux des réunions de ce groupe confirment qu'à l'époque où l'on envisageait de transférer de Transports Canada à Nav Canada les services de navigation aérienne, les personnes qui envisageaient ce transfert ne semblaient aucunement s'opposer à l'idée que les services de navigation aérienne pour les vols d'urgence et à vocation humanitaire tels que prévus dans la *Loi sur la commercialisation* permettraient à eux seuls d'assurer le niveau de service nécessaire en cas d'arrêt de travail des contrôleurs en question. Le

was also included and again it is the position of CATCA that this report supports the above position.

[44] The CATCA materials also included certain documents relating to the employees designated under the then applicable legislation in certain previous lawful strike situations. Tab 4 of Volume 2 of Nav Canada's materials sets out an agreement respecting the duties of designated employees dated the 13th day of December 1977. The designation agreement outlines the duties of designated employees and their terms and conditions of employment including the categories of aircraft to which services were to be provided. In general, services were to be provided to aircraft in declared or apparent emergency, aircraft engaged in air evacuation operations, mercy flights, search and rescue aircraft, and aircraft engaged in forest firefighting duties. Certain other aircraft in circumstances specified were also scheduled to be provided with services in the event of a strike.

[45] Volume 3 of the book of documents of CATCA also included a document prepared by Mr. Fred Jones, the vice-president of flight operations of the Air Transport Association of Canada on May 31, 1999 concerning labour action by CATCA then viewed as prospective. The full text of that document is included here because it provides useful background and because it was the subject of certain relevant testimony. The document also illustrates, in the submission of CATCA, the proposition that a reduction in service levels was considered feasible at the time it was prepared and that contingency arrangements were contemplated by Nav Canada and Transport Canada which would have allowed the right to be at least partially exercised by the bargaining agent.

rapport final du comité consultatif, rendu le 18 janvier 1995, a également été versé au dossier et l'ACCTA estime, là encore, que le rapport confirme sa thèse sur ce point.

[44] La documentation versée au dossier par l'ACCTA comprend en outre certains documents concernant les employés qui avaient été, au titre des dispositions applicables à l'époque, désignés à l'occasion d'une grève. La cote 4 du volume 2 de la documentation produite par Nav Canada correspond à un accord, en date du 13 décembre 1977, sur les fonctions des employés désignés. L'accord de désignation énumère les fonctions des employés désignés, ainsi que leurs conditions d'emploi, y compris les catégories d'aéronef auxquelles ils sont tenus d'assurer le service. En général, il s'agissait d'aéronefs éprouvant une urgence, déclarée ou apparente, d'aéronefs participant à des opérations d'évacuation, de vols à vocation humanitaire, d'appareils de recherche et de sauvetage ainsi que d'avions participant à la lutte contre les incendies. L'accord faisait également état, selon les circonstances précisément décrites, de certains autres aéronefs à qui le service devait être assuré même en cas de grève.

[45] Le volume 3 du cahier de documents produit par l'ACCTA comprenait également un document préparé par M. Fred Jones, vice-président des opérations aériennes de l'Association du transport aérien du Canada, le 31 mai 1999, sur les débrayages éventuels de membres de l'ACCTA. Le texte complet de ce document est reproduit ici car il explique un peu le contexte de la situation et c'est également sur lui qu'ont porté certains témoignages importants. Le document illustre également, selon l'ACCTA, l'idée qu'une baisse des niveaux de service paraissait tout à fait envisageable à l'époque où ce document a été préparé et que Transports Canada et Nav Canada avaient réfléchi aux mesures qui permettraient de parer à l'imprévu et qui auraient permis à l'agent négociateur d'exercer, du moins en partie, son droit de grève.

May 31, 1999

CONFIDENTIAL

To: All ATAC Operator Members
ATAC Flight Operations Committee
ATAC Associate Operators

**SUBJECT: PROSPECTIVE LABOUR ACTION BY
CATCA**

Please treat the following information as confidential.

Le 31 mai 1999

CONFIDENTIEL

À: tous les membres exploitants de l'ATAC
le Comité des opérations de vol de l'ATAC
les exploitants associés de l'ATAC

**OBJET: ÉVENTUALITÉ D'UN DÉBRAYAGE DES
MEMBRES DE L'ACCTA**

Nous vous demandons de considérer comme confidentiels les renseignements contenus dans cette note.

We ask members to take no action on the basis of this briefing. As the process is still evolving, any action would be premature, and may damage the outcome.

Bargaining between NAV CANADA and the Canadian Air Traffic Controllers Association (CATCA) began in October of 1997 and a tentative agreement was reached in March 1998. This agreement was rejected by a majority vote of CATCA's members.

Since that time, discussions between NAV and CATCA have been ongoing however, no agreement has been reached as of this date. A Conciliation Commissioner, Mr. Burkett, was appointed, and his report was submitted to the Minister of Labour on May 18. The report is being reviewed by the Minister's office, and may be released within the next two days. Ordinarily, seven days following release of the report, CATCA would be in a legal strike position however, a hearing before the Canadian *[sic]* Industrial Relations Board (CIRB) may extend that time. The right to strike cannot be exercised until the CIRB has made its decision regarding the number of controllers deemed essential under the *Canada Labour Code* s 87.4. No dates have been set for the hearing of the essential services application however, it is anticipated that the hearing would not commence until June 7 at the earliest.

The hearing itself could take between five to ten days of evidence and argument. A decision would follow shortly thereafter. The timing of a work disruption, if any is permitted by the Board, would follow release of the decision.

While we remain hopeful that a negotiated settlement is still possible, we felt that it would be prudent to provide you with a briefing on the possible implications of labour action by CATCA.

The following information is predicated on a full strike by CATCA. Any labour action short of a full system shut-down could result in a wide variety of other scenarios.

Delegated Airspace and NAT Tracks

The coastal portion of Vancouver ACC's airspace at and above FL240 is delegated to Seattle ARTCC (ZSE) and Anchorage ARTCC (ZAN) by letters of agreement.

The portion of Toronto ACC's airspace south of London, Ontario at and above FL240 will be delegated to Cleveland ARTCC (ZOB) by letter of agreement.

Gander ACC will operate 24 hours a day and will assume control of all of Moncton ACC's airspace and a portion of Montreal ACC's eastern airspace at Flight Level 280 and above.

There will be CATCA controllers in each Canadian facility, including Gander ACC, to handle "Bill C-20" flights, which are

Nous demandons à nos membres de ne pas se déterminer, au vu de cette note, à la prise de certaines mesures. La situation reste fluide et les mesures susceptibles d'être prises risqueraient d'être prématurées, voire nuisibles.

Les négociations entre NAV Canada et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA) ont débuté en octobre 1997 et un accord provisoire a été conclu en mars 1998. Or, lors d'un vote, cet accord a été rejeté par une majorité des membres de l'ACCTA.

Depuis lors, les négociations se poursuivent entre NAV Canada et l'ACCTA mais les deux parties ne sont encore parvenues à aucun accord. Un commissaire-conciliateur, M. Burkett, a été nommé et son rapport a été remis au ministre de la Main-d'oeuvre le 18 mai. Ce rapport est en cours d'examen par les services du ministre et pourrait être rendu public dans les deux jours. Normalement, sept jours après que ce rapport aura été rendu public, l'ACCTA pourra, selon la loi, exercer son droit de déclarer la grève, mais une audience du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pourrait prolonger ce délai. Le droit de grève ne peut en effet pas être exercé avant que le CCRI ait rendu une décision concernant le nombre de contrôleurs jugés essentiels au regard de l'article 87.4 du *Code canadien du travail*. Aucune date n'a encore été fixée pour l'audition de la demande concernant les services essentiels, mais il est prévu que l'audience ne commencera pas avant le 7 juin.

L'audience pourrait prendre de cinq à dix jours pour que soient entendus les témoignages et les plaidoiries. Une décision devrait normalement intervenir peu de temps après. Le débrayage, si tant est qu'un tel arrêt de travail soit autorisé par le Conseil, suivrait cette décision.

Nous espérons qu'ils pourront parvenir à un accord, mais nous avons jugé prudent de vous expliquer l'impact que pourrait avoir un débrayage des membres de l'ACCTA.

Les renseignements suivants sont valables en cas de grève des membres de l'ACCTA. Tout débrayage qui n'aboutirait pas à un arrêt complet du système pourrait donner lieu à divers autres scénarios.

Espace aérien délégué et routes de l'Atlantique Nord

La portion côtière de l'espace aérien du centre de contrôle régional de Vancouver à partir du FL240 est déléguée à l'ARTCC de Seattle (ZSE) et à l'ARTCC (ZAN) de Anchorage par des protocoles d'entente.

La portion de l'espace aérien du centre de contrôle régional de Toronto, au sud de London (Ontario), à partir de FL240 sera, par protocole d'entente, délégué à l'ARTCC (ZOB) de Cleveland.

L'ACC de Gander fonctionnera 24 heures par jour et assumera le contrôle de tout l'espace aérien du ACC de Moncton, ainsi que d'une partie de l'espace aérien est du ACC de Montréal situé au-dessus du niveau de vol 280.

Des contrôleurs de l'ACCTA se trouveront dans chaque installation canadienne, y compris l'ACC de Gander, afin de

humanitarian (northern tier resupply), emergency (MEDEVAC, SAR, Police, Fire Fighting, Military), and necessary state flights. These controllers will not handle any other traffic. Gander ACC's CATCA controller will handle "Bill C-20" flights in Gander ACC's airspace below FL280. "Bill C-20" flights at or above FL280 in Gander ACC's airspace will be handled by management controllers.

Instead of the usual flexible track structure in Gander ACC's airspace, NAV CANADA will implement the following, one way, fixed route structure in North Atlantic.

Eastbound flights cross 30° west between 0100 UTC and 0700 UTC

Westbound flights cross 30° west between 1100 UTC and 1700 UTC

s'occuper des vols dits «du projet de loi C-20», c'est-à-dire des vols à vocation humanitaire (réapprovisionnement des régions du nord), des vols d'urgence (ambulance aérienne, SAR, police, lutte contre les incendies, militaires) ainsi que les vols d'État nécessaires. Ces contrôleurs ne s'occuperont d'aucun autre vol. Le contrôleur de l'ACCTA du ACC de Gander s'occupera des vols «du projet de loi C-20» dans l'espace aérien du ACC de Gander situé au-dessous du FL280. Les vols relevant du projet de loi C-20 se déroulant dans l'espace situé au-dessus du FL280 de l'espace aérien du ACC de Gander seront suivis par des contrôleurs appartenant à la direction.

Dans l'espace aérien du ACC de Gander, la structure flexible normalement retenue en matière de routes sera remplacée, par NAV Canada, par des routes bien précises et à sens unique sur l'Atlantique Nord.

Les vols vers l'est franchiront les 30° de longitude ouest entre 0100 UTC et 0700 UTC.

Les vols vers l'ouest franchiront les 30° de longitude ouest entre 1100 UTC et 1700 UTC.

Track Name		Track Name	Nom de l'axe		Nom de l'axe
Eastbound	Route	Westbound	Vers l'est	Route	Vers l'ouest
P	TAFFY YDP PRAWN 60/50 62/40 63/30	A	P	TAFFY YDP PRAWN 60/50 62/40 63/30	A
Q	TOPPS FOXXE LOACH 50/50 60/40 62/30	B	Q	TOPPS FOXXE LOACH 50/50 60/40 62/30	B
R	EBONY STEAM OYSTR 56/50 58/40 59/30	C	R	EBONY STEAM OYSTR 56/50 58/40 59/30	C
S	ALLEX YAY 54/50 56/40 57/30	D	S	ALLEX YAY 54/50 56/40 57/30	D
T	TUSKY DOTTY 52/50 54/40 55/30	E	T	TUSKY DOTTY 52/50 54/40 55/30	E
U	BRADD YQX 50/50 52/40 53/30	F	U	BRADD YQX 50/50 52/40 53/30	F
V	KANNI YYT 48/50 50/40 51/30	G	V	KANNI YYT 48/50 50/40 51/30	G
W	WHALE BANCS 46/50 48/40 49/30	H	W	WHALE BANCS 46/50 48/40 49/30	H

FL 280, 290, 310, 330, 350, 370, 390, and 410 will be available.

Aircraft still must be RVSM certified even though RVSM will not be used.

Flights will be 30 minutes in trail at each altitude.

All flights will be assigned mach numbers as follows:

FL 280 & 290 & 310 Mach .81

Les FL 280, 290, 310, 330, 350, 370, 390 et 410 seront également utilisés.

Les aéronefs devront tout de même être certifiés RVSM, même si ce système ne sera pas utilisé.

À chaque niveau d'altitude, les vols se suivront à intervalle de 30 minutes.

Tous les vols se verront affecter les vitesses suivantes:

FL 280, 290 et 310 Mach .81

FL 330 and above Mach .83

Aircraft equipped with TCAS/ACAS must have the equipment on at all times

No routing or altitude changes will be accommodated. Aircraft will remain at the altitude at which they cross the Inland Navigation Fix (INF) throughout Gander ACC's airspace.

The U.S. will issue full route oceanic clearances for the NAT traffic.

Transport Canada Airspace Changes

Providers/operators of the air Navigation system (ANS) and supporting services have various regulatory and contractual obligations, including international commitments, to provide and maintain the air Navigation system for the continuation of ANS services. Providers/operators are responsible for the development and implementation of contingency plans for events that may affect the safety and efficiency of the air Navigation system and services provided, and are accountable to stakeholders, users and the Minister.

One key element of ANS services is Air Traffic Control (ATC) services. Any disruption to ATC services caused by a labour dispute could pose a potential threat to the safety of Canadians and could significantly debilitate the effectiveness and efficiency of the National Civil Aviation Transportation System (NCATS). As Transport Canada's first priority is safety, it is therefore incumbent on Transport Canada (TC) to also have a contingency plan to identify potential areas of concern that may affect safety or non-compliance of governing rules and regulations.

The Transport Canada Air Navigation System/Services Interruption Contingency Plan, issued under the authority of the Director General Civil Aviation, provides information and guidance concerning the safety and security of civil aviation and its supporting elements during any air Navigation system/services interruption affecting air operations in Canadian airspace or international airspace under Canadian jurisdiction. It provides general information and direction to facilitate operational response in an effective manner and timely basis on a broad range of interruptions. As part of this plan, TC managers have identified air Navigation services in their area of responsibility and have identified potential risks and ways to mitigate the risks should these services not be available, including the withdrawal of ATC services

In accordance with the *Civil Air Navigation Services Commercialization Act* (CANSCA), members designated by the *Canadian Air Traffic Control Association* (CATCA) must provide air traffic control service to humanitarian or emergency flights in the event of a labour dispute affecting the normal

FL 330 et plus Mach .83

Dans les aéronefs équipés de TCAS/ACAS, cet équipement devra être branché en permanence.

Aucun changement d'altitude ou de route ne sera permis. Dans tout l'espace aérien du ACC de Gander, les aéronefs garderont l'altitude à laquelle ils traversent la Inland Navigation Fix (INF).

Pour le trafic sur l'Atlantique Nord, les Etats-Unis accorderont les autorisations de circuler sur la partie océanique.

Modifications de l'espace aérien par Transports Canada

Les prestataires/exploitants du Système de navigation aérienne (SNA) et des services annexes ont des obligations réglementaires et contractuelles, y compris certaines obligations découlant d'engagements internationaux en vertu desquels ils sont tenus d'assurer le fonctionnement du Système de navigation aérienne et la continuité des services de navigation aérienne. Il appartient aux prestataires/exploitants d'élaborer et de mettre en oeuvre des mesures permettant de parer à toute éventualité susceptible d'affecter la sécurité et l'efficacité du Système de navigation aérienne et des services fournis dans le cadre de ce système, et ils répondent de leur action devant les partenaires sociaux, les utilisateurs et le ministre

Un des éléments clé des services du SNA, sont les services de contrôle de la circulation aérienne (ATC). Toute interruption des services ATC due à un conflit du travail risque de mettre en péril la sécurité des Canadiens et pourrait nuire de manière sensible à l'efficacité et à l'efficience du Réseau national de transport aérien civil (RNTAC). Pour Transports Canada, la priorité des priorités est la sécurité et il appartient donc à Transports Canada (TC) de prévoir lui aussi un plan permettant de parer à toute éventualité en identifiant notamment les activités pouvant se révéler problématiques et susceptibles d'affecter la sécurité ou d'entraîner le non-respect des règles et règlements applicables

Le Plan de contingence de Transports Canada en cas d'interruption du système et/ou des services de navigation aérienne, émis en vertu de l'autorité du directeur général de l'aviation civile, contient des renseignements et des instructions en matière de sécurité et de sûreté de l'aviation civile et de ses éléments connexes en cas d'interruption des services ou du système de navigation aérienne affectant les opérations aériennes dans l'espace aérien du Canada ou dans l'espace aérien international relevant des autorités canadiennes. Ce plan contient des renseignements d'ordre général ainsi que des instructions devant faciliter les mesures opérationnelles permettant de répondre de manière efficace et opportune à divers types d'arrêt de travail. Dans le cadre de ce plan, les gestionnaires de Transports Canada ont identifié les services de navigation aérienne relevant de leur responsabilité, ainsi que les risques éventuels et les moyens d'atténuer ces risques au cas où ces services ne seraient plus disponibles, notamment en cas d'interruption des services ATC.

Conformément à la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (LCSNAC), les membres désignés par l'*Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (ACCTA) sont tenus d'assurer un service de contrôle de la circulation aérienne aux vols d'urgence et à vocation



provision of ATC services. Under Part V of the CANSCA, the following are considered humanitarian or emergency flights:

- Air ambulance flights;
- Aerial fire-fighting flights;
- Search and rescue flights;
- Flights in support of police or military activities;
- Flights to or from a location in Canada requiring designated northern or remote services; or
- Any other flight, or class of flights, declared by the Minister to be humanitarian or emergency flights.

Full ATC service will be provided to all flights flying to/from the northern and remote sites specified under Part V of the CANSCA.

With respect to IFR and VFR operations in other airspace being controlled by designated CATCA employees, TC has identified a safety risk associated with allowing uncontrolled aircraft into the same airspace. The Transport Canada Air Navigation System/Services Interruption Contingency Plan therefore stipulates that TC will "restrict controlled airspace to emergency/humanitarian flights operating in accordance with the CANSCA provisions". This will be accomplished by means of a national airspace NOTAM changing, with some exceptions, all Class A, B, C, and D controlled airspace to Class F Restricted controlled airspace, and Class E controlled airspace to Class F Advisory controlled airspace. Airspace normally under the control of a foreign unit by international agreement will not be affected by this NOTAM.

During the hours of operation of the units responsible for controlled airspace, the following rules will apply:

In Class F Restricted controlled airspace, IFR and VFR operations are restricted to those flights designated humanitarian or emergency under Part V of the CANSCA.

In Class F Advisory controlled airspace, IFR operations are restricted to those flights designated humanitarian or emergency under Part V of the CANSCA, and VFR operations are authorized.

Outside the hours of operation of the units responsible for controlled airspace, the rules for Class F Advisory controlled airspace above will apply.

In the event of any withdrawal of ATC services caused by a labour dispute, TC would heighten its monitoring and enforcement activity, and take any other required action to ensure that aviation safety is not compromised.

humanitaire en cas de conflit du travail affectant la prestation normale des services ATC. Aux termes de la partie V de la LCSNAC, sont considérés comme vols d'urgence ou à vocation humanitaire les vols:

- d'ambulance aérienne;
- servant à la lutte contre les incendies;
- servant à la recherche ou au sauvetage;
- servant à appuyer les activités policières ou militaires;
- offrant la liaison avec un endroit au Canada pour lequel les services aux régions nordiques ou éloignées sont nécessaires;
- les vols ou catégories de vols déclarés tels par le ministre.

Les services ATC seront intégralement assurés à tous les vols assurant la liaison entre les régions nordiques ou éloignées conformément à la partie V de la LCSNAC.

En ce qui concerne les vols IFR ou VFR dans d'autres espaces aériens contrôlés par des employés désignés membres de l'ACCTA, TC a identifié, au niveau de la sécurité, un risque lié au fait de permettre à des aéronefs non contrôlés de pénétrer dans le même espace aérien. Selon le plan de contingence élaboré par Transports Canada pour pallier toute interruption de services de contrôle de la circulation aérienne, l'espace aérien contrôlé sera réservé aux vols d'urgence et à vocation humanitaire prévus par la LCSNAC. Il s'agit, pour cela, de modifier par NOTAM la classification de l'espace aérien intérieur, en versant, à quelques exceptions près, tous les secteurs d'espace aérien relevant des classes A, B, C et D dans la classe F, espace aérien dont l'accès est restreint, et l'espace aérien contrôlé de classe E devenant espace aérien à service consultatif, de classe F. L'espace aérien relevant normalement du contrôle d'un service étranger en vertu d'un accord international ne sera pas affecté par ce NOTAM.

Au cours des heures d'exploitation des unités responsables de l'espace aérien contrôlé, les règles suivantes s'appliqueront:

Dans l'espace aérien contrôlé restreint de classe F, seuls pourront voler, que ce soit aux IFR ou aux VFR, les vols désignés vols d'urgence ou à vocation humanitaire en vertu de la partie V de la LCSNAC.

Dans l'espace aérien contrôlé à service consultatif, de la classe F, seuls pourront voler aux IFR, les vols désignés vols d'urgence ou à vocation humanitaire en vertu de la partie V de la LCSNAC, les vols VFR restant autorisés.

En dehors des heures d'exploitation des unités responsables de l'espace aérien contrôlé, les règles applicables à l'espace aérien contrôlé à service consultatif de classe F s'appliqueront.

En cas d'interruption des services ATC en raison d'un conflit du travail, TC renforcera ses activités de surveillance et d'application des règles, et prendra toute autre mesure nécessaire pour assurer la sécurité aéronautique.

Additional Restrictions

Any additional restrictions to Pat VII and Subpart 604 operators will be specified by TC Commercial and Business Aviation.

We will keep you informed as more information on this issue becomes available

(s) Fred J. Jones, BA LLB
Vice President, Flight Operations

Restrictions additionnelles

Toute restriction supplémentaire applicable aux exploitants relevant de la partie VII et de la sous-partie 604 sera précisée par le secteur Aviation de commerce et d'affaires de Transports Canada.

Nous vous tiendrons au courant au fur et à mesure que nous parviennent de plus amples informations.

(s) Fred J. Jones, BA LLB
Vice-président, Opérations aériennes

(traduction)

[46] The material submitted by CATCA also included the agenda for a meeting of the United States Federal Aviation Administration (the FAA) with officials of Nav Canada which was held on February 17 and 18, 2000 at the Ritz Carlton Hotel in Crystal City, Virginia. That agenda disclosed that one topic for discussion during the meeting was contingency planning for job actions by the air traffic controllers of Nav Canada. It appeared from subsequent testimony that this meeting included some consideration of a United States plan and response to any Canadian job action and specified responsibilities for a response including a contingency plan for the direction of certain elements of air traffic within Canada and the air traffic in the Gander oceanic zone should job action occur. This meeting and the contingency planning related to it was subsequently the subject of a good deal of oral evidence in the proceedings as will be discussed below.

[47] The materials forwarded included as well an A.I.P. Canada supplement dated April 28, 1994 concerning airport slot reservation procedures at Lester B. Pearson International Airport in Toronto. The supplement indicates that the Toronto control zone had at that time been designated as Class F restricted airspace and that the rules of flight within the zone were the same as those ordinarily applicable in Class C airspace with the addition of a reservation system to more effectively manage aircraft movements. This material was included by CATCA as an illustration of an instance when reservation or allocation procedures were used to allow

[46] La documentation produite par l'ACCTA comprenait également l'ordre du jour d'une réunion entre la Federal Aviation Administration américaine (la FAA) et des représentants de Nav Canada, réunion qui s'est déroulée les 17 et 18 février 2000 à l'hôtel Ritz Carlton Hotel de Crystal City (Virginie). Selon l'ordre du jour, un des sujets abordés était, justement, la planification des mesures devant être prises en cas de situation imprévue, notamment en prévision du débrayage des contrôleurs de la circulation aérienne de Nav Canada. Selon les témoignages entendus par la suite, cette réunion a également porté sur les mesures envisagées par les États-Unis en cas de débrayage des contrôleurs canadiens, et précisant les responsabilités de part et d'autre, notamment au niveau de mesures exceptionnelles permettant d'assurer le contrôle de certains éléments de la circulation aérienne au Canada ainsi que de la circulation aérienne dans la zone océanique de Gander en cas de débrayage. Cette réunion, et les plans qu'elle a prévu de mettre en place ont été longuement évoqués par la suite lors des témoignages oraux en l'espèce, ainsi que nous le verrons ultérieurement.

[47] La documentation versée au dossier comprenait également un supplément de A.I.P. Canada daté du 28 avril 1994 concernant les procédures de réservation des places de départ ou d'arrivée à l'aéroport international Lester B. Pearson de Toronto. Selon ce supplément, la zone de contrôle de Toronto avait été à l'époque désignée espace aérien de classe F à autorisation restreinte, les règles de vol applicables dans cette zone étant les mêmes que celles qui s'appliquent normalement à un espace aérien de classe C, hormis la mise en vigueur d'un système de réservation permettant de gérer plus efficacement les

traffic to be limited or controlled to match available system capacity.

[48] A number of documents, setting out daily operational status report for the Nav Canada system were submitted which illustrate that flight restrictions were imposed on occasion at Montréal, Toronto, Ottawa, Edmonton and Winnipeg. One daily operational status report indicates for instance that there is a restriction of five minutes between departures off of Edmonton City Airport. The daily operational status reports for May 3 and May 7, 2001 illustrate that flight restrictions had been imposed on those dates in response to staff shortages at the relevant control towers.

[49] The CATCA book of documents also includes material setting out arrival metering procedures and flow control delay procedures. The material indicates that flow control delay procedures may be implemented when metering delays are expected to exceed 15 minutes or when the demand for air traffic services exceeds or is forecast to exceed system capacity. The procedures note that sudden alterations in the factors governing system capacity can occur either because of traffic mix, runway availability, airspace dimensions, equipment operation or air traffic control capability or because of a change in the ability of the air traffic services to respond. The flow control procedures identified are relevant to CATCA's approach suggested in its Model 2, which would see a limitation being imposed on departures from controlled airports. While CATCA suggests a ten-minute material departure delay, it suggests that this is an example which could be varied.

[50] CATCA also included in its documents a flight schedule monitor user's guide prepared for the United States Federal Aviation Administration. This document too sets out protocols and standards for

mouvements des aéronefs. Cette documentation a été fournie par l'ACCTA pour illustrer un cas dans lequel des procédures de réservation ou de répartition ont permis de limiter ou de réguler la circulation afin de l'adapter aux capacités des services disponibles.

[48] Plusieurs documents, exposant la situation opérationnelle du système de Nav Canada au jour le jour, ont été versés au dossier afin de montrer qu'il arrive qu'à Montréal, Toronto, Ottawa, Edmonton et Winnipeg, on impose certaines restrictions aux mouvements des aéronefs. Un des états opérationnels quotidiens versés au dossier révèle, par exemple, qu'à l'aéroport d'Edmonton, on impose un écart de cinq minutes entre les décollages. Les états opérationnels des 3 et 7 mai 2001 montrent que, ces deux jours-là, des restrictions ont été imposées aux mouvements d'aéronefs en raison d'une insuffisance des personnels affectés aux tours de contrôle.

[49] Le cahier de documents produit par l'ACCTA comprend également certaines pièces exposant les procédures de minutage des arrivées, ainsi que les procédures de délai de régulation du débit. Il en ressort que des procédures de délai de régulation du débit peuvent être appliquées lorsqu'on s'aperçoit que les délais de minutage risquent d'excéder 15 minutes ou lorsque les besoins en matière de services de contrôle de la circulation aérienne dépassent ou risquent de dépasser les capacités du système. Selon ces procédures, des modifications subites des facteurs influençant la capacité du système peuvent se produire, soit en raison des catégories de vol qui se présentent, soit en raison du taux d'utilisation des pistes d'envol, de la taille de l'espace aérien, de l'utilisation des divers équipements ou des capacités des services du contrôle de la circulation aérienne ou encore d'une baisse de ces capacités. Les procédures de contrôle des mouvements aériens en question intéressent notamment la solution proposée par l'ACCTA dans le cadre de son modèle n° 2, selon lequel on limiterait en effet le nombre de départs aux aéroports contrôlés. L'ACCTA propose un délai de dix minutes au décollage mais propose ce délai uniquement à titre d'exemple et prévoit qu'il pourrait être modifié.

[50] L'ACCTA a également produit un guide de l'utilisateur à l'intention des surveillants des horaires de départ, document préparé par la Federal Aviation Administration américaine. Ce document contient les

managing traffic flow in order to match system capacity with service demand.

[51] Certain materials forwarded concerned contingency planning for possible strikes. A set of speaking notes setting out the details of the Nav Canada contingency planning for a strike by its air traffic controllers thought possible in 1997 was forwarded. At that time, Nav Canada proposed to continue providing air traffic services to customers over and above the CANSCA level required during a work stoppage through the development and implementation of a contingency plan utilizing supervisory staff. The contingency plan then contemplated would have seen services provided to humanitarian and emergency flights by unionized CATCA controllers in accordance with the CANSCA Emergency Support Agreement. Other services would be provided at a reduced level during the work stoppage, initially in domestic and later in oceanic airspace. The domestic proposal initially covered 14 cities but ultimately considered the allocation of slot times at the eight airports at St. John's, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton and Vancouver to allow services to be continued between the designated airports directly. Service would only be available from one city to another or between the identified cities. The slot times between the designated airports would allow air traffic services to be continued along designated routes between the designated cities at specific slot times and at designated altitudes. Arrivals and departures at the designated airports would be limited and speeds and routes would be strictly controlled. This plan will be identified hereinafter as the "city pairs" plan.

[52] At that time, it was felt by certain Nav Canada managers that it might be possible to have the air traffic control services in respect of the limited and specified airports and routes of the "city pairs" plan provided by Nav Canada managers trained for that purpose.

[53] The "city pairs" contingency plan was eventually modified to continue services for the Gander oceanic control area. As will be noted below, this plan too was

protocoles et normes permettant de gérer les mouvements aériens afin d'adapter la demande aux capacités du système de contrôle.

[51] Certains des documents versés au dossier portaient sur les mesures permettant de faire face à une grève éventuelle. Les notes préparées en vue d'une allocution expliquaient dans le détail les plans dressés par Nav Canada afin de parer à la grève des contrôleurs de la circulation aérienne qui semblait se profiler en 1997. À l'époque, Nav Canada proposa de maintenir les services de la circulation aérienne assurés à la clientèle, au-delà du niveau prévu par la LCSNAC en cas d'arrêt de travail, en élaborant et en mettant en oeuvre des mesures permettant de parer à toute éventualité en mobilisant les cadres. Selon les mesures exceptionnelles envisagées alors, les services nécessaires auraient été assurés aux vols d'urgence et à vocation humanitaire par des contrôleurs syndiqués appartenant à l'ACCTA, conformément à l'accord sur les services d'urgence prévu par la LCSNAC. D'autres services auraient été assurés mais à un niveau réduit au cours de l'arrêt de travail, d'abord dans l'espace aérien intérieur, puis dans l'espace aérien océanique. En ce qui concerne l'espace aérien intérieur, les mesures envisagées se seraient d'abord appliquées à 14 villes, puis on envisageait d'attribuer des créneaux aux aéroports de St. John's, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton et Vancouver afin que les liaisons directes puissent être maintenues entre les aéroports désignés. Le service n'aurait été assuré que d'une ville à une autre ou entre villes désignées. Les créneaux horaires entre aéroports désignés auraient permis d'assurer le contrôle de la circulation aérienne le long des trajets désignés entre villes désignées en vertu de créneaux horaires préétablis et à des altitudes elles aussi désignées. Les arrivées et les départs aux aéroports désignés auraient fait l'objet de restrictions, et les vitesses et routes auraient été strictement contrôlées. Ce plan sera ci-après cité sous l'appellation de plan «liaisons».

[52] Certains gestionnaires de Nav Canada estimaient à l'époque qu'il serait peut-être possible de maintenir les services de contrôle de la circulation aérienne sur certains aéroports et sur certaines routes désignées dans le plan «liaisons» élaboré par des gestionnaires de Nav Canada spécialement formés à cet effet.

[53] Le plan de mesures exceptionnelles «liaisons» fut modifié par la suite afin de maintenir la continuité du service au sein de la région de contrôle océanique de

subsequently abandoned as being non implementable principally because of the difficulties in finding and training managerial staff in sufficient numbers to support its operation. The details of the two plans, the domestic "city pairs" plan and the Gander oceanic plan which succeeded it, were eventually made available to the Board. Document 44 sets out the "city pairs" contingency plan, Document 45, the oceanic plan.

[54] Another item provided by CATCA to the Board sets out the framework for safety oversight of the civil air navigation system subsequent on its transfer from the Government of Canada, Department of Transport, to Nav Canada. This transfer occurred on November 1, 1996 and the framework document indicates that the transition and transfer were directed towards the development of a more entrepreneurial approach to providing air navigation services. It indicates that Transport Canada's role in regard to the provision of air navigation systems consequently changed on November 1, 1996 from that of owner/operator and regulator to that of regulator alone. It is useful to cite directly from that document. The document sets out its purpose:

The purpose of this document is to set the framework for the safety oversight of the national civil air navigation system. The framework reflects specific policy, legislative and organizational contexts and serves to delineate oversight functions as they relate to the application of a risk-based approach, the role of partnerships, inter-agency coordination and operational oversight.

[55] The document describes the role of office of air navigation services in respect of airspace safety oversight and discusses its functions.

The Office of Air Navigation Services and Airspace Safety Oversight is the custodian of the Air Navigation and Airspace safety oversight policy and related program components. It is the focal point for the exchange of significant safety-related information with the service provider; facilitates the development of risk indicators and management tools; develops annual operational oversight plans, in consultation with other Air Navigation Services and Airspace Divisions and Regions; and prepares quarterly and annual reviews of system performance. Additionally, it performs the critical role of partnership maintenance and ensuring that a system-wide commitment to safety is first and foremost in the minds of all

Gander. Tel qu'indiqué ci-dessous, ce plan fut lui aussi plus tard abandonné. On ne pensait en effet pas pouvoir le mettre en oeuvre tant il était difficile de trouver et de former suffisamment de cadres pour le mener à bien. Les détails des deux plans, le plan « liaison » et le plan prévu pour la région océanique de Gander, adopté par la suite, furent finalement transmis au Conseil. Le document n° 44 présente les mesures exceptionnelles prévues dans le cadre du plan « liaisons », et le document n° 45, le plan océanique.

[54] Un autre document fourni au Conseil par l'ACCTA expose en détail les mesures-cadres permettant d'assurer la sécurité du système de navigation aérienne civile après que le ministère des Transports eut transféré les responsabilités en ce domaine à Nav Canada. Ce transfert est intervenu le 1^{er} novembre 1996, et le document en question démontre que la période de transition et le transfert des responsabilités visaient à placer les services de navigation aérienne davantage sous le signe de l'entreprise privée. On constate qu'en matière de navigation aérienne, le rôle précédemment dévolu à Transports Canada s'est modifié le 1^{er} novembre 1996, le ministère qui était auparavant propriétaire/exploitant ainsi que régulateur, ne conservant que sa fonction de régulation. Il est intéressant de citer ici un extrait de ce document, en l'occurrence la partie ayant trait à son objet:

L'objet du présent document est d'établir le cadre de référence en matière de contrôle de la sécurité du système de navigation aérienne civile du Canada. Le cadre de référence tient compte des contextes politiques, législatifs et organisationnels du programme national de l'aviation civile et sert à cerner les fonctions de contrôle qui ont trait à la mise en oeuvre d'une démarche axée sur la gestion des risques, au rôle des partenariats, à la coordination inter-organisations et au contrôle opérationnel.

[55] Le document décrit en outre le rôle du bureau des services de la navigation aérienne en matière de sécurité de l'espace aérien, et en expose les fonctions.

Le Bureau du contrôle de la sécurité des Services de la navigation aérienne et espace aérien est chargé de la politique et du programme du contrôle de la sécurité. Il est le point central pour l'échange d'informations importantes liées à la sécurité avec le fournisseur de services; il facilite l'élaboration d'indicateurs de risque et d'outils de gestion; il élabore des plans annuels de surveillance de l'exploitation, en consultation avec d'autres divisions des Services de la navigation aérienne et espace aérien et bureaux régionaux [et] il rédige des rapports annuels et trimestriels sur la performance du système. De plus, il exerce le rôle déterminant d'assurer le maintien des partenariats et voit à ce que tous les intervenants

involved in the management of the national civil air navigation system.

[56] The report also identifies a preventive element for the operations of the airspace safety oversight function. It indicates that the objective of the element is to reduce accidents and incidents by providing training on regulatory requirements; participating in and reviewing aeronautical studies; performing inspections and audits; participating in the development of or reviewing new policies, procedures and criteria; and introducing new regulations and standards.

[57] Finally, it is important to be aware that the CATCA materials include information on a simulation exercise that was conducted at the request of CATCA by Nav Canada utilizing a computer at the ATS simulation centre of Nav Canada. This simulation which will be discussed further below when the evidence of Mr. Larry Hillsburg is considered, attempted to provide some modeling of the scenarios proposed by CATCA with a view to testing their safety. The evidence on the success and value of this process will be set out below. Certain other documentation will be commented upon in the concluding phase of these reasons.

[58] The evidence of the employer's first witness, Ms. Kathleen Fox will be summarized in considerable detail since it provides significant background and context. Ms. Fox currently holds the position of Assistant Vice-President, Air Traffic Services at Nav Canada. As such, she is responsible for the provision of control services at Nav Canada's control towers, instrument flight reference control service through the seven area control centres and Nav Canada's one terminal control unit, and flight information services provided through the network of approximately 75 flight service stations and 9 flight information centres. She also provides functional support to these operational units to ensure the integrity and the safety of the services provided by Nav Canada (the "employer" or the "corporation"). Before she undertook her current position in 1998, she served as Director of Safety with the employer.

dans la gestion du système de la navigation aérienne civile du Canada soient d'abord et avant tout déterminés à assurer la sécurité de l'ensemble du système.

[56] Le rapport fait en outre état, en matière de surveillance de la sécurité aérienne, de l'aspect de prévention. Il s'agit de réduire les accidents et le nombre d'incidents en assurant la formation du personnel au niveau des exigences réglementaires; en participant à des études aéronautiques et en en révisant les résultats; en effectuant des inspections et des vérifications; en prenant part à l'élaboration ou à l'examen de nouveaux critères, procédures et politiques; en adoptant de nouvelles normes et de nouveaux règlements.

[57] Il importe, enfin, de savoir que la documentation fournie par l'ACCTA comprend des renseignements concernant un exercice de simulation mené à la demande de l'ACCTA par Nav Canada à l'aide d'un ordinateur du centre de simulation ATS de Nav Canada. Cette simulation sera examinée un peu plus loin, lors de l'examen du témoignage de M. Larry Hillsburg. L'exercice de simulation devait permettre d'élaborer un modèle des scénarios proposés par l'ACCTA afin d'en vérifier la sécurité. Les éléments d'appréciation concernant le succès et la valeur de cet exercice seront examinés par la suite. Dans la conclusion des présents motifs, nous ferons également des commentaires sur plusieurs autres documents versés au dossier.

[58] Il y a lieu de résumer de manière assez détaillée le témoignage de M^{me} Kathleen Fox, le premier témoin cité par l'employeur, car ses explications permettent de situer le contexte de la présente affaire. M^{me} Fox est actuellement vice-présidente adjointe des Services de la circulation aérienne à Nav Canada. Elle est chargée des services de contrôle dans les tours de contrôle de Nav Canada, du service de contrôle IFR dans les sept centres de contrôle régional et dans l'unité de contrôle terminal de Nav Canada, ainsi que des services d'information de vol assurés par l'intermédiaire d'un réseau comportant environ 75 stations d'information de vol et 9 centres d'information de vol. C'est également elle qui assure un soutien fonctionnel à ces unités opérationnelles afin d'assurer l'intégrité et la sécurité des services fournis par Nav Canada (l'employeur ou la société). Avant d'assumer en 1998 ses fonctions actuelles, elle occupait, chez l'employeur, les fonctions de directrice de la sécurité.

[59] Ms. Fox described the nature of the business carried out by Nav Canada, and details of the transfer of that business from Transport Canada to the corporation. Nav Canada was created in 1995, and air navigation services (ANS), as mentioned earlier, were transferred from Transport Canada on November 1, 1996. The transfer took place under the authority of the *Civil Air Navigation Services Commercialization Act*, or CANSCA, which became law in June 1996. That legislation sets out in detail Nav Canada's structure and responsibilities, including the requirement to maintain the civil air navigation services necessary for humanitarian and emergency and northern and remote flights. Nav Canada is a private non-share capital corporation under that legislation which holds the exclusive right to operate and manage Canada's air navigation system. It is not an agency of the government or a Crown corporation. As a private corporation, Nav Canada has no shareholders; the company is debt financed and dependent entirely on user fees as revenue to offset its operating expense. It is answerable to a 15-member Board of Directors. Fees are charged to the users of the ANS, companies and individuals that own and operate civil aircraft in Canada.

[60] Nav Canada provides ANS for all of the airspace in Canada from coast to coast and from the US - Canada border. By long-standing agreement, the International Civil Aviation Organization has delegated to Nav Canada a segment of Atlantic ocean airspace over international waters, running from approximately 45 degrees north latitude to the airspace for which Iceland is responsible, and from approximately 30 degrees west longitude to the boundary of Canadian domestic airspace. In addition, some airspace over Canada is by agreement controlled by the United States, and likewise some American airspace is controlled by Nav Canada. Nav Canada provides a full range of services in areas delegated from the US, in accordance with its agreement with the American Federal Aviation Administration (the "FAA").

[59] M^{me} Fox a décrit les activités menées par Nav Canada, précisant en outre les détails du transfert de cette activité, de Transports Canada à la société. Nav Canada a été constituée en 1995, et les Services de la navigation aérienne (SNA) ont été, comme nous l'avons vu plus haut, transférés par Transports Canada le 1^{er} novembre 1996. Ce transfert s'est fait conformément aux dispositions de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile*, ou LCSNAC, texte entré en vigueur en juin 1996. Ce texte de loi énonce de manière détaillée la structure et les responsabilités de Nav Canada, et impose notamment à la société l'obligation d'assurer la continuité des services de navigation aérienne civile nécessaires aux vols d'urgence et à vocation humanitaire, ainsi qu'aux vols assurant la liaison avec les régions nordiques ou éloignées. Nav Canada est, aux termes mêmes de la loi, une société privée sans capital-actions émis, investie du droit exclusif d'exploiter et de gérer le système de navigation aérienne du Canada. Ce n'est ni un organisme gouvernemental ni une société d'État. Nav Canada est une société privée sans actionnaires. La société est financée par emprunt et dépend entièrement des revenus que lui procurent les frais d'utilisation, revenus qui lui permettent de faire face à ses frais d'exploitation. La société répond de son action devant un conseil d'administration de 15 membres. Elle perçoit des frais des utilisateurs des SNA, c'est-à-dire les entreprises et individus qui possèdent et exploitent des aéronefs civils au Canada.

[60] Nav Canada assure les services de navigation aérienne dans l'ensemble de l'espace aérien du Canada, à la grandeur du pays, et à partir aussi de la frontière Canada - États-Unis. Aux termes d'un accord conclu il y a longtemps, l'Organisation de l'aviation civile internationale a délégué à Nav Canada une partie de l'espace aérien au-dessus des eaux internationales de l'Atlantique, allant d'à peu près 45 degrés de latitude nord jusqu'à l'espace aérien relevant de l'Islande, et à partir d'environ 30 degrés de longitude ouest jusqu'à la frontière de l'espace aérien intérieur canadien. Une partie de l'espace aérien canadien est en outre contrôlée par les États-Unis en vertu d'un accord passé avec ce pays, et une partie de l'espace aérien américain est contrôlée par Nav Canada. Nav Canada assure toute la gamme des services dans les zones qui lui sont déléguées par les États-Unis, conformément à l'accord passé avec la Federal Aviation Administration américaine (FAA).

[61] The level of service provided by Nav Canada is determined according to the number and frequency of flights. Ms. Fox explained the statistics that Nav Canada has maintained since it assumed the operation of air traffic control services in Canada, and indicated that current levels of service are based on those statistics. Prior to commercialization of the service, Transport Canada's policies included the general requirement that airports with at least 60,000 movements (takeoffs and landings) should provide an airport control service. Airports with less than 60,000 movements should provide an airport advisory service. Below 40,000 movements, there was no requirement for service unless there were commercial air carriers involved, in which case this lower threshold dropped to 25,000 movements.

[62] Immediately following the transfer from Transport Canada to Nav Canada, Nav Canada was required under CANSCA to provide the same level of service that had been provided prior to commercialization. Ms. Fox noted the requirement of the CARs (Canadian Air Regulations) that if Nav Canada wished to change a level of service, it would first have to ensure that there were no negative safety impacts associated with the change, and would have to notify the Minister. Ms. Fox indicated that in order to ensure compliance with this requirement, Nav Canada has adopted the policy whereby, before it actually reduces service of undertaking an aeronautical study involving a detailed risk analysis. This study would involve an identification of all of the potential hazards associated with the reduction in service, to determine whether the change would result in an unacceptable hazard to safety and to determine what measures could be taken to mitigate the risk. Once that study was complete, Nav Canada's Board of Directors would review the results and if the Board supported the proposed change, the results would be forwarded to Transport Canada for review. If Transport Canada is not satisfied that safety would not be negatively affected, then the Minister may direct Nav Canada to maintain the current level of service. Otherwise, Transport Canada would permit the corporation to proceed with the change as recommended.

[63] Transport Canada, as indicated previously, is the ultimate regulator for air traffic control in Canada.

[61] Le niveau de service assuré par Nav Canada est fonction du nombre et de la fréquence des vols. M^{me} Fox a fourni des explications sur les statistiques compilées par Nav Canada depuis qu'elle a assumé la charge des services de contrôle de la circulation aérienne au Canada, indiquant que les niveaux de service actuellement en vigueur sont basés sur ces statistiques. Avant la commercialisation du service, les politiques de Transports Canada exigeaient notamment que les aéroports enregistrant au moins 60 000 mouvements (décollages et atterrissages) devaient assurer le contrôle. Les aéroports enregistrant moins de 60 000 décollages ou atterrissages devaient assurer un service consultatif. En deçà de 40 000 mouvements, aucun niveau de service n'était prévu à moins que l'aéroport en question ait accueilli des vols réguliers, dans quel cas la fourchette basse passait à 25 000 mouvements.

[62] Immédiatement après le transfert de Transports Canada à Nav Canada, Nav Canada s'est vu tenue, aux termes de la LCSNAC, d'assurer le même niveau de service que celui qui était assuré avant la commercialisation. M^{me} Fox a rappelé que, selon le Règlement de l'aviation canadien (RAC), si Nav Canada entendait modifier le niveau de service, il lui faudrait d'abord s'assurer qu'un tel changement n'aurait aucune incidence néfaste sur la sécurité et devrait, en outre, en aviser au préalable le ministre. M^{me} Fox a indiqué que pour garantir le respect de cette exigence, Nav Canada a adopté une politique en vertu de laquelle, avant de réduire le service, elle entreprendrait une étude aéronautique comportant une analyse détaillée du risque. Une pareille étude cernerait tous les risques que pourrait poser une réduction du service, afin que l'on sache si le changement envisagé entraînerait un risque inacceptable pour la sécurité et afin de cerner les mesures qui permettraient d'atténuer le risque ainsi identifié. Une fois l'étude terminée, le conseil d'administration de Nav Canada se pencherait sur les résultats et, si le conseil était favorable aux changements envisagés, les résultats de l'étude seraient transmis à Transports Canada pour examen. Si Transports Canada n'est pas persuadé que les changements n'entraîneront pas pour la sécurité un risque nouveau, le ministre peut demander à Nav Canada de maintenir le service à son niveau actuel. Autrement, Transports Canada permettra à la société d'adopter le changement recommandé.

[63] Rappelons que Transports Canada a le dernier mot en matière de réglementation du contrôle de la

Separation criteria, classification of airspace and licencing standards for controllers are all set by Transport Canada. While Transport Canada was previously called the Ministry of Transport, for ease of reference in these reasons it is called Transport Canada. Ms. Fox confirmed that the commercialization of the ANS separated the policy-making, regulatory, and safety oversight functions from the ownership, management and operation of the day-to-day service and management of Canadian airspace. The latter functions are now the exclusive responsibility of Nav Canada.

[64] Transport Canada therefore determines the classification of airspace in Canada and areas delegated to Canadian control. The classification of airspace determines the rules that apply to pilots. Airspace may be controlled or uncontrolled, and within controlled airspace there are different levels of control. The nature of the control imposed on aircraft depends on whether they fly under the visual flight rules (VFR) or instrument flight rules (IFR).

[65] Class A airspace is airspace in which only IFR aircraft may operate. Class A airspace is typically high level airspace, from 18,000 feet and above, although it may vary depending on the part of the country.

[66] Class B airspace is airspace below 18,000 feet but typically above 12,000 feet, in which IFR aircraft may operate with a clearance. VFR aircraft may not operate in Class B airspace unless they have Air Traffic Control (ATC) clearance, in which case they fly under what is called "controlled VFR" as an exception to the rule.

[67] Class C airspace is controlled airspace usually located around a busy airport such as Ottawa, Vancouver or Toronto, as well as some of the airspace under control of a terminal control unit in the immediate vicinity of an airport. Class C airspace may be so designated where there is a high number of aircraft operating, or where there is a mix of aircraft, from light single engine training craft to heavy jet carriers. Anyone wishing to operate in Class C

circulation aérienne au Canada. Les critères d'espacement, la classification de l'espace aérien et les normes en vertu desquelles sont délivrées les licences de contrôleur sont intégralement fixés par Transports Canada. Le ministère des Transports, par souci de simplification, sera dorénavant cité sous la forme de «Transports Canada». M^{me} Fox a confirmé que la commercialisation des SNA a eu pour effet de scinder la fonction élaboration des politiques, réglementation et surveillance de la propriété, de la gestion et des opérations quotidiennes ainsi que de la gestion de l'espace aérien du Canada. Dans ces derniers domaines, les responsabilités relèvent maintenant entièrement de Nav Canada.

[64] C'est donc Transports Canada qui classifie l'espace aérien du Canada ainsi que les zones déléguées à des contrôleurs canadiens. C'est en fonction de la classification de l'espace aérien que sont fixées les règles applicables aux pilotes. Il peut s'agir d'un espace aérien contrôlé ou non contrôlé, et au sein d'un espace aérien contrôlé, il s'exerce divers niveaux de contrôle. La nature du contrôle imposé aux aéronefs est liée à l'emploi soit des règles de vol à vue (VFR) soit des règles de vol aux instruments (IFR).

[65] L'espace aérien de classe A est un espace aérien où seuls les vols IFR sont autorisés. Il s'agit normalement d'un espace aérien supérieur, c'est-à-dire à partir de 18 000 pieds bien que ce plancher puisse varier selon l'endroit au pays.

[66] L'espace aérien de classe B a pour plafond une altitude de 18 000 pieds, mais dépasse en général les 12 000 pieds, et dans cet espace seuls les vols IFR sont autorisés. Les vols VFR doivent obtenir une autorisation du Contrôle de la circulation aérienne (ATC) pour pénétrer dans un espace aérien de classe B, et dans ces cas-là ils volent dans ce qu'on appelle des «règles de vol à vue contrôlées (CVFR)», par exception à la règle générale.

[67] L'espace aérien de classe C est un espace aérien contrôlé comme on en trouve généralement autour d'aéroports très occupés tels qu'Ottawa, Vancouver ou Toronto, et comprend aussi certaines parties de l'espace aérien relevant d'une unité de contrôle terminal située dans les environs immédiats d'un aéroport. L'espace aérien peut être désigné un espace de classe C lorsqu'y évoluent un grand nombre d'aéronefs, ou lorsque les types d'aéronefs qui

airspace must have a clearance to enter. IFR aircraft are separated from IFR aircraft and from VFR aircraft in Class C space. Air traffic control may also provide assistance to VFR aircraft in the form of conflict resolution to avoid other craft. Nine airports in Canada have Class C control zones.

[68] Class D airspace is also controlled, and the designation may apply to terminal control airspace. In Class D airspace, however, a VFR pilot does not require a clearance to enter, but must establish two-way radio contact with the controller. In this zone, IFR aircraft are separated from other IFR aircraft, but not from VFR aircraft, although air traffic control will still provide information about known traffic. All controlled airports in Canada other than the nine with Class C airspace are Class D.

[69] Class E is also controlled airspace, but Nav Canada does not provide airport control service in this space. Typically, Class E airspace will be around an airport that is less busy than one that requires airport control services, but still busy enough to require advisory services in the form of a staffed facility, such as a flight service station. There are no restrictions on either IFR or VFR aircraft in Class E airspace. Nav Canada continues to separate IFR aircraft. In Class E airspace, however, there is usually a mandatory common frequency on which all aircraft must communicate amongst themselves and with the agency providing advisory services.

[70] Class F airspace is known as "special use airspace." Class F may be applied to a control zone; for example, it may be applied to Toronto insofar as there are certain restrictions that apply to aircraft trying to enter the Toronto control zone. As such, it would be controlled airspace, but it involves special restrictions.

l'utilisent sont très divers, allant, par exemple, du petit avion d'entraînement à un seul moteur aux gros porteurs à réaction. Tout aéronef voulant évoluer dans un espace aérien de classe C doit obtenir au préalable une autorisation. Dans les espaces aériens de classe C, on assure un espacement entre vols IFR et entre les vols IFR et les vols VFR. Les services de contrôle de la circulation aérienne peuvent également aider les vols VFR à éviter les autres aéronefs. Au Canada, neuf aéroports sont situés dans une région de contrôle de classe C.

[68] L'espace aérien de classe D est, lui aussi, un espace aérien contrôlé et cette désignation peut également s'appliquer à l'espace aérien relevant d'un terminal de contrôle. Dans l'espace aérien de classe D, cependant, le pilote volant aux VFR peut pénétrer sans autorisation, mais il est tenu, toutefois, d'établir un contact radio dans les deux sens avec le contrôleur. Dans cette zone, on assure un espacement entre vols IFR mais non entre les vols IFR et les vols VFR. Les contrôleurs de la circulation aérienne les tiennent au courant cependant de l'environnement aérien. Autres que les neuf aéroports ayant un espace aérien de classe C, tous les aéroports contrôlés du Canada sont de classe D.

[69] L'espace aérien de classe E est lui aussi un espace aérien contrôlé, mais dans ce type d'espace Nav Canada n'assure pas de service de contrôle de la circulation aérienne à partir de l'aéroport. Les espaces aériens de classe E se trouvent en général situés autour d'un aéroport moins occupé que les aéroports exigeant des services de contrôle de la circulation aérienne, mais suffisamment occupés cependant pour qu'il y ait besoin d'assurer des services consultatifs avec une station d'information de vol et le personnel nécessaire. Dans un espace aérien de classe E, aucune restriction ne s'impose ni aux vols IFR ni aux vols VFR. Nav Canada continue cependant à assurer un espacement entre les vols IFR. Dans un espace aérien de classe E, cependant, on impose en général l'utilisation d'une fréquence unique à l'aide de laquelle tous les aéronefs doivent communiquer entre eux, la société assurant des services consultatifs.

[70] L'espace aérien de classe F est un « espace aérien à statut spécial ». Il peut s'agir d'une zone de contrôle; et dans ce cas-là on pourrait y comprendre Toronto dans la mesure où certaines restrictions s'appliquent aux aéronefs qui entendent pénétrer dans la zone de contrôle de Toronto. Il s'agit donc d'un espace aérien

Class F may also apply to areas around military shooting ranges or to parachuting areas. Class F may include outright restriction of aircraft or advisory airspace.

[71] Finally, Class G is uncontrolled airspace. Nav Canada does not provide any control service in Class G airspace to either IFR or VFR aircraft. The company may still provide alerting services, but does not provide separation. The airspace in the immediate vicinity of Rockliffe airport and below 1,200 feet is an example of Class G airspace, where a pilot can operate, land, or take off without speaking to anyone.

[72] Ms. Fox explained that certain airspace may be subject to change periodically. Control towers that are not as busy as others may not operate 24 hours per day: when a tower providing control to Class C or D airspace shuts down, the airspace becomes Class E.

[73] Services at towers, centres and terminals are maintained according to the airspace requirements and practical traffic requirements. Ms. Fox spoke about the importance of accurate altimeter readings for all aircraft, and the service provided in that respect by Nav Canada. The altimeter gauges the craft's altitude according to the air pressure level. The altimeter is set according to the departure airport's elevation before take off, but the change in air pressure levels during travel can affect the accuracy of the altimeter reading. Nav Canada provides information on barometric pressure to pilots allowing them to correct their altitude. An incorrect reading could be quite dangerous because pilots may think they are at a safe altitude above any obstacles or terrain when in fact they are flying considerably lower than they believe. Radar equipment is also available in many locations to provide an altitude reading. While some aircraft also have radar, not all aircraft have this equipment, and the equipment is not always turned on.

contrôlé mais soumis à des restrictions particulières. Cette classification peut également s'appliquer à l'espace aérien entourant des terrains de tir militaires ou des zones de parachutage. Cette classification peut également comprendre des restrictions applicables aux aéronefs ou la création d'un espace aérien à service consultatif.

[71] Et enfin, l'espace aérien de classe G est un espace aérien non contrôlé. Dans un espace aérien de classe G, Nav Canada n'assure aucun service de contrôle, ni pour les vols IFR ni pour les vols VFR. La société peut tout de même assurer des services d'alerte, mais n'assure pas l'espacement des appareils. L'espace aérien situé dans les environs immédiats de l'aéroport de Rockliffe, à une altitude de moins de 1 200 pieds, par exemple, est un espace aérien de classe G, ce qui permet à un pilote de voler, d'atterrir ou de décoller sans entrer en communication avec qui que ce soit.

[72] M^{me} Fox a expliqué que la classification des espaces aériens peut être modifiée de temps à autre. Là où la circulation aérienne n'est pas très dense, les tours de contrôle peuvent ne pas être ouvertes 24 heures sur 24. Ainsi, lorsqu'une tour de contrôle desservant un espace aérien de classe C ou D ferme, l'espace aérien devient un espace aérien de classe E.

[73] Dans les tours, centres et terminaux, les services sont assurés en fonction des exigences propres à l'espace aérien et des conditions du trafic. M^{me} Fox a dit toute l'importance que revêt pour un aéronef des indications d'altitude précises et l'importance, donc, du service assuré en ce domaine par Nav Canada. L'altimètre calcule l'altitude de l'aéronef en fonction de la pression atmosphérique. L'altimètre est ajusté avant le décollage en fonction de l'altitude de l'aéroport de départ, mais les changements de pression atmosphérique en cours de vol sont susceptibles d'affecter la précision des indications. Nav Canada fournit aux pilotes des indications sur la pression barométrique afin de leur permettre de corriger leur altitude. Toute indication inexacte est source de danger car un pilote peut penser être en sécurité et voler au-dessus des obstacles alors qu'en fait son altitude est moins grande qu'il ne le pensait. Dans de nombreux lieux, les radars permettent également de préciser l'altitude. Certains aéronefs sont, eux aussi, équipés de radar, mais ce n'est pas le cas de tous les avions et parfois le système n'est pas allumé.

[74] Visual Flight Rules (VFR) are the flight regime in which an aircraft operates by visual reference to the ground or water. With some exceptions, depending on the classification of airspace, the pilot of an aircraft operating under Visual Flight Rules is entirely responsible to look out and observe for other aircraft, and to provide separation. Pilots flying under VFR are said to be operating by the principle of "see and be seen" with respect to other aircraft. The regulations related to VFR flight require that aircraft may only fly VFR in certain weather conditions, and generally require at least three miles visibility. There must also be a cloud base that allows the aircraft to fly at least 500 feet above ground and 500 feet below cloud.

[75] When an aircraft operates under instrument flight rules (IFR), air traffic control (with some exceptions) assumes responsibility for the safe separation of the aircraft from other aircraft operating under IFR. When operating under IFR, the aircraft must file a flight plan, must receive an air traffic control clearance to operate along the desired route and at the requested altitude. Typically, the pilot flies solely with reference to on-board instruments on the flight deck. The instruments also allow the flight crew to navigate either with respect to the ground based upon navigational aids or other types of inertial navigation aids which are not dependent on ground-based radio transmitters.

[76] Ms. Fox took the Board through a typical VFR flight from Ottawa to Hamilton, which she indicated would take approximately two hours for a small aircraft. Over the course of such a flight, a pilot would communicate with at least three controllers in the Ottawa tower, possibly one or two in the Ottawa terminal, another one or two en route to Toronto, another controller as they went through the east satellite, west satellite, and then two more controllers when they arrive in Hamilton. Some pilots choose to fly at a lower altitude and follow the shoreline to avoid air traffic control, but this causes problems because of the number of aircraft and the inability of the pilots to know each other's location.

[77] Ms. Fox also described a typical IFR flight from Ottawa to Vancouver. Over the course of that flight, the aircraft would travel through approximately 15 different sectors of airspace each controlled by a different controller. In total the pilot could speak to as

[74] Lorsqu'il vole selon les règles du vol à vue (VFR) un aéronef s'oriente par des repères visuels situés au sol ou sur l'eau. À quelques exceptions près, selon la classification de l'espace aérien, il appartient au pilote d'un aéronef qui vole en VFR d'ouvrir l'oeil et d'être à l'affût des autres appareils afin d'assurer l'espacement nécessaire. On dit des pilotes volant en VFR qu'ils pilotent selon le principe « voir et être vu » en ce qui concerne les autres appareils. Selon les règlements, un aéronef ne peut voler en VFR que dans certaines conditions météorologiques et il faut, d'une manière générale, une visibilité d'au moins trois milles. L'état des nuages doit permettre à l'aéronef de voler à au moins 500 pieds d'altitude et à 500 pieds en dessous des nuages.

[75] Lorsqu'un aéronef vole selon les règles de vol aux instruments (IFR), c'est au contrôle de la circulation aérienne (à quelques exceptions près) qu'il appartient d'assurer l'espacement entre l'aéronef et les autres vols IFR. Alors qu'il vole en IFR, l'aéronef doit déposer un plan de vol, recevoir l'autorisation du contrôle de la circulation aérienne afin de suivre la route qu'il a choisie à l'altitude qu'il a indiquée. En général, le pilote vole en se fiant entièrement aux instruments du poste de pilotage. Ces instruments permettent également à l'équipage de naviguer soit selon les aides à la navigation au sol soit selon d'autres types d'aides à la navigation par inertie indépendants des postes émetteurs installés au sol.

[76] M^{me} Fox a expliqué au Conseil le déroulement d'un vol VFR typique d'Ottawa à Hamilton, vol qui prendrait à peu près deux heures à un petit avion. Pendant un tel vol, le pilote entrera en contact avec au moins trois contrôleurs de la tour d'Ottawa, avec peut-être un ou deux contrôleurs au terminal d'Ottawa, un ou deux autres en route vers Toronto, un autre contrôleur encore en passant du satellite est au satellite ouest, puis avec encore deux autres contrôleurs en arrivant à Hamilton. Certains pilotes choisissent de voler à une altitude plus faible et suivent la côte pour éviter le contrôle de la circulation aérienne, mais cela peut entraîner des problèmes en raison du nombre d'aéronefs et du fait que les pilotes ignorent la trajectoire des autres appareils.

[77] M^{me} Fox a également décrit un vol IFR typique entre Ottawa et Vancouver. Au cours de ce vol, l'aéronef traverserait environ 15 secteurs aériens différents, chacun soumis à un contrôleur différent. Il se peut donc que le pilote entre en contact avec 19

many as 19 controllers at different points in the flight. Each of these controllers could have more than one flight to handle at any given time, and could in fact have as many as 15 to 20 flights to control. It was obvious from this evidence that the ANS is a highly integrated, highly coordinated system.

[78] In cross-examination, Ms. Fox acknowledged that roughly one third of all domestic movements at Nav Canada tower control airports were civilian local movements in 1999. Of that number, she admitted that the majority of local movements were training flights and practice takeoffs and landings. She further acknowledged that eliminating training flights, if they are strictly for general aviation recreational pilots, should not have any impact on public safety. However, she did not include in this category training flights for commercial pilots required to undergo recurrent training or pilot proficiency checks by Transport Canada. She recognized that Transport Canada has the power to extend the deadlines for such proficiency checks, but that power is exercised only in extenuating circumstances.

[79] Ms. Fox explained in detail the system of "tracks" along which aircraft travel west across the North Atlantic oceanic airspace. Most commercial airline traffic over the North Atlantic follows six to eight designated tracks or paths for aircraft to fly over the ocean, each separated by 120 miles. These run from Europe and the U.K. over to and through Canada and the United States. The track system allows aircraft to fly at the same time in the same direction and at the same altitude, but at a safe distance from each other. The position of the tracks varies from day to day as a function of the jet stream and the wind in order to allow aircraft to avoid strong headwinds. Because of the absence of radar over the Atlantic the structured track flow has been determined to be the safest and most efficient system for governing oceanic traffic. From 800 to 1,200 flights per day follow the North Atlantic route.

[80] On the West Coast, there are approximately 45,000 flights per year, about 7,000 to 7,500 of which appear to land and take off in Canada. In southern Ontario, approximately 145,000 flights per year cross the southwestern Ontario airspace when travelling

contrôleurs à divers points de son trajet. Chacun de ces contrôleurs peut, à un moment donné, s'occuper de plusieurs vols, un contrôleur pouvant effectivement assurer le contrôle de 15 à 20 vols différents. Ce témoignage a démontré que le SNA est un système fortement intégré et hautement coordonné.

[78] Lors de son contre-interrogatoire, M^{me} Fox a reconnu qu'en 1999 environ un tiers de tous les vols intérieurs recensés aux aéroports équipés d'une tour de contrôle de Nav Canada étaient des mouvements civils locaux. Sur ce nombre, elle reconnaît que la majorité des mouvements locaux étaient des vols d'entraînement et des exercices de décollage et d'atterrissage. Elle reconnaît en outre que le fait d'éliminer les vols d'entraînement, dans la mesure où ceux-ci sont uniquement le fait de pilotes amateurs, ne devrait avoir aucune incidence sur la sécurité du public. Cependant, elle n'a pas inclus dans cette catégorie des vols d'entraînement, les vols que les pilotes de lignes aériennes sont tenus d'effectuer pour se tenir à niveau ou pour faire vérifier leurs compétences par Transports Canada. Elle a reconnu que Transports Canada a toute latitude pour proroger les délais de ces vérifications de compétence, mais que ce pouvoir ne devrait s'exercer que dans des circonstances tout à fait particulières.

[79] M^{me} Fox a expliqué en détail le système des routes utilisées en direction ouest par les aéronefs traversant l'espace aérien océanique sur l'Atlantique Nord. Sur l'Atlantique Nord, la plupart des vols réguliers suivent six ou huit routes désignées, chacune de ces routes étant séparée des autres par une distance de 120 milles. Ces routes vont de l'Europe et du Royaume-Uni jusqu'à la côte ouest du Canada et des États-Unis. Ce système de routes permet aux aéronefs de voler en même temps, dans le même sens et à la même altitude tout en maintenant l'espacement nécessaire à la sécurité. Le tracé de ces routes varie d'un jour à l'autre en fonction du courant-jet et du vent afin de permettre aux aéronefs d'éviter les vents de face puissants. Étant donné l'absence de radar sur l'Atlantique, le mouvement le long de routes tracées au préalable a été jugé le moyen le plus sûr et le plus efficace de réguler le trafic océanique. Chaque jour, de 800 à 1 200 vols empruntent la route préférentielle Atlantique Nord.

[80] Sur la côte ouest, on enregistre environ 45 000 vols par an, dont 7 000 à 7 500 qui atterrissent ou décollent du Canada. Dans le sud de l'Ontario, environ 145 000 vols traversent chaque année l'espace aérien du sud-ouest ontarien pour effectuer le trajet

between two US points. In addition, Canada's control service is affected by its obligations under the Severe Weather Avoidance Plan (SWAP), under which aircraft can be diverted from one country to another to avoid bad weather. When the United States has a particularly bad thunderstorm season, as they have had in the past few years, SWAP allows aircraft which would not normally fly through Canadian airspace to divert north to avoid difficulty.

[81] Ms. Fox expressed the opinion that the model set out by CATCA eliminating service to international overflights would constitute an attempt to change the level of service because Nav Canada would be excluding certain countries and certain operators from access to airspace for which the corporation is responsible under the ICAO convention. She suggested that the Minister of Transport would have significant concerns about potential safety problems if services to such overflights were eliminated during a strike.

[82] She also suggested that if CATCA's model were enforced, the North Atlantic track structure in the Gander oceanic central zone would have to be reorganized south to pass well south of the airspace controlled by Canada. Certain aircraft travelling the tracks of this sector are twin-engine aircraft, which by law must follow Extended Range Twin Engine Operations Rules (ETOPS) and stay within between one and three hours flying time of an alternative airport in the event that one of the two engines should fail. If the North Atlantic tracks were eliminated, these aircraft, which comprise a significant proportion of the North Atlantic traffic, would have to make other arrangements to stay within safe distance of an alternative airport.

[83] Additionally, there are a number of flights, particularly over the North Atlantic, that must divert because of either mechanical or a medical emergency on board. These craft will often land in Halifax or Gander to deal with the situation. Even if these aircraft were handled as emergency flights under Model 3, because they would not have travelled along the North Atlantic track they would be starting out from a position farther south than they do today adding significant flying time to an alternate. The potential

entre deux destinations situées aux États-Unis. De plus, le service de contrôle du Canada est également soumis aux obligations que lui impose le Severe Weather Avoidance Plan (SWAP) aux termes duquel, pour éviter le mauvais temps, un aéronef peut être dérouté sur un autre pays. Lorsque les États-Unis traversent une période d'orages particulièrement violents, comme cela était le cas ces dernières années, le SWAP permet à un aéronef qui n'emprunterait pas normalement l'espace aérien du Canada de faire un détour vers le nord pour éviter le gros temps.

[81] Selon M^{me} Fox, le modèle proposé par l'ACCTA et éliminant le service aux vols internationaux empruntant l'espace aérien du Canada équivaldrait à une modification du niveau de service puisque Nav Canada exclurait alors de l'espace aérien du Canada certains pays et certains exploitants, contrairement aux obligations que lui impose la convention de l'OACI. D'après elle, le ministre des Transports pourrait très légitimement s'inquiéter au niveau de la sécurité si de tels survols étaient supprimés en cas de grève.

[82] Elle estime également que si l'on retenait le modèle de l'ACCTA, les routes de l'Atlantique Nord traversant la zone centrale océanique de Gander auraient à être réorganisées et réorientées vers le sud afin d'éviter l'espace aérien contrôlé par le Canada. Certains aéronefs longeant les routes tracées dans ces secteurs sont des bimoteurs. Or, aux termes mêmes de la loi, les opérations de bimoteurs avec distance de vol prolongée (ETOPS) sont soumises à des règles spéciales, les appareils étant notamment tenus de rester de une à trois heures de vol d'un aéroport de rechange en cas de panne à l'un des deux moteurs. Si l'on éliminait les routes de l'Atlantique Nord, ces aéronefs, qui assurent une part notable du trafic transocéanique, auraient à prendre d'autres dispositions afin de pouvoir se maintenir à bonne distance d'un aéroport de rechange.

[83] En outre, certains vols, et en particulier sur l'Atlantique Nord, doivent être déroutés en raison d'une urgence mécanique ou médicale survenue à bord. Souvent, ces aéronefs atterrissent à Halifax ou à Gander afin que le problème puisse être réglé. Même si ces vols étaient considérés comme des vols d'urgence au titre du modèle 3, étant donné qu'ils n'auraient pas suivi la route préférentielle Atlantique Nord, ils partiraient d'un point situé plus au sud qu'ils ne le font aujourd'hui, ce qui rallongerait considérablement le

addition of flying time could be critical in the event of a medical emergency.

[84] During cross-examination, Ms. Fox did acknowledge that with 72-hours notice, the flying tracks from Europe to North America could be re-oriented in a southerly direction. She insisted, however, that the shortest and safest distance for aircraft travelling from Northern Europe would always be through Gander oceanic and northeastern Canadian airspace. Flying times would be much longer either because of the increased distance or because the aircraft might be flying into stronger winds. The day-to-day track structure is a function of the winds, weather, and the position of the jet stream, which varies by day and by season.

[85] There are some aircraft that do not follow the North Atlantic track system because they depart from more northerly locations in Northern Europe. These aircraft normally come across the northern part of the North Atlantic airspace in the area of Baffin Island or northeastern Quebec. That traffic, if it could not penetrate Canadian domestic airspace, would have to be routed a considerable distance south and west. This redirection would mean there would be a significant crossover with aircraft departing from southern parts of Europe and Asia. The crossover would be a very complex operation involving coordination between a number of control centres. On cross-examination, Ms. Fox acknowledged that this coordination could possibly be carried out. She acknowledged that when the Icelandic air traffic control service recently gave a notice of a possible service interruption, Nav Canada's Gander oceanic centre undertook, in consultation with its counterpart in the U.K., to attempt to avoid the airspace in question.

[86] Ms. Fox acknowledged on cross-examination that occasional interruptions in service resulting, for example, from snow removal or power outages at an airport or terminal control centre, are not unknown. She agreed that when such an interruption occurs, the slowdown or reduction in service can negatively affect not only the airport or centre in question, but necessary

temps nécessaire pour atterrir à un aéroport de rechange. En cas d'urgence médicale, cet allongement du trajet pourrait être lourd de conséquence.

[84] Pendant son contre-interrogatoire, M^{me} Fox a reconnu cependant que sur préavis de 72 heures, les routes reliant l'Europe à l'Amérique du Nord pourraient être réorientées vers le sud. Elle a néanmoins insisté sur le fait que pour les aéronefs partant d'Europe du Nord, le trajet le plus court et le plus sûr est toujours celui qui franchit l'espace aérien de la zone océanique de Gander au nord-est du Canada. Le trajet serait beaucoup plus long soit en raison simplement de la distance accrue, soit parce que l'aéronef pourrait avoir à affronter des vents plus forts. L'agencement des routes est adapté au jour le jour en fonction des vents, de la météo et du courant-jet, autant d'éléments qui varient d'un jour à l'autre et d'une saison à l'autre.

[85] Certains aéronefs n'empruntent pas les routes de l'Atlantique Nord car ils partent d'aéroports situés beaucoup plus au nord, en Europe du Nord. Ces aéronefs traversent normalement la partie nord de l'espace aérien de l'Atlantique Nord, dans la région de l'île de Baffin ou du nord-est du Québec. Ce trafic-là, à supposer qu'il ne puisse pas pénétrer dans l'espace aérien intérieur du Canada, aurait à être dérouté assez loin au sud et à l'ouest. Ce déroutement entraînerait de fréquents croisements de trajectoire avec des aéronefs en provenance de l'Europe du Sud et de l'Asie. Ces croisements créeraient une situation très complexe exigeant une forte coordination entre plusieurs centres de contrôle. Lors de son contre-interrogatoire, M^{me} Fox a reconnu qu'une telle coordination était possible. Elle a reconnu que lorsque, récemment, le service de contrôle de la circulation aérienne de l'Islande a donné un préavis d'interruption possible de service, le centre océanique de Nav Canada à Gander, de concert avec son homologue au Royaume-Uni, a pris des mesures afin d'éviter autant que possible l'espace aérien en question.

[86] M^{me} Fox a reconnu, lors de son contre-interrogatoire, qu'il se produit parfois des interruptions de service en raison, par exemple, d'opérations de déneigement ou de coupures de courant à un aéroport ou à un centre terminal de contrôle. Elle a reconnu que lorsqu'une telle interruption se produit, le ralentissement ou la réduction du service

restrictions can affect service to aircraft hundreds or even thousands of miles away.

[87] Additionally, she acknowledged that when for one reason or another the full compliment of a facility's staff does not show up for a shift, Nav Canada attempts to ascertain the immediate traffic demands and to determine whether the available staff will be able to handle the demand without restriction. If it does not appear that the staff can handle it, every effort is made to replace the missing workers with controllers who are on days of rest. Alternatively, qualified controllers who are available but who are engaged in other activities, such as training programs, will be sought to cover the demand. Finally, staff who are currently on duty but whose shifts are ending may have their shifts extended to work additional hours in accordance with the collective agreement. If the positions cannot be filled, Nav Canada would ordinarily implement restrictions in order to constrain traffic to a level that can be handled safely by the controllers available. Restrictions that are applied in such circumstances may include requiring IFR aircraft to keep a greater distance apart, or limiting training flights for VFR aircraft.

[88] Presently, a number of centres, particularly Winnipeg Centre, are short staffed, and some are significantly short staffed in some of the specialties. As one approach to responding, the Winnipeg Centre is currently in the process of carrying out a re-organization which will lead to a split of sectors between high-level and low-level airspace. Edmonton Centre also has some specialties that are understaffed and there are other specialties in some other centres that are understaffed. Nav Canada's objective is to staff all specialties in the centres and in the major towers to 105% of the actual staffing guidelines to compensate for those periods when operational controllers will not be available to perform duties for other reasons, such as extended sick leave, training duties, et cetera. To address the shortfalls, Nav Canada has accelerated its intake of air traffic controllers and

peut non seulement troubler les opérations de l'aéroport ou du centre en question mais également affecter le service à des aéronefs situés à des centaines, voire à des milliers de milles.

[87] Elle a d'ailleurs reconnu que lorsque, pour une raison ou pour une autre, il manque, au cours d'un poste donné, un ou plusieurs membres de l'équipe de contrôleurs, Nav Canada tente de connaître les besoins immédiats au niveau du trafic et décide si le personnel sur place est capable d'y faire face sans qu'aucune restriction ait à être imposée aux mouvements aériens. Si le personnel sur place ne semble pas pouvoir faire face à l'ampleur des mouvements aériens, tout est fait pour remplacer les employés qui manquent par des contrôleurs qui étaient en congé. On peut également faire appel à des contrôleurs qualifiés qui seraient normalement disponibles, mais qui participent ce jour-là à d'autres activités telles que des programmes de formation. Et enfin, les contrôleurs de service ce jour-là, arrivant en fin d'horaire, peuvent se voir solliciter pour effectuer des heures supplémentaires conformément à la convention collective. Si l'on ne parvient pas à compléter l'équipe, Nav Canada imposera normalement des restrictions afin de ramener la circulation aérienne à un niveau auquel les contrôleurs disponibles peuvent faire face en toute sécurité. Parmi les mesures restrictives appliquées en pareil cas on peut, par exemple, demander aux vols IFR de maintenir un plus grand espacement, ou limiter les vols d'entraînement en VFR.

[88] Actuellement, plusieurs centres, et notamment le centre de Winnipeg, travaillent avec des effectifs réduits et certains centres manquent de personnel dans certaines spécialités. Pour faire face à une telle situation, le centre de Winnipeg tente actuellement une réorganisation qui opérerait une distinction entre l'espace aérien inférieur et l'espace aérien supérieur. Dans certains métiers, le centre d'Edmonton manque aussi de personnel et cela est vrai dans d'autres centres aussi. Nav Canada entend, dans tous les métiers, doter les centres et les principales tours de contrôle d'effectifs équivalant à 105 p. 100 des besoins actuellement définis dans les directives de dotation afin de tenir compte des périodes où les contrôleurs opérationnels ne peuvent pas, pour une raison ou pour une autre, assurer leur service, notamment en cas de congé pour maladie prolongée ou de responsabilités en

has been operating at maximum training capacity since late 1998-99.

[89] Ms. Fox described the extensive training through which candidates must go before becoming air traffic controllers. A candidate for an airport control position undergoes two weeks of basic orientation, followed by another 30 to 40 training days specifically dedicated to airport control. This training occurs at the Nav Canada Training Institute in Cornwall. If the candidate is destined for an airport with radar or where there is a significant amount of IFR traffic, he or she may attend additional training. Following training at the institute, candidates are then sent to a control tower where they must undergo further training with a qualified licenced controller. The period of that training is anywhere from three to six months, depending on the complexity and level of activity of the particular tower.

[90] A candidate for an area control or terminal control position also begins with two weeks of basic training at the institute, but carries on with additional training primarily directed at either area control or terminal control. In total, such candidates undergo just over 100 training days over a course of approximately five months. This training is followed by a period of about three to six months of further classroom training in the regional training centre which is attached to the area control centre or at the Ottawa TCU. Candidates then undergo on-the-job training under the supervision of a qualified controller for anywhere from six to ten months. In total, candidates can spend two to two and a half years in training.

[91] When a controller is licenced, that licence is endorsed for either airport control, area control, terminal control, or oceanic control. Although all have the same ATC licence, it is the endorsement that determines where they can actually exercise the privilege of that licence. Licences are also endorsed for specific locations, such as the Dorval airport. The airspace controlled by air control centres is subdivided into specialties, which are further subdivided into sectors. Normally, a controller in one of these centres

matière de formation. Pour répondre à l'insuffisance des effectifs, Nav Canada a accru le nombre de contrôleurs de la circulation aérienne engagés et, depuis la fin 1998-1999, emploie à pleine capacité ses moyens de formation.

[89] M^{me} Fox a décrit la formation très complète que les candidats doivent suivre avant de devenir contrôleur de la circulation aérienne. Tout candidat à un poste de contrôleur commence par deux semaines d'orientation, suivies de 30 à 40 jours de formation consacrée aux tâches de contrôleur. Cette formation est assurée à l'Institut de formation de Nav Canada à Cornwall. Si un candidat doit être affecté à un aéroport équipé de radar, ou à un aéroport accueillant de nombreux vols IFR, il peut lui être assuré une formation supplémentaire. Après cette période de formation à l'Institut, les candidats sont alors envoyés à une tour de contrôle, où ils vont subir une formation complémentaire aux côtés d'un contrôleur chevronné. Cette période de formation dure de trois à six mois, selon la complexité des opérations et le niveau d'activité de la tour en question.

[90] Un candidat à un poste dans un centre de contrôle régional ou terminal suit, au départ, les mêmes deux semaines de formation à l'Institut, mais cette période est suivie d'une formation complémentaire portant plus spécifiquement sur le travail effectué par les centres de contrôle régional ou terminal. Ces candidats subissent une formation totale de 100 jours répartis sur environ cinq mois. Cette formation est suivie d'une formation théorique de trois à six mois dans un centre régional de formation rattaché au centre de contrôle régional ou à l'unité de contrôle terminal d'Ottawa. Les candidats vont alors entreprendre une période de formation sur le tas sous la direction et la surveillance d'un contrôleur qualifié. Cette période va durer de six à dix mois. Les candidats à un poste de contrôleur de la circulation aérienne reçoivent donc une formation qui dure de deux à deux ans et demi.

[91] Après sa formation, le contrôleur se voit accorder une licence homologuée soit pour le contrôle d'un aéroport, soit pour un centre de contrôle régional, un centre de contrôle terminal ou un centre de contrôle océanique. Tous possèdent la même licence d'ATC mais c'est la mention d'homologation qui fixe le lieu de travail auquel cette licence donne accès. Les licences sont également homologuées pour des sites spécifiques tels que l'aéroport de Dorval. L'espace aérien contrôlé par un centre de contrôle aérien est subdivisé en

is trained in one specialty, such as a terminal specialty, high level radar specialty, or low level non-radar specialty. The controllers are only qualified to control sectors within their specialty and cannot control other sectors without some additional training.

[92] In order to move from one specialty to another, from one centre to another, or from one airport to another, a controller must undergo further training. The extent of such training varies depending on the nature of the old and new positions, but can reach five to six months. Additionally, if a controller is away from work for a period of time, Nav Canada may require the controller to undergo some sort of re-familiarization training, which could take from a few hours to a week or more. Little is left to chance.

[93] Managers of Nav Canada are generally not in a position to provide air control services. Although some of the managers, such as Ms. Fox herself, maintain air traffic control licences with ratings for specific areas or towers, they could not safely return to a controller's position without going through a training program again with the appropriate qualification. As a result, the only persons who could provide air traffic control of Canadian airspace and delegated airspace are the current controllers represented by CATCA.

[94] Ms. Fox was asked concerning the preparation of contingency plans and safety assessments by Nav Canada. Although she had attended management committee meetings in 1993, 1994, 1995 and 1996 concerning the safety aspect of the "work stoppage" provisions of CANSICA she was not aware of any ongoing assessment, survey, study, aeronautical or otherwise, that was being performed in respect of the safety of those provisions. Beginning in 1997, Ms. Fox served as the Director of Safety at Nav Canada, reporting directly to the president of the corporation. She testified that she was not consulted in that position as to the safety aspects of the Emergency Support Agreement (ESA) under CANSICA between Nav

spécialités, ces spécialités étant elles-mêmes divisées en secteurs. Normalement, les contrôleurs de ces centres ont subi une formation spécialisée dans un domaine, tel que le contrôle terminal, le radar haute altitude ou les vols à faible altitude sans radar. Les contrôleurs n'ont qualité pour assurer le contrôle que dans des secteurs relevant de leur spécialité et ne peuvent pas, sans subir une formation complémentaire, assurer le contrôle dans d'autres secteurs.

[92] Pour passer d'un domaine de spécialité à un autre, d'un centre à un autre, ou d'un aéroport à un autre, un contrôleur doit subir une formation complémentaire. Cette formation complémentaire va dépendre de la nature des fonctions occupées précédemment, ainsi que des nouvelles fonctions postulées, mais peut durer jusqu'à cinq ou six mois. De plus, si un contrôleur est en congé depuis un certain temps, Nav Canada peut exiger qu'il entreprenne une formation lui permettant de se familiariser à nouveau avec le métier. Cette formation peut durer de quelques heures à une semaine ou plus. Rien n'est laissé au hasard.

[93] Les gestionnaires de Nav Canada ne sont pas, de manière générale, en mesure d'assurer eux-mêmes le contrôle du trafic aérien. Certains d'entre eux, tels que M^{me} Fox, possèdent une licence de contrôleur de la circulation aérienne homologuée pour certains domaines de spécialisation ou pour certaines tours, mais ils ne pourraient pas assumer en toute sécurité les fonctions d'un contrôleur sans eux-mêmes suivre à nouveau une période de formation aboutissant à une qualification précise. Ainsi, les seules personnes ayant qualité pour assurer le contrôle de la circulation aérienne dans l'espace aérien canadien et l'espace aérien qui lui est délégué sont les actuels contrôleurs représentés par l'ACCTA.

[94] M^{me} Fox a été interrogée quant aux mesures prises par Nav Canada pour faire face aux situations imprévues, notamment au niveau de la sécurité. Bien qu'elle ait participé, en 1993, 1994, 1995 et 1996, à des réunions du comité de gestion consacrées aux questions de sécurité liées aux arrêts de travail tels que prévus dans la LCSNAC, elle n'était au courant d'aucune évaluation, enquête, étude, aéronautique ou autre, actuellement menée sur les questions de sécurité en rapport avec de telles situations. À partir de 1997, M^{me} Fox occupait, à Nav Canada, les fonctions de directrice de la sécurité, relevant à ce titre directement du président de la société. Elle a déclaré n'avoir pas été consultée, dans le cadre de ses fonctions, sur les

Canada and CATCA. Furthermore, she was unaware of any study conducted regarding the sufficiency of the safety measures provided for in the ESA. Though the agreement contemplates a work stoppage by CATCA's members, and indicates the number of controllers that would be expected to be on duty for day, evening, and midnight shifts in each of the specialties, in each of the air control centres and in the terminal control unit. Ms. Fox, in her capacity as Director of Safety, indicated that she had no involvement in any study or assessment of the sufficiency of the numbers provided for in the ESA, and that she herself did not conduct or cause to be conducted such a study.

[95] Ms. Fox expressed concern over some gaps in the ESA, as well as in the wording of CANSCA. In particular, there is no explicit mention in either document of measures designed to accommodate aircraft experiencing in-flight emergency, requiring assistance or diversion to another airport. Nor, she suggested, does the agreement cover situations in which VFR aircraft encounter weather below the VFR limits that would require some form of navigational assistance from ATC. It does not specify what the duties are that would be performed, and does in her view not cover off the inspections, flight inspections, of air navigation aids that are required on a routine basis to ensure that those aids meet our standards of integrity and reliability. Ms. Fox indicated that Nav Canada operates a network of 1,400 air navigation aids, which must be inspected on a regular basis. The ESA in her view does not address these inspections.

[96] Ms. Fox indicated that if a full strike occurred, in which only the services described in the ESA were provided, there could be no IFR services provided in airspace controlled by Canada. Airspace which is currently designated as Class C or D would become Class E airspace as per the Canadian Aviation Regulations: VFR aircraft could therefore continue to operate freely as long as the weather limits were sufficient and pilots complied with any other rules that might apply in that airspace such as the need to

questions de sécurité liées à l'Accord sur les services d'urgence (ASU) conclu entre Nav Canada et l'ACCTA conformément à la LCSNAC. Elle ne savait pas non plus si une étude avait été menée quant à l'adéquation des mesures de sécurité prévues dans l'ASU. Certes, cet accord envisage un arrêt de travail des membres de l'ACCTA et précise le nombre de contrôleurs qui devront assurer le service pendant la journée, en soirée et la nuit dans chacune des spécialités, dans chacun des centres de contrôle aérien ainsi qu'au centre de contrôle terminal. M^{me} Fox affirme qu'en tant que directrice de la sécurité elle n'a pris part à aucune étude ou évaluation de l'adéquation des nombres prévus dans l'ASU et assure elle-même n'avoir mené ou demandé que soit menée aucune étude sur ce point.

[95] M^{me} Fox a exprimé certaines préoccupations à l'égard des lacunes qu'elle relève dans l'ASU ainsi que dans la formulation des dispositions pertinentes de la LCSNAC. Elle relève notamment que ni l'un ni l'autre de ces documents ne fait explicitement mention des mesures permettant de faire face à des aéronefs éprouvant une urgence en vol ou exigeant des mesures d'assistance ou un déroutage sur un autre aéroport. D'après elle, l'accord ne prévoit pas non plus les situations dans lesquelles un aéronef VFR essuie des mauvaises conditions météorologiques à une altitude inférieure à l'altitude maximum prévue par les règles de vol à vue et exigeant donc de l'ATC une aide à la navigation. L'accord ne précise pas les fonctions qui doivent être assurées et d'après elle ne précise pas non plus les inspections, les inspections en vol ou les inspections des aides à la navigation aérienne qui doivent être effectuées périodiquement pour assurer que ces équipements respectent bien les normes de fiabilité et d'intégrité établies. Selon M^{me} Fox, Nav Canada gère un réseau de 1 400 aides à la navigation aérienne, et ces équipements doivent être inspectés régulièrement. À son avis, l'ASU ne prévoit rien en matière d'inspections.

[96] Selon M^{me} Fox, en cas de grève, et si seuls étaient assurés les services prévus dans l'ASU, il n'y aurait, dans l'espace aérien contrôlé par le Canada, aucun service pour les vols IFR. L'espace aérien actuellement désigné de classe C ou D, deviendrait un espace aérien de classe E, ainsi que le prévoit le Règlement de l'aviation canadien: les vols VFR pourraient donc continuer librement tant que la météo le permettrait et que les pilotes respecteraient toute autre règle applicable dans cet espace aérien, telle que l'obligation

communicate with a ground station through a mandatory frequency. The movement to class E airspace would also apply to the areas around airports. As a result, VFR flights would continue to operate in controlled zones at the same time as aircraft being provided with full control service pursuant to the ESA. Ms. Fox suggested that the combination of controlled and uncontrolled aircraft could raise significant risks. In addition, the sheer volume of traffic, which is one of the reasons that these areas are designated C or D, may only be reduced by the reduction in IFR aircraft. Theoretically, Ms. Fox suggested, the volume of VFR traffic could remain the same at the airports.

[97] Finally, Ms. Fox spoke concerning the agreement between Nav Canada and CATCA signed at the same time as the ESA. CATCA, under that agreement, would continue to provide control services for IFR flights travelling through Canada's ICAO delegated oceanic airspace. Ms. Fox expressed her understanding that the agreement would apply insofar as the aircraft was in the delegated airspace, but that as soon as the aircraft entered Canada's geographic airspace, if no services were provided, it would be impossible for it to continue flying IFR. This system, she suggested, simply would not work, given the track structure which generally provides for aircraft leaving the oceanic airspace to continue to fly south over Newfoundland and Labrador. Essentially, all aircraft would be required to make a hard turn south to avoid entering the Canadian domestic airspace adjacent to the oceanic space.

[98] Ms. Fox indicated that in 1997 during the period when she was Director of Safety, she was aware that the Operations Department Air Traffic Services were looking at a variety of options in the form of contingency plans to be implemented in the event of a work disruption, either a strike or some other disruption. She testified that she did not have detailed knowledge of these plans because she was not part of the Operations Group and as Director of Safety her role was to be at arm's length from Operations. Ms. Fox indicated that if it had become necessary, she would have become involved to conduct a safety review of the plans before they were implemented. To Ms. Fox's understanding, much of the work that had been done within the Operations Group was canceled when the full extent of the plan was made known to the president

de communiquer avec le sol sur une fréquence imposée. Le passage à un espace aérien de classe E s'appliquerait également à toutes les zones entourant un aéroport. Les vols VFR pourraient donc se poursuivre dans les zones contrôlées, les aéronefs continuant à bénéficier du service de contrôle prévu dans l'ASU. Selon M^{me} Fox, ce mélange de vols contrôlés et de vols non contrôlés pourrait entraîner des risques assez importants. De plus, le volume des mouvements, qui est justement une des raisons pour lesquelles certaines zones sont classées C ou D, ne pourra être diminué qu'en réduisant le nombre de vols IFR. M^{me} Fox pense que, théoriquement, le volume des vols VFR demeurerait inchangé aux divers aéroports.

[97] Et enfin, M^{me} Fox a évoqué un accord conclu entre Nav Canada et l'ACCTA, en même temps que l'accord sur les services d'urgence. Aux termes de cet accord, l'ACCTA continuerait à assurer des services de contrôle aux vols IFR traversant l'espace aérien océanique délégué au Canada par l'OACI. D'après M^{me} Fox, cet accord s'appliquerait aux aéronefs se trouvant dans l'espace aérien délégué, mais dès qu'un tel aéronef pénétrerait dans l'espace aérien relevant géographiquement du Canada, il lui serait impossible de continuer à voler en IFR, si aucun service de contrôle ne lui était assuré. D'après elle, un tel système ne saurait fonctionner étant donné l'agencement des axes aériens, en vertu duquel les aéronefs quittant l'espace aérien océanique continuent en général leur trajet vers le sud en survolant Terre-Neuve-et-Labrador. En un mot, tous les aéronefs seraient donc obligés de virer fortement vers le sud afin d'éviter l'espace aérien intérieur canadien jouxtant l'espace aérien océanique.

[98] M^{me} Fox a déclaré qu'en 1997, alors qu'elle était directrice de la sécurité, elle savait que le département des services de la circulation aérienne étudiait les diverses mesures qui pourraient être mises en oeuvre afin de faire face à une interruption de travail due à une grève ou à quelque autre cause. Elle n'avait, dit-elle, aucune connaissance précise de ces plans car elle ne faisait pas partie du groupe des opérations et, en tant que directrice de la sécurité, il lui appartenait de tenir ses distances par rapport aux opérations. Selon M^{me} Fox, en cas de besoin, elle se serait penchée sur la sécurité des mesures envisagées avant même qu'elles ne soient appliquées. D'après elle, une grande partie du travail qui devait s'effectuer au sein du groupe des opérations a été annulé lorsque la teneur du plan a été intégralement communiquée au président et à la

and to the executive of Nav Canada. Because there consequently was no intention to implement the plan, Ms. Fox never conducted a safety review.

[99] Ms. Fox was cross-examined vigorously with respect to a reference to the discussion of Nav Canada contingency plans contained in briefing notes prepared by US officials for the meeting between Nav Canada and the FAA in February 2000. The briefing notes expressly refer to the "Canadian Job Action Contingency." Ms. Fox attended the meeting and acknowledged that the agenda produced by CATCA was the agenda of the meeting. She denied, however, that the document referred to in the briefing notes was a contingency plan created by Nav Canada. She claimed that the FAA did not give each of the Nav Canada delegates a briefing book, although they may have given one of those who attended on behalf of Nav Canada a copy. She indicated that she personally was not aware of the specific contingency plan details.

[100] Ms. Fox upon being questioned further acknowledged that she had been generally aware that Nav Canada had set up some sort of initiative to develop contingency plans to prepare for a potential work stoppage. She felt that it would have been convened by Pierre Proulx, probably in the spring of 1997. Ms. Fox went on two months sick leave shortly after, and did not know who was involved with the program. She could not recall attending any meetings of the group convened under this initiative, and she was not consulted by any persons participating in the group for her opinion regarding the content of the contingency plan. She was not privy to any messages, ideas, memos, or discussions generated by the group, and was briefed only once with respect to the state of the plans. She was unaware whether the plan had been developed in consultation with Transport Canada and major carriers such as Air Canada, or any other person or organization outside Nav Canada. Ms. Fox did not know who shelved the plan. In response to questioning she indicated that she had no reason to doubt the statement in the plan that "Some stakeholders have been briefed on the plan," but

direction de Nav Canada. Étant donné qu'il n'était plus question de mettre ce plan en oeuvre, M^{me} Fox n'a jamais procédé, au niveau de la sécurité, à l'examen des mesures envisagées.

[99] M^{me} Fox a été énergiquement contre-interrogée au sujet d'une allusion, dans les notes d'allocation préparées par les fonctionnaires américains en vue d'une réunion avec Nav Canada et la FAA, en février 2000, à la discussion portant sur les mesures envisagées par Nav Canada pour parer à toute éventualité. Ces notes d'allocation mentionnent expressément les « mesures envisagées par les autorités canadiennes en cas de débrayage » (traduction). M^{me} Fox a participé à cette réunion et a reconnu que l'ordre du jour produit par l'ACCTA était effectivement celui de cette réunion. Cela dit, elle a nié que le document auquel faisaient allusion ces notes d'allocation portait effectivement sur les mesures préparées par Nav Canada pour parer à une telle éventualité. Elle affirme que la FAA n'avait pas remis une trousse d'information à chacun des délégués de Nav Canada, bien que l'organisme américain ait très bien pu en donner copie à l'une des personnes prenant part à cette réunion au nom de Nav Canada. Elle dit ne pas avoir été personnellement au courant des détails d'un plan prévoyant des mesures permettant de parer à toute éventualité.

[100] Répondant aux questions qui lui étaient posées, M^{me} Fox a reconnu également qu'elle savait tout de même que Nav Canada avait chargé un groupe d'élaborer des mesures permettant de faire face à un éventuel arrêt de travail. D'après elle, ce groupe aurait été convoqué par Pierre Proulx, vraisemblablement au printemps de 1997. Peu de temps après, M^{me} Fox a pris un congé de maladie de deux mois, et elle ne sait par conséquent pas qui a participé à ce programme. Elle ne se souvient pas d'avoir participé à une réunion du groupe convoqué dans le cadre de ce projet, ni d'avoir été consultée par l'une des personnes participant à ce groupe pour donner son avis concernant la teneur des mesures envisagées. Elle n'a eu connaissance d'aucun message, d'aucune idée, d'aucune note interne ou de discussion provenant de ce groupe, et n'a été informée qu'une seule fois de l'état de la planification. Elle ne pouvait pas dire si ce plan avait été élaboré de concert avec Transports Canada et les principales compagnies aériennes telles qu'Air Canada ou avec des personnes ou organisations autres que Nav Canada. M^{me} Fox ne sait pas qui a enterré ce plan. En réponse à une question qui lui était posée, elle a dit n'avoir aucune raison de

she was unable to say who those stakeholders were. She could not recall any discussions with Transport Canada about the reclassification of airspace in the context of such a contingency plan, or in any other context. She also had no reason to doubt the statement that "A preliminary risk analysis has been completed," but she did not know whether that analysis had been reduced to writing. If a risk analysis was carried out she suggested it was purely internal, as her office was never called upon to carry out a risk analysis. She did not believe that any supporting documentation in respect of contingency planning had ever been published, because the plan was shelved and never implemented.

[101] Ms. Fox did acknowledge in cross-examination that the authors of the plan had concluded that several American airports had the capacity to accept and handle the amount of traffic contemplated under the plan as overflow from Canadian services. She further acknowledged that American service providers would have been briefed on the plan. She was unaware, however, of any briefing notes or files maintained with respect to Nav Canada's briefing of American providers. She has never asked the pertinent official whether such notes or files exist.

[102] In her present position of Assistant Vice-President, Air Traffic Services, Ms. Fox indicated that she would be immediately aware if there were any contingency plans being developed within Nav Canada. She states that there are none beyond what is provided for in the ESA. Ms. Fox further expressed her opinion that notwithstanding the contingency plans Nav Canada cannot run an air traffic control system safely without one hundred per cent of the operational controllers that are available providing all services. She indicated that she had advised the executive that Nav Canada should not spend time preparing contingency plans to run some limited service when, in fact, it is not safe or feasible to do so. She indicated that it remains her

mettre en doute le fait, avancé dans le plan, que «certains des partenaires sociaux avaient été informés des mesures envisagées» (traduction), mais s'est révélée incapable de dire quels pouvaient être les partenaires en question. Elle ne se rappelait d'aucune discussion qui aurait eu lieu avec Transports Canada concernant la reclassification des espaces aériens telle que prévue par les mesures visant à faire face à un éventuel arrêt de travail ou autre situation de cet ordre. Elle n'avait également aucun motif de mettre en doute que «une analyse préliminaire du risque avait été menée» (traduction), mais ne savait pas si cette analyse avait été consignée dans quelque document. D'après elle, si une analyse avait effectivement été menée, il s'agissait d'une analyse purement interne, car ses services n'avaient jamais été sollicités pour un tel travail. Elle ne pensait pas que la documentation concernant l'élaboration de mesures visant à faire face à toute éventualité ait jamais été publiée étant donné que le plan avait été abandonné.

[101] M^{me} Fox a cependant reconnu, lors du contre-interrogatoire, que les auteurs du plan avaient conclu que plusieurs aéroports américains étaient à même d'accueillir l'excédent du trafic aérien auquel les services canadiens ne seraient pas en mesure de faire face. Elle a également reconnu que les prestataires américains de services auraient été informés du plan. Cela dit, elle n'avait connaissance d'aucune note d'information ou dossier concernant les renseignements transmis sur ce point par Nav Canada aux prestataires de services américains. Elle n'a jamais demandé à un fonctionnaire chargé de ces questions si de telles notes ou de tels dossiers existaient.

[102] M^{me} Fox est actuellement vice-présidente adjointe, Services de la circulation aérienne, et elle a déclaré qu'à ce titre elle serait immédiatement informée de toute mesure élaborée au sein de Nav Canada en vue de faire face à un éventuel arrêt de travail. Elle affirme qu'il n'existe aucune mesure de ce genre si ce n'est celles qui sont prévues dans l'ASU. M^{me} Fox a en outre affirmé que nonobstant l'élaboration de mesures permettant de parer à toute éventualité, Nav Canada n'est pas à même d'assurer en toute sécurité le contrôle de la circulation aérienne à moins que tous les contrôleurs opérationnels continuent à assurer intégralement le service. Elle confirme avoir conseillé à la direction de Nav Canada de ne pas prendre la peine

opinion that it would not be safe for Nav Canada to operate at less than 100% capacity.

[103] Ms. Fox indicated that she was not consulted by Transport Canada with respect to the development of the "Transport Canada Air Navigation System, Services, Interruption Contingency Plan." She was also not approached by any employee of Nav Canada to discuss Transport Canada's attempts to develop the plan. To her knowledge, there is still a current plan in effect for Transport Canada. She acknowledged that Transport Canada requires Nav Canada to have a contingency plan in place to accommodate interruptions of services. To comply with this requirement, she indicated that Nav Canada has contingency plans to deal with loss of assets and facilities, but not to deal with an organized withdrawal of labour.

[104] When questioned with respect to the memo prepared by Fred Jones of ATAC regarding the Nav Canada contingency plans (see paragraph 45 above), Ms. Fox testified that she had not seen the memo until she saw CATCA's book of documents prepared for this hearing. Ms. Fox indicated that she did not have any specific knowledge of the company's contingency plans, but that she had had general knowledge that there were various scenarios being developed. She did not know with whom Mr. Jones had consulted in the development of these plans.

[105] Ms. Fox indicated that she had general knowledge that the *Canada Labour Code* was being reviewed by Parliament from 1996 to 1998. She was not aware, however, whether Nav Canada made any submissions to the Sims Commission, the federal cabinet, Parliament, or any other body concerning the statutory revisions that were undertaken.

[106] Ms. Fox testified concerning her view of the likely effect of forms of job action other than outright work stoppage on the safety of the air traffic control system. The impact of a ban on overtime, for instance, could vary from day to day and even from site to site. Where Nav Canada is currently at 100% staffing levels,

de préparer des mesures visant à parer à toute éventualité en assurant un service restreint, puisqu'elle estime qu'il n'est pas possible d'assurer le service en toute sécurité dans ces conditions-là. Elle persiste à croire que Nav Canada ne peut pas, en toute sécurité, fonctionner à un régime inférieur à son plein régime.

[103] M^{me} Fox affirme ne pas avoir été consultée par Transports Canada au sujet de l'élaboration d'un plan de contingence en cas d'interruption du système ou des services de navigation aérienne. Elle n'a été contactée non plus par aucun employé de Nav Canada pour discuter des efforts de Transports Canada en vue d'élaborer un tel plan. D'après elle, Transports Canada en est resté au plan qui existait déjà. Elle reconnaît que Transports Canada exige de Nav Canada qu'il élabore un plan permettant de faire face à toute interruption de service. Elle affirme qu'en réponse à cette exigence Nav Canada a élaboré des mesures permettant de faire face à la perte de certains biens ou de certaines installations, mais non pas à un arrêt de travail concerté.

[104] Interrogée au sujet de la note préparée par Fred Jones, de l'ATAC, concernant les mesures élaborées par Nav Canada afin de parer à toute éventualité (voir le paragraphe 45 ci-dessus), M^{me} Fox a témoigné ne jamais avoir vu cette note avant de prendre connaissance du cahier de documents préparé par l'ACCTA en vue de cette audience. Selon M^{me} Fox, elle n'avait aucune connaissance précise des mesures prises par la société en vue d'une telle éventualité, mais elle affirme avoir été, d'une manière générale, au courant des divers scénarios en cours d'élaboration. Elle ne pouvait pas dire qui M. Jones aurait consulté lors de l'élaboration de ces mesures.

[105] M^{me} Fox a déclaré qu'elle savait bien que, de 1996 à 1998, le Parlement procédait au réexamen des dispositions du *Code canadien du travail*. Elle ne savait pas, cependant, si Nav Canada avait présenté des observations écrites à la Commission Sims, au Cabinet fédéral, au Parlement ou à tout autre organisme au sujet des modifications qu'il était envisagé d'apporter à ce texte.

[106] Dans son témoignage, M^{me} Fox a évoqué les incidences que pourraient avoir sur la sécurité du système de contrôle de la circulation aérienne diverses mesures de débrayage n'allant pas cependant jusqu'à une interruption complète du service. L'interdiction des heures supplémentaires, par exemple, aurait une

a ban might have an initial curtailing impact on items such as training new recruits and unlicensed workers. It could also affect the ability to implement certain new systems and equipment that require new training. Where facilities are short-staffed, however, a ban on overtime would have a significant immediate impact on the ability to provide services. In those cases, she indicated that Nav Canada would likely have to implement restrictions to constrain the demand on the system to a level that could be safely handled with the available resources. In most cases, the impact would be felt more broadly than in the particular facility, especially where there is little warning, resulting, for instance in situations where a number of aircraft might be "held" in orbit until it is safe to land, or in a widespread diversion of aircraft.

[107] Likewise, she suggested that rotating strikes would create chaos for airlines, which are trying to keep up with their schedules. Airlines tend to work on a hub and spoke system in which a number of planes come into one area, discharge their passengers, change flights, and then all take off again. If one of the hubs is shut down, the airline schedule is disrupted and becomes extremely difficult for air traffic control to manage.

[108] Ms. Fox was also asked to describe the simulators used by Nav Canada to determine the viability of certain operations. She indicated that real-time simulators trace the movements of aircraft in hypothetical situations at approximately the normal operating speed; fast time simulators, as the name indicates, perform a similar function but at increased speed. Nav Canada currently has a real-time simulator in operation in Ottawa, and at least one fast time simulator. The real-time simulator in Ottawa does not possess the ability to test an entire, nation-wide, contingency plan. However, the simulator could accept the data relevant to the plan and simulate its operation

incidence variable selon les jours ou les sites concernés. Dans la mesure où tous les postes de Nav Canada sont actuellement pourvus, une telle interdiction pourrait restreindre au départ la formation de nouveaux candidats ou d'employés n'ayant pas encore obtenu leur licence. Une telle mesure pourrait également ralentir la mise en oeuvre de nouveaux systèmes et de nouveaux équipements exigeant un complément de formation. Dans les établissements qui manquent de personnel, l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires pourrait avoir une incidence immédiate sur les services. Dans un tel cas, Nav Canada serait, selon elle, vraisemblablement tenue d'imposer des restrictions afin de ramener la demande à un niveau auquel pourraient faire face en toute sécurité les employés disponibles. Dans la plupart des cas, cela affecterait la situation générale et non pas seulement une installation en particulier, surtout en cas de préavis très court, car cela pourrait exiger de mettre en attente au-dessus d'un aéroport un nombre important d'aéronefs attendant de pouvoir atterrir en toute sécurité, ou exiger de dérouter un grand nombre d'aéronefs sur d'autres aéroports.

[107] D'après elle, des grèves tournantes désorganiseraient complètement les opérations des lignes aériennes qui auraient par conséquent du mal à respecter leurs horaires. En général les compagnies aériennes organisent leurs mouvements dans le cadre d'un réseau en étoile axé sur des centres de convergence accueillant sur une plate-forme un grand nombre d'aéronefs, les passagers débarquant, changeant d'avion et repartant vers d'autres destinations. Si l'on ferme une de ces plates-formes, toutes les liaisons sont interrompues et il devient extrêmement difficile d'assurer le contrôle de la circulation aérienne.

[108] M^{me} Fox s'est vu demander de décrire les simulateurs employés par Nav Canada afin de jauger la viabilité de certaines opérations. Elle a répondu que les simulateurs en temps réel suivent les mouvements des aéronefs, à la vitesse ordinaire, dans divers cas de figure. Les simulateurs en temps accéléré effectuent, comme leur nom l'indique, la même fonction mais à une vitesse accélérée. Nav Canada exploite actuellement à Ottawa un simulateur en temps réel, ainsi qu'un simulateur en temps accéléré. Le simulateur en temps réel d'Ottawa ne permet pas de vérifier l'opération, à l'échelle du pays tout entier, de mesures visant à faire parer à des situations imprévues.

on a piecemeal basis, giving a complete simulation of the implementation of the plan.

[109] Some comment on Ms. Fox's evidence is useful at this point. It is clear from her responses in cross-examination that Ms. Fox approached the hearing of this matter with the understanding that the employer's position, that any reduction in service would cause danger to the health and safety of the public, was final. When examining issues of safety in responding the cross-examination, Ms. Fox often blurred the line between economic disruption and actual danger. It is apparent in her evidence that some dangerous situations which may result from a reduction in services could be avoided by one or another party incurring additional economic costs, either through altered flight plans or by not flying at all. Ms. Fox appeared unwilling to accept this equation: she tended to gauge the danger resulting from an action according to the operators' current operations, and resisted the possibility of alterations that the operators may or may not be willing to carry out. The Board's duty in this case is not to determine whether one or the other side is right; the Board must determine the level of service "necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public." In general, Ms. Fox's evidence did not isolate this perspective.

[110] Ms. Fox's assertion that she took no part in and had no involvement with the preparation of contingency plans by a group of Nav Canada employees who prepared the "city pairs" and "oceanic" plans also raises concerns about the extent to which health and safety were the focus of Nav Canada's concerns in this period. Ms. Fox was Director of Safety for part of the period during which these plans were prepared, and later was Assistant Vice-President. The plans themselves at their heart, as contingency plans intended to maintain a level of services during a labour action, clearly raise safety concerns. According to Ms. Fox, these plans were initiated and developed without her involvement or direct knowledge. She had only one briefing on the progress of the initiative, then did not hear of the matter again until shortly before these hearings. She indicates that as Director of Safety,

Ce simulateur peut, cependant, intégrer les données du plan et simuler son fonctionnement secteur par secteur, ce qui permet d'obtenir en fin de compte un tableau complet des conditions de mise en oeuvre du plan.

[109] Il est utile, ici, de commenter un peu les déclarations de M^{me} Fox. On constate, d'après les réponses qu'elle a données lors du contre-interrogatoire, que M^{me} Fox estime en l'espèce que la thèse de l'employeur, selon laquelle toute baisse du niveau de service mettrait en danger la santé et la sécurité du public, est concluante. Se prononçant, lors du contre-interrogatoire, sur des questions ayant trait à la sécurité, M^{me} Fox a souvent mêlé désordre économique et atteinte à la sécurité. Il ressort de ses déclarations que certaines des situations dangereuses que pourrait entraîner une réduction des services pourraient être évitées par l'une ou l'autre des parties faisant, sur le plan économique, les frais d'une telle situation soit en modifiant les plans de vol soit en choisissant de ne pas voler. M^{me} Fox ne semble pas disposée à accepter cette équation. Elle apprécie le danger pouvant résulter d'une action à l'aune des activités actuelles des transporteurs et refuse d'admettre la possibilité de changements que les exploitants pourraient peut-être éventuellement accepter sans que cela soit du tout certain. En l'espèce, il appartient au Conseil non pas de dire qui a raison mais de décider quel serait le niveau de service devant être maintenu «dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public» (traduction). D'une manière générale, dans ses déclarations, M^{me} Fox n'a pas insisté sur ce point.

[110] La déclaration de M^{me} Fox, voulant qu'elle n'ait pas le moins possible participé à l'élaboration, par un groupe d'employés de Nav Canada ayant élaboré les plans «liaisons» et «océanique», de mesures permettant de parer à toute éventualité, porte à s'interroger quant au degré d'attention que Nav Canada portait, à l'époque, aux questions de santé et de sécurité. Pendant une partie de la période au cours de laquelle ces mesures ont été élaborées, M^{me} Fox occupait les fonctions de directrice de la sécurité, devenant par la suite vice-présidente adjointe. Les mesures élaborées, dans le cadre de ces plans censés permettre de faire face à des situations inusitées, prévoyaient de maintenir un certain niveau de service en cas d'arrêt de travail. Or, ces plans soulèvent certaines préoccupations au niveau de la sécurité. D'après M^{me} Fox, ces plans ont été décidés et élaborés

she would only have been involved in the development if the plan was approved by the executive then sent to her to perform a safety survey and risk analysis test. As a result of her evidence, the Board developed a concern that the issue raised in section 87.4 of the Statute, the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public during a strike, might never have received due consideration by Nav Canada.

[111] A second witness who gave evidence on behalf of the employer, Nav Canada, Mr. Gordon Hamilton, raised concerns of a much more general nature. Mr. Hamilton's firm conducted a study to determine the relative risks between air travel and road travel and to determine the impact of reduced air travel as a consequence of a cessation of air navigation services on injuries and fatalities. Mr. Hamilton considered the health and safety impact of a cessation of air travel causing increased travel by bus, train, or automobile. Nav Canada submitted to the Board the study prepared by his firm and testified concerning it.

[112] The study determined the percentage of grounded air travelers who would continue to travel by car, with the percentage decreasing as a function of distance. Mr. Hamilton gave the example of a passenger travelling from Montréal who is likely to drive if she had planned to go to Ottawa, less likely if travelling to Toronto, and quite unlikely if travelling to Halifax. The greater the distance, the less likely a person would drive, with the likelihood of using road transport bottoming out at about 800 km. Using this approach, the study concluded that about 7% of the total air travelling public would continue to travel by car in the event of a disruption in air carrier service. Mr. Hamilton explained that this number is conservative because it is based on annual figures. If a disruption occurred during periods of good weather, more people would be expected to drive; in addition,

sans sa participation ou connaissance directe. Elle n'a été informée qu'une seule fois de l'état d'avancement du projet, puis n'en a entendu parler à nouveau que peu de temps avant le début de ces audiences. Elle précise qu'en tant que directrice de la sécurité, elle n'aurait été appelée à participer à l'élaboration de ce plan que si celui-ci avait été approuvé par la direction puis transmis à elle pour qu'elle procède à une enquête de sécurité et à une analyse du risque. En raison de son témoignage à cet égard, le Conseil est porté à se demander, à l'égard du problème que soulève le paragraphe 87.4 du *Code*, c'est-à-dire le maintien de certaines activités, prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, si Nav Canada s'est suffisamment penchée sur la question.

[111] M. Gordon Hamilton, un second témoin cité par Nav Canada, l'employeur, a suscité des préoccupations d'ordre beaucoup plus général. L'entreprise de M. Hamilton a mené une étude comparant les risques des voyages par avion et les risques de déplacements effectués par automobile, mesurant l'incidence que pourrait avoir sur le nombre de blessés et de morts, une baisse du nombre de voyages par avion en raison d'une interruption des services de navigation aérienne. M. Hamilton a analysé l'impact, sur la santé et la sécurité, d'une augmentation du nombre de voyages effectués par autobus, par train ou par automobile, en raison d'une baisse des transports aériens. Nav Canada a versé au dossier l'étude ainsi préparée et une partie de son témoignage portait sur la question.

[112] Cette étude calcula le pourcentage de personnes qui, ayant dû interrompre leur voyage par avion, entendaient poursuivre en voiture, ce pourcentage baissant en fonction de la distance. M. Hamilton a cité l'exemple d'un passager partant de Montréal et qui effectuerait probablement le trajet en voiture s'il entendait se rendre à Ottawa, mais moins probablement si sa destination était Toronto, et peu vraisemblablement s'il partait pour Halifax. Plus la distance est grande, moins le passager est porté à emprunter la route. Pour les distances de plus de 800 kilomètres, le recours au transport automobile perd tout attrait. Au moyen de cette approche, l'étude en arrive à conclure qu'environ 7 p. 100 des personnes empruntant les lignes aériennes poursuivraient leur trajet en voiture en cas d'interruption des vols aériens. M. Hamilton a expliqué que ce pourcentage est sans doute inférieur à

the longer a disruption lasted, the more likely that people would begin to travel by alternative means, including driving. The study considered the probability of fatalities, serious injuries and accidents, according to a ratio of accidents per passenger-kilometer.

[113] Using the figure of 7%, Mr. Hamilton estimated that 0.2 more fatalities should be expected over a one week period, or a 19% probability of an incremental fatality. An incremental fatality refers to a fatality that would not have occurred without the disruption in air travel. He suggested that about 6 additional reportable injuries would occur, as well as about 10 automobile accidents. The figures set out in the study were averaged across the country, but certain routes, such as the route between Windsor and Toronto which is already a high risk area, would become significantly more dangerous with the additional traffic. Mr. Hamilton indicates that his study was premised on the presumption of the cessation of all passenger air travel.

[114] Mr. Douglas Batson gave further evidence on behalf of the employer, Nav Canada, respecting the North Atlantic traffic. Since September 13, 2000, Mr. Batson has been employed as a Shift Manager at the Nav Canada oceanic control centre in Gander, Newfoundland and Labrador. He has worked at the centre as an IFR controller from 1979 until he accepted his current position in 2000.

[115] Mr. Batson described the daily activity at Gander oceanic centre. On a day-to-day basis, the oceanic traffic constitutes the bulk of the air traffic activity travelling through airspace controlled by the centre. The centre also controls a considerable amount of domestic traffic, but the North Atlantic traffic has the greatest impact on staffing and traffic loads. The centre currently employs approximately 144 controllers, excluding those in training.

[116] The area controlled by Gander centre is divided into four sectors, oceanic, high domestic, low domestic, and planning. Geographically, the oceanic sector controls an area approximately 1,000 miles wide by 1,400 miles in height, stretching roughly halfway

la réalité car il est fondé sur des chiffres annuels. Si l'arrêt de travail se produit par beau temps, le nombre de personnes ayant recours à l'automobile augmentera; en outre, plus l'interruption de travail perdure, plus les gens auront tendance à recourir à d'autres modes de transport, y compris la voiture. L'étude s'est également penchée sur le nombre probable de décès, de blessures graves ou d'accidents en se basant sur le nombre d'accidents par kilomètre/passager.

[113] Retenant le chiffre de 7 p. 100, M. Hamilton a calculé le nombre de décès à 0,2 par semaine, soit une augmentation de 19 p. 100 des risques de décès supplémentaires. On entend par cela les décès qui ne se seraient pas produits sans l'interruption des transports aériens. D'après lui, une telle éventualité entraînerait environ 6 blessés supplémentaires et environ 10 accidents de voiture. Les chiffres calculés dans le cadre de cette étude ont permis d'établir une moyenne nationale, mais certains itinéraires, tels que le trajet Windsor-Toronto, où les risques sont déjà plus élevés, deviendraient encore plus dangereux en raison d'une augmentation de la circulation. Selon M. Hamilton, son étude se fonde sur l'hypothèse d'une interruption complète des liaisons aériennes passagers.

[114] M. Douglas Batson a lui aussi témoigné au nom de l'employeur, Nav Canada, au sujet du trafic aérien sur l'Atlantique Nord. Depuis le 13 septembre 2000, M. Batson est gestionnaire de postes au centre de contrôle océanique de Nav Canada à Gander (Terre-Neuve-et-Labrador). Depuis 1979, et jusqu'à ce qu'il soit nommé, en l'an 2000, à ses fonctions actuelles, il travaillait dans ce centre en tant que contrôleur IFR.

[115] M. Batson a décrit les activités quotidiennes du centre océanique de Gander. Normalement, le trafic océanique représente le gros de la circulation aérienne dans l'espace aérien contrôlé par le centre. Le centre assure également le contrôle d'une part considérable du trafic aérien intérieur, mais c'est surtout le trafic sur l'Atlantique Nord qui détermine le nombre de contrôleurs nécessaires et le nombre de mouvements enregistrés. À l'heure actuelle, le centre emploie environ 144 contrôleurs, sans compter ceux qui sont actuellement en formation.

[116] La zone contrôlée par le centre de Gander se divise en quatre secteurs: océanique, secteur intérieur haute altitude, secteur intérieur basse altitude et planification. Sur le plan géographique, le secteur océanique contrôle une zone ayant environ 1 000 milles

east across the Atlantic to 30° west longitude. The high domestic sector controls aircraft flying at flight level 290, or an altitude of 29,000 feet, and above. This sector is controlled entirely through radar, and deals primarily with the North Atlantic traffic proceeding eastbound by night and westbound by day. The low level sector controls aircraft travelling through Gander's domestic space at flight level 280 and below (28,000 feet and below). For the most part, these flights are the general aviation flights travelling between airports in the area. Finally, the planning sector is connected to the oceanic control sector, and covers largely the same geographic space. Controllers working in this sector plan all of the eastbound North Atlantic flights and they design the North Atlantic track structure each day, providing aircraft with a route, flight level or speed that matches as closely as possible the flight plan prepared by the craft.

[117] Mr. Batson explained the nature of the North Atlantic track system. The main purpose of the track structure is to design tracks that will maximize the use of available routes and flight levels for the majority of the traffic crossing the North Atlantic. Track structures are designed on a daily basis; eastbound routes are designed at Gander centre, and westbound at a centre in Prestwick, Scotland. Eastbound, the tracks are designed to take advantage of the jet stream, which creates powerful westerly winds. The tracks are structured so that three tracks, called the core tracks, "share" the benefits of the jet stream without any one track being completely within the stream. One, or more often two, additional tracks are positioned outside the favoured core tracks. Westbound traffic must be structured to avoid the jet stream, in order to avoid the strong headwinds created. The six to eight westbound tracks are designed to travel either north or south of the jet stream. The planner in Gander centre is responsible for coordinating with the other planners who control the oceanic area, including those in the New York centre and Santa Maria centres. Once finalized, the tracks are published on the Aeronautic

de largeur et 1 400 milles de hauteur, couvrant à l'est à peu près la moitié de l'Atlantique jusqu'à environ 30° de longitude ouest. Le secteur intérieur haute altitude assure le contrôle des aéronefs évoluant au niveau de vol 290, soit une altitude de 29 000 pieds et plus. Ce secteur est contrôlé entièrement par radar, et concerne principalement la circulation aérienne traversant l'Atlantique Nord la nuit en direction est, et le jour en direction ouest. Le secteur basse altitude assure le contrôle des aéronefs traversant l'espace aérien intérieur relevant du centre de Gander au niveau de vol 280 et moins (28 000 pieds et moins). Pour la plupart, ces vols sont des vols d'aviation générale assurant la liaison entre aéroports situés dans cette zone. Et enfin, le secteur de la planification est relié au secteur de contrôle océanique et s'occupe en gros du même espace géographique. Les contrôleurs affectés à ce secteur assurent la planification de tous les vols franchissant l'Atlantique Nord en direction est et, chaque jour, agencent les axes aériens de l'Atlantique Nord, attribuant aux aéronefs une route, un niveau de vol ou une vitesse correspondant le plus étroitement possible aux plans de vol préparés par l'équipage.

[117] M. Batson a expliqué la nature du système des routes aériennes sur l'Atlantique Nord. Il s'agit, principalement, de définir des axes qui optimisent, pour la majorité des aéronefs franchissant l'Atlantique Nord est, l'utilisation des routes et niveaux de vol disponibles. La structure des routes est déterminée chaque jour; les routes en direction est étant établies au centre de Gander, et les routes en direction ouest étant fixées à Prestwick en Écosse. En direction est, les routes sont conçues de manière à pouvoir profiter du courant-jet, qui crée de puissants vents allant vers l'est. Les routes sont structurées de manière à ce qu'il y en ait trois, appelés axes principaux, se partageant les avantages du courant-jet, ce qui fait qu'aucune des routes ne se situe entièrement à l'intérieur de ce courant. Parfois une, mais le plus souvent deux routes supplémentaires sont établies à l'extérieur des axes principaux que l'on peut considérer comme privilégiés en raison de leur situation. La circulation aérienne en direction ouest doit être structurée de manière à éviter le courant-jet et donc les puissants vents contraires qu'il occasionne. Les six à huit routes en direction ouest sont conçues de manière à contourner le courant-

and Fixed Telecommunication Network (AFTN), to which all aviation operators have access.

[118] Gander centre usually publishes its eastbound track structure at approximately 1200 Greenwich Mean Time, with the tracks coming into effect about 13 hours later, at approximately 0100 GMT. When they receive the track information, aircraft operators determine which track, speed and altitude would be optimal for their flights that night. The operators must file their flight plans with Gander centre, as well as with all other affected centres. Generally, once a flight plan is filed the aircraft will follow that plan, but the captain of the aircraft or a dispatcher may change the route at any time. If the aircraft is unable to follow the flight plan, the controller may reroute the flight.

[119] Mr. Batson explained the operation of the track system by describing a typical eastbound flight passing through Gander controlled oceanic space. When an aircraft takes off, the controller at the point of departure alerts Gander centre, providing information that includes the flight's route, altitude and speed. With this information, the planner sequences the aircraft as closely as possible within the route and speed indicated in the flight plan. After waiting an appropriate amount of time in order to ensure that all relevant traffic information is received, the planner fits the aircraft into the track structure for its oceanic crossing. During this process, the computer system that stores and relays flight information performs a continuous comparison of all flights travelling eastbound and westbound to ensure that no conflicts develop.

[120] When aircraft enter Gander's high domestic sector where there is radar coverage, they can travel at the same route and speed with as little as five nautical miles separation. When they enter the oceanic sector, where radar does not operate, they must be divided by at least 10 minutes, or 80 nautical miles, separation.

jet, soit vers le nord soit vers le sud. Il appartient au planificateur du centre de Gander de coordonner, avec les autres planificateurs contrôlant la zone océanique, y compris ceux du centre de New York et des centres de Santa Maria. Une fois définis, les axes sont communiqués au moyen du Réseau du service fixe des télécommunications aéronautiques (RSFTA), ouvert à tous les exploitants d'aéronefs.

[118] Le centre de Gander diffuse en général la structure des routes en direction est à environ 1200 TU, cette structure entrant en vigueur environ 13 heures plus tard, c'est-à-dire à environ 0100 TU. Au vu de ces renseignements, les exploitants d'aéronefs décident de la route, de la vitesse et de l'altitude les mieux adaptées aux vols qu'ils ont prévus pour cette nuit-là. Les exploitants doivent alors transmettre leurs plans de vol au centre de Gander, ainsi qu'à tous les autres centres concernés. De manière générale, une fois le plan de vol déposé, l'aéronef va s'y tenir, mais le commandant de bord ou l'agent technique d'exploitation peut modifier l'itinéraire à tout moment. Si l'aéronef se révèle incapable de suivre le plan de vol initial, le contrôleur peut modifier la trajectoire du vol.

[119] M. Batson a expliqué le fonctionnement de ce système d'axes aériens en évoquant le cas d'un vol typique traversant, en direction est, l'espace aérien océanique contrôlé par Gander. Lorsqu'un aéronef décolle, le contrôleur de service au point de départ alerte le centre de Gander et lui transmet les informations comprenant notamment le tracé, l'altitude et la vitesse du vol en question. À l'aide de cette information, le planificateur fixe de manière aussi précise que possible l'ordre d'arrivée de l'aéronef en fonction de la route et de la vitesse indiquées sur le plan de vol. Après un intervalle permettant de s'assurer que tous les renseignements pertinents concernant la circulation aérienne ont bien été reçus, le planificateur insère l'aéronef dans l'un des axes prévus pour la traversée de l'Atlantique. Dans l'intervalle, le système informatique qui intègre et relaie les informations de vol effectue en continu une comparaison de tous les vols, à la fois en direction est et en direction ouest, afin d'éviter les conflits de trajectoire.

[120] Les aéronefs qui pénètrent dans le secteur intérieur haute altitude de Gander, doté d'une couverture radar, peuvent suivre la même route et aller à la même vitesse avec un espacement qui ne dépasse parfois pas cinq milles marins. Lorsqu'ils pénètrent dans le secteur océanique, où il n'y a pas de couverture

The increased separation is necessary to ensure that no conflicts occur where the lack of radar limits a controller's ability to determine an aircraft's exact location. The high domestic controller must put the appropriate plan into place to allow for the proper separation of the aircraft before they leave radar control. At approximately 50° west longitude, as the aircraft moves beyond radar control, it will have been properly set within the profile requested by the planner. The craft then comes under the direction of the oceanic controller, who operates through position reports from individual flights, until the craft enters oceanic control on the European side.

[121] From 400 to 600, commonly 450 to 500, aircraft cross the North Atlantic in each direction daily. Not all flights travel by the published track system. Nevertheless, the same persons are responsible for the control of all aircraft crossing the ocean. The rules for aircraft not following the track system are somewhat different, but the Gander centre planner still must plan the flight, the high domestic controller must implement the plan, and the oceanic controller must monitor the plan.

[122] Mr. Batson gave evidence that over the course of a year, roughly 300 to 320 flights must be diverted by the Gander oceanic control centre as a result of medical and other emergencies. These emergencies can occur as often as three times in one day. An aircraft flying through the oceanic area that experiences a heart attack victim, depressurization, or engine problems would have to execute a turn-back procedure to the nearest available airport. In cases of aircraft departing or travelling toward the eastern seaboard, Gander airport is most commonly the nearest airport, although Goose Bay, St. John's and Stephenville are often used as well. Aircraft experiencing emergencies west of 30° west longitude also rely on Reykjavik and Keflavik in Iceland, as well as on airports in the Azores.

radar, l'espacement entre appareils doit être d'au moins dix minutes, soit 80 milles marins. Ce plus grand espacement est nécessaire afin d'éviter tout conflit de trajectoire dans les espaces où l'absence de radar ne permet pas au contrôleur de fixer de manière précise le lieu où se situe l'aéronef. Le contrôleur de l'espace intérieur haute altitude doit appliquer le plan qui convient aux circonstances afin d'assurer l'espacement correct des aéronefs avant qu'ils ne quittent la zone de contrôle radar. À environ 50° de longitude ouest, au point où les aéronefs quittent la zone de contrôle radar, ils auront été insérés dans les paramètres indiqués par le planificateur. C'est alors que l'aéronef entre dans la zone relevant du contrôleur océanique qui procède en fonction des positions qui lui sont transmises par les aéronefs jusqu'à ce que les aéronefs pénètrent dans la zone de contrôle océanique du côté européen.

[121] De 400 à 600, le plus souvent de 450 à 500 aéronefs, traversent l'Atlantique Nord chaque jour dans les deux sens. Tous les vols ne s'effectuent pas dans le cadre du système de routes organisées. Ce sont néanmoins les mêmes personnes qui assurent le contrôle de tous les aéronefs traversant l'océan. Les règles applicables aux aéronefs qui n'opèrent pas dans le cadre de ce système de routes sont légèrement différentes, mais c'est tout de même le planificateur du centre de Gander qui fixe les paramètres du vol, le contrôleur intérieur haute altitude qui applique le plan, et le contrôleur océanique qui surveille la bonne application de celui-ci.

[122] D'après M. Batson, bon an mal an, de 300 à 320 vols doivent être déroutés par le centre de contrôle océanique de Gander en raison d'une urgence, de caractère médical ou autre. On enregistre parfois trois de ces urgences par jour. Un aéronef traversant la zone océanique et éprouvant une dépressurisation ou une panne de moteur, ou dont l'un des passagers subit une crise cardiaque, va devoir exécuter une procédure de demi-tour et rallier l'aéroport le plus proche. S'agissant d'aéronefs approchant ou quittant la côte atlantique, c'est l'aéroport de Gander qui est en général le plus proche, bien que les aéroports de Goose Bay, de St. John's et de Stephenville soient également souvent utilisés pour cela. En cas d'urgence, les aéronefs se trouvant à l'ouest du 30° parallèle de longitude ouest peuvent également se rabattre sur les aéroports de Reykjavik et de Keflavik en Islande, ainsi que sur les aéroports des Açores.

[123] Mr. Batson was asked to examine a document that had been presented by Counsel for CATCA to the prior witness, Kathleen Fox. The document, which CATCA acknowledged was not an accurate portrayal of an actual track system, depicted a set of westbound tracks structured a considerable distance south of the jet stream and not entering Canadian controlled airspace. Mr. Batson initially expressed the opinion that the tracks as depicted in the document could not possibly exist, because they would violate many of the rules governing the design of parallel tracks. Specifically, aircraft following the tracks would cross 10° west longitude at a prohibited angle. In addition, flights from Northern Europe would be forced to travel routes that could require 300 to 400 nautical miles of extra flying. Some flights would have to travel an additional 200 nautical miles before radar contact is made. The ability of westbound aircraft to achieve optimum flying levels depends directly on the ability to enter radar coverage as quickly as possible. Failure to reach optimum levels can significantly decrease the efficiency of the flight, increase the flying time, or even force an aircraft to land at an airport prior to its destination.

[124] When questioned about the general feasibility of restructuring North Atlantic traffic south of Canada's oceanic airspace, Mr. Batson expressed the opinion that realistically the proposal would not be viable for up to 90% of flights, depending on the strength of the jet stream. Taking into consideration the jet stream factor, the extra distance that would have to be travelled, and the increased length of time before entering radar control, imposing routes in the south would create severe restrictions on the traffic using the North Atlantic routes. The restrictions of a southern track structure would also probably eliminate a number of extended twin operation performance specifications (ETOPS) flights. The only airports that would be available for emergency landings would be the Azores, St. John's and Halifax. Finally, if an emergency occurred south of Canada's domestic airspace, an air traffic controller in a Canadian airport would have a reduced knowledge of the flight, leading to reduced reaction time. It should be noted that Mr. Batson's opinion was in part based upon a presumption that oceanic control would not be provided when the southern track structure was in effect. In cross-examination, Mr. Batson acknowledged that if oceanic

[123] On a demandé à M. Batson d'examiner un document présenté par l'avocat de l'ACCTA à Kathleen Fox, le témoin précédent. Ce document qui, de l'aveu de l'ACCTA, n'est pas une description exacte de l'actuel système de routes, décrit des axes en direction ouest situés sensiblement au sud du courant-jet et ne croisant pas le moindrement l'espace aérien contrôlé du Canada. Au début, M. Batson a prétendu que les routes décrites dans ce document ne pouvaient tout simplement pas exister étant donné qu'elles seraient contraires à de nombreuses règles régissant le tracé de routes parallèles. Il ajoutait, plus précisément, qu'un aéronef longeant ces routes traverserait le 10° degré de longitude ouest à un angle interdit. De plus, les vols en provenance d'Europe du Nord seraient obligés de suivre des routes leur imposant de parcourir de 300 à 400 milles marins de plus. Certains vols auraient à faire 200 milles marins de plus avant d'entrer en contact radar. Pour un aéronef allant vers l'ouest, l'atteinte d'un niveau de vol optimal exige que l'appareil puisse accéder aussi rapidement que possible à la couverture radar. Or, le fait de ne pas atteindre le niveau de vol optimal réduit sensiblement l'efficacité de vol, c'est-à-dire allonge la durée du vol et peut même parfois obliger l'aéronef à atterrir à un aéroport intermédiaire avant d'atteindre sa destination.

[124] Interrogé sur la possibilité de restructurer, au sud de l'espace aérien océanique du Canada la circulation aérienne sur l'Atlantique Nord, M. Batson a répondu que, selon la puissance du courant-jet, une telle mesure pourrait exclure jusqu'à 90 p. 100 des vols. Compte tenu de l'influence du courant-jet, du surcroît de distance à parcourir et du retard à pénétrer dans la zone de contrôle radar, en imposant des trajectoires plus au sud, on imposerait en même temps de graves restrictions à la circulation aérienne empruntant les axes de l'Atlantique Nord. L'imposition de routes aériennes situées plus au sud des axes actuels aurait vraisemblablement pour effet d'éliminer certains vols de bimoteurs avec distance de vol prolongée (ETOPS). En cas d'urgence, les seuls aéroports possibles seraient les Açores, St. John's et Halifax. Et enfin, en cas d'urgence survenant au sud de l'espace aérien intérieur du Canada, un contrôleur de la circulation aérienne en poste dans un aéroport canadien aurait en mains moins de détails concernant le vol en question, ce qui allongerait les délais de réaction. Il convient de noter que l'opinion de M. Batson sur ce point était en partie fondée sur l'idée qu'en cas de mise en place d'axes aériens situés plus au sud, les vols ne bénéficieraient

control were provided, it might be possible that very few ETOPS flights would be eliminated.

[125] Mr. Batson indicated that a minimum time track (MTT) for a North Atlantic flight from JFK Airport in New York to Heathrow Airport in London would be in the range of six hours and eight minutes; the same flight westbound would have an MTT of six hours and thirty-three minutes. Mr. Batson acknowledged that a 747 aircraft can fly nonstop from New York to Tokyo, a flight that would take roughly fourteen hours. He admitted, therefore, that a 747 with a full tank of fuel could make an extended trip across the Atlantic against the wind.

[126] On cross-examination, Mr. Batson was asked to assume, first, that there would be a sufficient number of controllers to meet the needs of a track structure altered around the Gander oceanic space and, second, that the aircraft would not enter Canadian domestic airspace and thereby would not require radar control. Mr. Batson acknowledged that if these assumptions were met, that would address his concerns about the possible structure of the routing. The witness further acknowledged that all of the proposed tracks in and of themselves meet the design requirements set out by the ICAO.

[127] Mr. Brad Martin also gave evidence on behalf of Nav Canada. Mr. Martin is the Director of Operations for Bearskin Airlines. Bearskin operates 23 aircraft, ranging in size from a nine-passenger Pilatus to a 19-passenger Metroliner. The airline employs over 400 staff, with 110 pilots, 85 other individuals working in the engineering department, and the remainder working in various administrative positions. Bearskin operates primarily from two bases in Thunder Bay and Sioux Lookout. The airline operates between 190 and 200 departures daily from Monday to Friday, with a reduced schedule on weekends. Bearskin Airlines' market is predominantly in Ontario, with roughly 60% of its flights traveling to and from northern Ontario.

[128] Mr. Martin is responsible for ensuring that the airline operates according to schedule, and he is directly involved in the scheduling process. Because of the complexities of the scheduling system, and because of governing regulations, Bearskin can rarely afford

pas des services du centre de contrôle océanique. Lors du contre-interrogatoire, M. Batson a reconnu que si le contrôle aérien du centre océanique était maintenu, il se peut qu'on ait en fait à supprimer très peu de vols ETOPS.

[125] M. Batson a précisé que pour un vol allant de l'aéroport JFK à New York à l'aéroport Heathrow de Londres, la route de temps minimal (MTT) serait d'environ six heures huit minutes. Pour le même vol en direction ouest, la route de temps minimale serait de six heures trente-trois minutes. M. Batson a reconnu qu'un 747 peut effectuer sans escale le vol New York-Tokyo en quatorze heures environ. Il a reconnu, par conséquent, qu'un 747 ayant fait le plein de carburant pourrait traverser l'Atlantique, même selon une trajectoire allongée et avec des vents contraires.

[126] Lors de son contre-interrogatoire, on a demandé à M. Batson de supposer d'abord qu'il y aurait un nombre de contrôleurs suffisant pour répondre aux besoins imposés par une modification des axes aériens, déviés par rapport à l'espace océanique de Gander et, deuxièmement, que les aéronefs ne pénétreraient pas dans l'espace aérien intérieur du Canada et n'auraient donc pas besoin de contrôle radar. M. Batson a reconnu que dans cette hypothèse-là ses objections à une restructuration des axes ne tiendraient plus. Le témoin a également reconnu que toutes les routes proposées répondaient aux exigences énoncées par l'OACI.

[127] M. Brad Martin est lui aussi venu témoigner pour le compte de Nav Canada. M. Martin est directeur des opérations de Bearskin Airlines. Bearskin exploite 23 avions qui vont du Pilatus, capable de transporter neuf passagers, au Metroliner qui, lui, a une capacité de 19 passagers. La compagnie emploie 400 personnes, dont 110 pilotes, et 85 employés du service technique, le reste occupant divers postes administratifs. Bearskin est essentiellement basée à Thunder Bay et à Sioux Lookout. Du lundi au vendredi, la compagnie assure entre 190 et 200 départs chaque jour, avec en fin de semaine un horaire réduit. Bearskin Airlines dessert principalement l'Ontario et environ 60 p. 100 de ses vols assurent la liaison avec le nord de la province.

[128] C'est M. Martin qui veille au respect des horaires de vol et la fixation de ces horaires lui incombe en grande partie. Étant donné la complexité des horaires de départ et d'arrivée, et de la réglementation les régissant, Bearskin ne peut que rarement se permettre

more than a 15-minute delay. A longer delay can begin to affect connecting flights in its own and in other airlines' schedules, and can leave passengers stranded for extended periods and overnight.

[129] Mr. Martin identified approximately 17 destinations serviced by Bearskin which would be considered "northern" or "remote" according to the legislation governing provision of services. He noted, however, that about half of the locations which he would consider "northern," and to which Bearskin provides services, were not on Nav Canada's list. He expressed concern that the list might be out of date, possibly because a number of the communities have newer airstrips.

[130] Mr. Martin testified that Bearskin Airlines transports a large number of medical products, patients, and medical personnel. The airline carries doctors, nurses and dentists into northern communities, originating from Thunder Bay or Winnipeg as a hub point. The doctors generally come from larger centres such as Toronto, but the dentists may originate from Winnipeg and Thunder Bay. Together, medical personnel and patients may make up about 40 to 50% of the passenger load on flights travelling to and from the hub point in Sioux Lookout. Bearskin transports blood products on a daily basis between Thunder Bay and Sioux Lookout, and less often between Winnipeg and Sioux Lookout. The airline also transports drugs, x-rays, oxygen, dental supplies, and a limited amount of groceries. The flights carrying such items are not routinely identified as MEDEVAC.

[131] In cross-examination, Mr. Martin agreed that Sioux Lookout is entirely accessible by highway, and that there would be no immediate danger to doctors and nurses would arise because they travelled to Sioux Lookout by automobile rather than by airplane. The materials carried by dentists are generally checked on aircraft, but they are materials that could be carried by automobile.

[132] Mr. Martin was asked to address the impact of the models put forward by CATCA on the operations of Bearskin Airlines. He stated that the third model,

un retard de plus de 15 minutes. Tout retard supérieur à cela va affecter les vols de correspondance, à la fois les siens et ceux des autres lignes aériennes, et peut laisser les passagers en rade pour de nombreuses heures et même parfois pour toute une nuit.

[129] M. Martin a cité environ 17 destinations desservies par Bearskin et qui seraient considérées comme situées dans des régions nordiques ou éloignées aux fins des dispositions législatives régissant ces services. Il a précisé qu'environ la moitié des destinations qui se trouvent, d'après lui, dans des régions nordiques et qui sont desservies par Bearskin, ne figurent pas sur la liste de Nav Canada. Il craint que cette liste ne soit pas à jour, peut-être parce qu'un certain nombre de communautés ne se sont que récemment dotés de terrains d'atterrissage.

[130] Selon M. Martin, Bearskin Airlines transporte un grand nombre de produits médicaux, de patients et de professionnels de la santé. En effet, cette compagnie aérienne assure le transport de docteurs, d'infirmières et de dentistes dans les agglomérations du nord, à partir de ses deux plates-formes, Thunder Bay et Winnipeg. Les docteurs sont généralement en provenance d'agglomérations plus importantes telles que Toronto, mais les dentistes peuvent très bien venir de Winnipeg ou de Thunder Bay. Le personnel médical et les patients forment de 40 à 50 p. 100 des passagers sur les vols en partance et à destination de la plate-forme de Sioux Lookout. Bearskin assure quotidiennement le transport de produits sanguins entre Thunder Bay et Sioux Lookout, et moins souvent entre Winnipeg et Sioux Lookout. La compagnie transporte également des médicaments, des rayons X, de l'oxygène, des fournitures pour dentistes et aussi quelques denrées alimentaires. Or, les vols assurant le transport de ce genre de produits ne sont généralement pas signalés comme des vols d'évacuation sanitaire.

[131] Lors du contre-interrogatoire, M. Martin a convenu que Sioux Lookout peut facilement être atteint par la route, et qu'en effectuant le trajet en automobile plutôt qu'en avion, les médecins et les infirmières n'encourraient pas de risque particulier. L'équipement ou les fournitures transportées par les dentistes les accompagnent généralement à bord des aéronefs, mais pourraient aussi bien être transportés par automobile.

[132] On a demandé à M. Martin son avis au sujet des incidences sur les opérations de Bearskin Airlines, des modèles proposés par l'ACCTA. D'après lui, le

full service except for the elimination of international overflights, would have no impact on the airline. He felt that the implementation of the first model, however, would have a significant impact. The only flights which Bearskin could operate under the model would be those departing Sioux Lookout to go to the designated northern locations. The east-west operation that feeds the northern operation would not be able to operate because IFR services would not be available. Mr. Martin also expressed concern that his pilots would be unwilling to fly to northern locations in the VFR airspace because of concerns that, with the elimination of IFR services, VFR traffic would increase, making it impossible to fly safely.

[133] In response to the second model, Mr. Martin stated the opinion that the ten-minute delay combined with the reduction in overtime would make it almost impossible for Bearskin to continue operations. The airline works predominantly out of Winnipeg Air Control Centre, which today has difficulty maintaining its staffing levels, and which relies heavily on overtime. Without overtime, Mr. Martin explained, the length of the delay would make little difference because there simply would not be a person present to do the job. On its own, the ten-minute delay could cause unbearable pressure for Bearskin. Many of Bearskin's destinations do not have parallel runways. Only one craft can depart or land at a time, and if aircraft need to land the departures simply have to wait. The ten-minute delay between aircraft could actually mean as much as 40 or 50 minutes for specific craft when several want to take off at the same time. The difficulty caused by the delays would be compounded by the fact that the length of the actual delay is random, depending on the order set by the controller. These difficulties would have a cascading effect on connecting flights, crews, and on the positioning of aircraft. The cost of continuing operations would quickly overcome the benefits.

[134] In cross-examination, Mr. Martin acknowledged that the staff shortages at Winnipeg have in the past caused the centre to implement a metering system with

troisième modèle, c'est-à-dire le maintien intégral du service avec, cependant, l'élimination des survols internationaux, n'aurait aucune incidence sur sa compagnie. Il estimait que la mise en oeuvre du premier modèle aurait par contre une incidence importante. Les seuls vols que Bearskin pourrait assurer dans le cadre de ce modèle seraient les vols en partance de Sioux Lookout et à destination d'endroits désignés dans les régions nordiques. Les liaisons est-ouest, qui alimentent les liaisons nordiques, ne pourraient pas être assurées étant donné l'absence de services IFR. M. Martin craint également que ses pilotes ne veuillent plus assurer les liaisons nordiques dans un espace aérien désormais réservé aux vols VFR, estimant ne pas pouvoir assurer ces vols en toute sécurité étant donné que l'interruption des services IFR provoquerait une augmentation du nombre de vols VFR.

[133] Quant au deuxième modèle, M. Martin estime que le délai de dix minutes qui serait imposé, s'ajoutant à une baisse des heures supplémentaires, empêcherait presque complètement Bearskin de poursuivre ses activités. La compagnie est exploitée principalement à partir du centre de contrôle aérien de Winnipeg, qui a déjà du mal à pourvoir tous les postes et qui compte donc fortement sur les heures supplémentaires. M. Martin a expliqué que, sans heures supplémentaires, peu importerait la durée des retards puisqu'en fait il n'y aurait plus de contrôleur pour assurer le service. Déjà, à lui seul, le délai de dix minutes pourrait créer d'énormes difficultés pour Bearskin. Beaucoup des liaisons assurées par Bearskin sont vers des destinations ne disposant pas de pistes parallèles. Ainsi, un seul aéronef peut atterrir ou décoller à la fois, et si un aéronef se présente à l'atterrissage, les décollages doivent attendre. Le délai de dix minutes entre aéronefs pourrait en fait entraîner un retard de 40 à 50 minutes pour un aéronef donné lorsque plusieurs appareils souhaitent décoller en même temps. Les problèmes occasionnés par les retards seraient d'autant plus graves que la durée du délai est en fait entièrement aléatoire puisqu'elle dépend de la séquence fixée par le contrôleur. Ces difficultés entraîneraient, sur les vols de correspondance, les équipages et le positionnement des aéronefs, des effets en cascade. Les coûts d'exploitation dépasseraient rapidement le taux de rentabilité.

[134] Lors du contre-interrogatoire, M. Martin a reconnu que, dans le passé, le manque de personnel à Winnipeg a porté le centre de contrôle à instituer un

delays as long as 20 minutes between departures. The metering does not happen every day, but it is not unusual for the tower to restrict traffic two or three times a week. These delays cannot be predicted ahead of time. Mr. Martin agreed that the traffic congestion caused by staff shortages at Winnipeg Centre have not given rise to an immediate and serious danger to anyone's health and safety, because the staff in place implement restrictions to manage the traffic safely.

[135] Mr. Fred Jones also testified on behalf of Nav Canada. Since January 10, 1998, Mr. Jones has been the Vice-President of Flight Operations at the Air Transport Association of Canada ("ATAC", or the "Association"). From October 1991 until he began in his current position, Mr. Jones served as Vice-President Helicopter, Fixed Wing, Air Taxi and Flight Training at ATAC.

[136] ATAC is a national service association for the commercial air operator industry, representing the interests of the commercial aviation community to different levels of government. The Association has been in existence since 1934. Aviation operators, persons holding a Canadian air operator certificate, make up 95% of ATAC's membership. The Association also includes associate members such as American operators and organizations related to the aviation industry (including Nav Canada), and affiliate members who are generally organizations with similar objectives, such as provincial aviation councils. In cross-examination, Mr. Jones stated that ATAC strives to reduce aviation industry costs, which arise in part from charges rendered by Nav Canada. ATAC also appoints four people to Nav Canada's 15-member Board of Directors, the largest contingent of representatives from one particular source.

[137] Mr. Jones gave evidence of the importance of scheduling to the aviation industry. Schedules of operations are published for large Canadian airline operators, and the operators are expected to fulfil their obligations in accordance with the terms of those schedules. The schedules are constructed in order to comply with all requirements related to flight crew restrictions and other regulations imposed on airlines. Schedules are constructed by individual airlines, but once constructed, the airlines are expected to comply,

système de minutage imposant, entre départs, des intervalles pouvant atteindre 20 minutes. Le minutage n'est pas employé tous les jours, mais il n'est pas inhabituel de voir une tour de contrôle réguler le débit des vols deux ou trois fois par semaine. Ces intervalles ne peuvent pas être déterminés à l'avance. M. Martin a convenu que la congestion aérienne résultant du manque de personnel au centre de Winnipeg n'a créé aucun risque imminent et grave pour la sécurité et la santé du public car le personnel de service impose des restrictions permettant de gérer en toute sécurité la circulation aérienne.

[135] M. Fred Jones a lui aussi témoigné pour le compte de Nav Canada. Depuis le 10 janvier 1998, M. Jones est vice-président des Opérations aériennes à Association du transport aérien du Canada (l'ATAC, ou l'Association). D'octobre 1991 jusqu'à la prise de ses présentes fonctions, M. Jones était vice-président du secteur hélicoptères, aéronefs à voilure fixe, avions-taxi et instruction au pilotage à l'ATAC.

[136] L'ATAC est une association professionnelle nationale regroupant des transporteurs aériens et représentant, auprès des divers paliers de gouvernement, les intérêts de ce secteur. L'Association existe depuis 1934. Les personnes détenant un certificat d'exploitation aérienne, représentent environ 95 p. 100 des membres de l'ATAC. L'Association comprend également des membres associés, tels que des organisations et exploitants américains actifs au sein du secteur aéronautique (y compris Nav Canada) ainsi que des membres affiliés qui sont généralement des organisations poursuivant les mêmes objectifs, telles que les conseils aéronautiques provinciaux. Lors du contre-interrogatoire, M. Jones a déclaré que l'ATAC s'emploie à réduire les frais au sein du secteur de l'aviation, frais dus en partie aux coûts des services assurés par Nav Canada. L'ATAC nomme quatre des 15 membres du conseil d'administration de Nav Canada, soit le plus grand bloc de représentants.

[137] Dans son témoignage, M. Jones a évoqué l'importance des horaires pour le secteur de l'aviation. Les horaires sont publiés par les principales compagnies aériennes canadiennes et l'on s'attend à ce que ces exploitants respectent les horaires qu'ils ont annoncés. Ces horaires sont conçus de manière à respecter toutes les exigences applicables au personnel navigant ainsi que les autres règlements régissant les lignes aériennes. Les horaires sont élaborés par les diverses compagnies mais, une fois annoncés, on

with exceptions in the case of mechanical, weather, or other difficulties. In the case of large carriers, which often receive passengers from smaller carriers, the schedules of each carrier must be orchestrated so that passengers wait for as short a period as possible. Predictability is the most important element in airline scheduling, and allows operators to optimize the efficiency of their aircraft. When an unforeseen occurrence such as a snowstorm occurs, the repercussions to an airline's schedule can be far-reaching. A one-hour delay for one aircraft would affect the operator's plans for that particular aircraft, for the crews that were scheduled to operate subsequent legs of the aircraft's journey, for maintenance, for passengers of that aircraft and of other aircraft that were feeding to or from the delayed craft, and for cargo aboard the aircraft. In cross-examination, Mr. Jones stated that some of the problems and interruptions that may arise as a result of an unforeseen event could be avoided if reasonable notice of the event were given.

[138] Mr. Jones testified that one of the essential elements to maintaining a stable schedule is the ability to fly using Instrument Flight Rules (IFR). In Canada, virtually all of the large scheduled and chartered airlines operate in the IFR system. Flying IFR allows aircraft to triple or quadruple their fuel efficiency by flying at greater altitudes, lets pilots take advantage of winds, makes it possible to fly in all weather. Scheduled airlines, he suggested, could not conduct business in the Visual Flight Rules (VFR) system, in which they would be required to travel long distances, flying around weather systems in order to maintain visual contact with the ground.

[139] Mr. Jones was asked to comment on each of the "models" for limited service put forward by CATCA. He expressed the opinion that under Model 1, which would provide service only to emergency flights under CANSCA plus service to dedicated cargo, a significant portion of the airline industry would shut down altogether. Major airlines would cease general passenger service. Mr. Jones did not believe that it would be feasible for a major airline to conduct a

s'attend à ce que les compagnies s'y tiennent sauf, bien sûr, en cas de panne, de mauvais temps ou autres difficultés. En ce qui concerne les principaux transporteurs qui, souvent, accueillent des passagers acheminés par de plus petites compagnies, les horaires de chacun doivent être conçus de manière à éviter autant que possible aux passagers des périodes d'attente. En matière d'horaires, la prévisibilité est le principal élément et c'est cela qui permet une exploitation efficiente de l'équipement. Une situation imprévue, telle une tempête de neige, entraîne, pour les horaires des compagnies aériennes, des effets dramatiques. Un retard d'une heure dans l'arrivée d'un aéronef, par exemple, va affecter l'utilisation que l'exploitant entendait faire de l'appareil en question, mais aussi les équipages qui devaient assurer les autres parties du trajet, l'entretien des appareils, les passagers de l'aéronef en question ainsi que des autres aéronefs qui devaient soit fournir à celui-ci des passagers, soit en accueillir une partie, et affectera également le fret transporté à bord. Lors du contre-interrogatoire, M. Jones a déclaré qu'une partie des problèmes et des interruptions pouvant découler d'un événement imprévu pourrait être évitée à condition qu'on ait un préavis suffisant.

[138] Selon M. Jones, un des principaux facteurs de stabilité des horaires est la possibilité de voler selon les règles de vol aux instruments (IFR). Au Canada, presque toutes les lignes aériennes régulières ainsi que les sociétés de vols nolisés emploient un système IFR. Le fait de voler en IFR permet à l'aéronef de tripler, voire de quadrupler l'efficacité de sa consommation en carburant puisque cela permet de voler à de plus hautes altitudes, de profiter des vents favorables et de voler en tout temps. D'après lui, les lignes régulières ne pourraient pas assurer leurs liaisons si elles étaient obligées d'employer les règles de vol à vue (VFR) car cela rallongerait les trajets en forçant les appareils à contourner les conditions météorologiques défavorables afin de pouvoir maintenir le contact visuel avec le sol.

[139] On a demandé à M. Jones son opinion sur chacun des «modèles» de service réduit proposés par l'ACCTA. D'après lui, avec le modèle 1, celui qui, aux termes de la LCSNAC, n'assure le service qu'aux vols d'urgence ainsi qu'aux vols assurant le transport par avion-cargo, tout un pan du secteur des transports aériens cesserait entièrement ses activités. Les principales compagnies aériennes suspendraient leurs liaisons passagers. D'après M. Jones, les principales

MEDEVAC operation involving the transportation of a patient in a passenger aircraft after terminating all ordinary passenger service. The airlines would cease operations altogether, and the patient would have to find an alternative means of transportation.

[140] Under Model 2, full service would be provided with the exception that ten minutes would be imposed between departures at all Canadian airports, no overtime would be performed by air traffic controllers, and there would be no international overflights. Mr. Jones expressed particular concern with the imposition of a ten-minute delay between departures. He suggested that if a number of aircraft were departing other airports but all destined for Toronto, for example, and aircraft were only departing at a rate of one every ten minutes, the demand for landing space would quickly overcome capacity. Because the proposed model controls departure but not arrival, the system could be quite difficult to control. Although there would be less traffic in the air on any given day, Mr. Jones believed that the ten-minute imposition could cause a danger to the safety of the flying public. A ground delay program may be required to control the system as a whole. Under such a program, aircraft could not even depart for a busy airport, because they would know that the capacity to land simply won't exist. Mr. Jones further predicted that the proposed elimination of overtime would aggravate the difficulties caused by the ten-minute delay. Given the extent of the impact of CATCA's Model 2, Mr. Jones expressed the opinion that Air Canada, which controls approximately 80% of the passenger market, would not continue to operate.

[141] Mr. Jones also provided evidence concerning an informal survey which he had conducted. Some time around the end of April, Mr. Jones distributed the survey to a number of ATAC's operator members, asking the operators to identify the types of cargo they transport. Initially, very few operators responded to the survey. Mr. Jones specifically approached Air Canada for a response because he knew that Air Canada carries a significant percentage of the cargo in this country. Mr. Jones indicated that he had learned that over approximately the past two years, Air Canada has

compagnies aériennes ne pourraient plus, après avoir interrompu le transport régulier des passagers, monter d'opérations d'évacuation médicale et transporter un patient à bord d'un aéronef assurant le transport des passagers. Les compagnies aériennes suspendraient donc toutes leurs opérations et le malade en question serait forcé de recourir à un autre moyen de transport.

[140] Avec le modèle 2, le service serait intégralement assuré sauf que, dans tous les aéroports canadiens, un intervalle de dix minutes séparerait les départs, les contrôleurs de la circulation aérienne n'effectuant aucune heure supplémentaire et les survols internationaux étant exclus. M. Jones s'est dit particulièrement inquiet à l'idée de voir imposer un délai de dix minutes entre décollages. D'après lui, dans l'hypothèse de plusieurs aéronefs décollant de divers aéroports mais tous en partance pour Toronto, avec les avions ne décollant que toutes les dix minutes, le nombre de demandes d'autorisation d'atterrissage dépasserait très largement les capacités d'accueil. Étant donné que le modèle qui est proposé prévoit le contrôle des décollages mais non des atterrissages, le système serait vraisemblablement très difficile à gérer. M. Jones estime que même si cela avait pour effet de réduire le volume de la circulation aérienne, le délai de dix minutes pourrait créer un danger pour la sécurité des passagers. Ainsi, pour pouvoir gérer ce système, il faudrait également instaurer des délais à l'atterrissage. Avec de telles mesures, les aéronefs ne pourraient même pas décoller en partance pour un aéroport très occupé, sachant très bien qu'il ne sera pas possible d'atterrir. M. Jones a en outre prédit que l'élimination des heures supplémentaires, telle que proposée, aggraverait encore les difficultés dues au délai de dix minutes. Étant donné les incidences qu'aurait l'application du modèle 2 proposé par l'ACCTA, d'après M. Jones, Air Canada qui assure le transport d'environ 80 p. 100 des passagers, ne pourrait pas poursuivre ses activités.

[141] M. Jones a également évoqué une enquête informelle qu'il avait menée. Vers la fin avril, M. Jones a distribué un questionnaire à plusieurs exploitants, membres de l'ATAC, pour leur demander de signaler les genres de marchandises qu'ils transportent. Au départ, très peu d'exploitants ont répondu. M. Jones a plus particulièrement pris contact avec Air Canada puisqu'il sait que cette compagnie assure le transport d'une partie importante des marchandises expédiées par voie aérienne. M. Jones dit avoir appris qu'au cours des deux dernières années environ, Air Canada a

begun collecting cargo information, however, the data base available is still somewhat limited. When interpreting the raw data provided, Mr. Jones conflated a number of different categories employed by the airline into single broad categories of products, such as "blood products." The condensed information provided by Mr. Jones did not indicate whether the materials were shipped on an urgent or immediate basis, or whether they were simply perishable items that, properly stored, could be preserved for a greater amount of time. All of the flights used to ship the material were passenger flights, because Air Canada no longer has a dedicated air cargo service.

[142] Mr. Jones' information from Air Canada indicated that over the course of a month, Air Canada passenger flights carry between thirty and thirty-two million kilograms of cargo; the cargo identified as sensitive represents about 1.5% of the total cargo shipped. This material would generally be material in respect of which delivery delays could affect the health and safety of Canadians.

[143] Mr. Jones acknowledged in cross-examination that there are numerous cargo operators in Canada, as well as a network of providers who lease aircraft to operators. It is also a relatively simple matter, he agreed, for an operator providing passenger service to transfer its operations to cargo service. Nonetheless, he was very doubtful that the operators who deal only or primarily in cargo would be able to compensate for the loss of cargo service provided by the major airlines and meet the significant resulting increases in demand. In his view, even if they leased additional aircraft, these smaller operators simply would not be able to match the sheer frequency of flights provided by a major airline operator like Air Canada.

[144] Mr. Jones was also questioned about the ability of an aircraft to declare itself a MEDEVAC flight when the craft is involved in a medical emergency. MEDEVAC flights would under the CATCA purposes receive special priority, and would generally not be subject to ordinary delays or the collapsing of flights. Mr. Jones stated that he had never heard of a large air carrier flight declaring itself a MEDEVAC flight for the purpose of achieving priority for departure or landing. He believed that the MEDEVAC designation

commencé à réunir des informations sur le fret aérien, mais la base de données en cours de constitution reste pour l'instant limitée. Interprétant les données brutes qui lui étaient transmises, M. Jones a réuni en grandes catégories, telles que «produits sanguins», plusieurs des catégories normalement employées par la compagnie. Les informations condensées dont M. Jones a fait état ne permettent pas de savoir si les marchandises en question faisaient l'objet d'un transport d'urgence ou s'il s'agissait simplement d'articles périssables qui, entreposés dans de bonnes conditions, pourraient être conservés plus longtemps. Tous les vols utilisés pour le transport de ces marchandises étaient des vols passagers car Air Canada n'assure plus de liaisons par avion-cargo.

[142] D'après les renseignements fournis à M. Jones par Air Canada, les vols-passagers d'Air Canada transportent de trente à trente-deux millions de kilogrammes de fret tous les mois. Les marchandises dites sensibles représentent environ 1,5 p. 100 du total. Il s'agit en général de marchandises dont la livraison ne peut subir aucun retard sous peine de risque pour la santé ou la sécurité des Canadiens.

[143] Lors du contre-interrogatoire, M. Jones a reconnu qu'il existe au Canada de nombreux exploitants d'avions-cargos ainsi que tout un réseau de prestataires de services qui louent des aéronefs à ces exploitants. Il a reconnu également que pour un exploitant qui assure le transport des passagers, il est relativement simple d'assurer le transport de marchandises. Il doutait fort, cependant, que les exploitants qui assurent uniquement ou principalement le transport de marchandises pourrait compenser la baisse de capacité due à l'interruption du service assuré par les principales lignes aériennes et assumer l'augmentation sensible de la demande qui en résulterait. D'après lui, même en louant des appareils supplémentaires, les exploitants de moindre envergure ne pourraient pas offrir le nombre de vols actuellement assurés par une grande compagnie telle qu'Air Canada.

[144] On a également demandé à M. Jones dans quelle mesure un aéronef peut se désigner vol MEDEVAC en cas d'urgence médicale. Les vols MEDEVAC reçoivent, d'après ce qu'a prévu l'ACCTA, une priorité spéciale et ne se verraient donc pas normalement imposer de délai ou le télescopage des vols. M. Jones ne connaît aucun cas où un vol d'une des grandes compagnies aériennes se soit déclaré vol MEDEVAC pour obtenir la priorité au départ ou à l'arrivée. D'après lui, la désignation MEDEVAC s'applique à un vol qui

is intended to apply to a flight whose principal purpose is medical evacuation, and not to a passenger flight that incidentally carries an organ for transplant. It would be more likely that the aircraft would explain the specifics of the situation to the controller rather than use the phrase MEDEVAC.

[145] Mr. Jones was questioned about his preparation of the May 31, 1999 memorandum respecting contingency plans (*supra*, paragraph 45) and testified that he had no participation in the development of a Nav Canada contingency plan in preparation for job action by CATCA members. He indicated that he had been briefed on the development of the plan by Nav Canada officials, but was asked not to distribute the information. However, as a result of intense pressure from ATAC's members, and with the permission of Nav Canada, Mr. Jones had prepared the May 31 memo to the Association's membership describing the proposals. To his knowledge, the memo's description of the contingency plan accurately reflected the information he was given at the meeting with Nav Canada. The section of his memo entitled "Transport Canada Airspace Changes" was reproduced exactly from information given to Mr. Jones by Transport Canada. Mr. Jones indicated that he had never seen the document entitled "Transport Canada Air Navigation System Services Interruption Contingency Plan, October 1998".

[146] Mr. Larry Boulet employee of Nav Canada also gave extensive testimony in these proceedings. Mr. Boulet was involved in and described the contingency planning process which led to the creation of the two Nav Canada contingency plans in 1997, 1998 and 1999, that is the city pairs plan providing for the continuation of service in domestic airspace and the Gander oceanic plan which would have provided for reduced service on the North Atlantic track routes. Mr. Boulet indicated that the plans had never been finalized and were always treated as draft of work in progress and that they were ultimately abandoned principally because of concern that not enough management controllers could be trained to required levels to allow the plans to be successfully executed. He indicated that there had been some fairly extensive work done nonetheless but that all of the preliminary work and in his view would be necessary in order to complete a successful contingency plan had not been

effectue effectivement une évacuation médicale et non pas à un vol qui assure le transport d'un organe destiné à une greffe. Il est plus probable que cet aéronef ferait savoir au contrôleur exactement ce qui se passe à bord plutôt que de se dire vol MEDEVAC.

[145] Interrogé au sujet de sa rédaction de la note interne du 31 mai 1999 concernant l'élaboration de mesures exceptionnelles (voir paragraphe 45), M. Jones a déclaré n'avoir, à Nav Canada, pris aucune part à l'élaboration d'un plan visant à parer à toute éventualité dans le contexte d'un arrêt de travail par les membres de l'ACCTA. Il déclare avoir été mis au courant de l'élaboration de ce plan par des responsables de Nav Canada, mais ajoute qu'on lui avait demandé de ne pas en parler. En raison des fortes pressions exercées par les membres de l'ATAC, cependant, et avec l'autorisation de Nav Canada, M. Jones avait donc préparé cette note interne du 31 mai afin d'expliquer aux membres de l'Association les mesures envisagées. À sa connaissance, la description que cette note donne des mesures envisagées, traduit fidèlement les renseignements qui lui ont été transmis lors de la réunion avec Nav Canada. La partie de sa note intitulée «Modifications de l'espace aérien par Transports Canada» (traduction) reprenait de manière précise les renseignements que Transports Canada lui avait communiqués. M. Jones affirme ne jamais avoir eu sous les yeux un document intitulé «Transport Canada Air Navigation System Services Interruption Contingency Plan, octobre 1998».

[146] M. Larry Boulet, employé de Nav Canada, a également témoigné longuement au cours des audiences. M. Boulet a participé à l'élaboration des mesures permettant de parer à toute éventualité, processus qui a abouti, en 1997, 1998 et 1999, à l'élaboration de deux plans de contingence préparés par Nav Canada, le plan «liaisons» assurant la continuité du service dans l'espace aérien intérieur, et le plan «océanique» de Gander qui aurait permis d'assurer un service, même réduit, sur les axes de l'Atlantique Nord. D'après M. Boulet, ces plans n'avaient jamais été achevés et étaient toujours considérés comme de simples ébauches. Ces plans ont finalement été abandonnés car on estimait ne pas pouvoir assurer la formation d'un nombre suffisant de contrôleurs appartenant à la direction de l'entreprise pour en assurer la bonne exécution. D'après lui, beaucoup d'efforts avaient été consacrés à ces projets, mais il estime que tous les travaux préliminaires que suppose

completed. He indicated that in his view the major air carriers, the Department of Transport of Canada, local airport authorities, the ATAC would have to be consulted. He indicated that it would also be necessary to consult the Nav Canada liability underwriters. He indicated that a full safety review would be necessary in his view before the implementation of any of the proposals, and that the contingency plans that were prepared had never reached that level.

[147] He stressed that the need to consult Transport Canada arose out of the obligation of Nav Canada to comply with the CARs prior to implementing the change in the air navigation system that would be incumbent upon strike action. He emphasized that it was always his understanding that any contingency plan for strike situation which was undertaken would always be subject to a full risk analysis and safety review. He indicated that such a review would be conducted in his understanding of Nav Canada practice by the Nav Canada Office of Safety and Quality Management, that is the OSQM.

[148] He indicated that the "city pairs" proposal set out in Document 44 had been simulated using a fast time simulation. However, he indicated that such a fast time simulation would provide only an overview of the confliction points inherent in the plan and that in the ordinary circumstance the air traffic control system would rely on the human element to provide the necessary flexibility to avoid the confliction points that might arise. In respect of the avoidance of broader problems that might arise with the introduction of a plan that attempted to control flow management, Mr. Boulet indicated that his understanding was that Canada did not have a central flow management or air traffic flow management system for the entire country. He indicated there were centres at which individual flow management could occur but that there was no sophisticated national flow management system like that in the United States.

[149] With respect to the oceanic contingency plan, Mr. Boulet acknowledged that the plan had gone so far that he had personally participated in a briefing of adjacent service providers, both the United States Federal Aviation Authority (FAA) and the British authorities controlling the adjacent airspace to the east of Gander oceanic from Prestwick. Mr. Boulet

l'élaboration d'un plan de contingence vraiment efficace n'avaient pas été menés à terme. D'après lui, les principaux transporteurs aériens, le ministère des Transports, les autorités aéroportuaires locales et l'ATAC devraient être consultés. Il considère qu'il faudrait sans doute également consulter les assureurs de Nav Canada. D'après lui, il aurait fallu procéder à une vérification complète de la sécurité avant de mettre en oeuvre les mesures proposées; or les plans de contingence qui avaient été élaborés n'en sont jamais arrivés à ce point-là.

[147] Il a insisté sur le fait que s'il fallait consulter à cet égard Transports Canada, c'est parce que Nav Canada était tenue de s'aligner sur le RAC avant de mettre en oeuvre, au niveau du système de la navigation aérienne, les changements qu'imposerait une grève. Il a souligné que, d'après lui, toute mesure visant à parer à une grève éventuelle ferait évidemment l'objet d'une analyse du risque et d'une vérification de la sécurité. Selon lui, une telle vérification de la sécurité serait, d'après ce qu'il savait des usages de Nav Canada, mené par le Bureau de la gestion de la sécurité et de la qualité de Nav Canada, c'est-à-dire le BGSQ.

[148] Il a expliqué que le plan «liaisons» exposé dans le document n° 44 avait fait l'objet d'une simulation en temps accéléré. Il a ajouté qu'une telle simulation en temps accéléré ne donnerait qu'une vue d'ensemble des problèmes inhérents au plan et que normalement le système de contrôle de la circulation aérienne s'en remettrait aux contrôleurs eux-mêmes car eux seuls peuvent assurer la souplesse nécessaire pour éviter les conflits de trajectoire. En ce qui concerne les efforts en vue d'éviter les problèmes plus généraux pouvant découler d'un plan de régulation du débit de la circulation aérienne, M. Boulet a indiqué que, d'après lui, le Canada n'avait pas mis en place, pour l'ensemble du pays, un système central de régulation du débit de la circulation aérienne. D'après lui, certes, il y a des centres où il est possible de réguler le débit du trafic mais on ne possède pas ici un système national perfectionné de régulation du débit de la circulation aérienne comme celui qu'ont les États-Unis.

[149] En ce qui concerne le plan de contingence océanique, M. Boulet a reconnu que l'élaboration de ce plan avait atteint le point où il avait pu lui-même participer à une séance d'information à l'intention des prestataires de services connexes, aussi bien la Federal Aviation Authority (FAA) américaine que les autorités britanniques contrôlant, à partir de Prestwick, l'espace

indicated that he had never briefed Ms. Fox concerning the existence of the contingency plans, although he had clearly understood that a separate review of any contingency plan would be done by the OSQM of Nav Canada to assess the safety and review the risk involved in the plan. He stressed that such an approach was the proper methodology in such circumstances.

[150] Mr. Boulet discussed in detail the elements and components of the two contingency plans including the arrangements which would be necessary to coordinate the operations of the plans and any decrease in services with adjacent control areas. He indicated that it was his understanding that the contingency plans that were been prepared, operated as they were to be by management controllers, would be outside of and additional to the services provided under the ESA in accordance with the requirements of the CANSCA legislation. In other words, the services to be provided by the management controllers under these two contingency plans would operate separately and independently from the services provided by the designated CATCA controllers operating in accordance with the provisions of the ESA.

[151] When asked whether some contingency plan approach might be possible, essentially reducing services by a proportion of 1 in 2 utilizing qualified CATCA controllers, Mr. Boulet acknowledged that this might be possible. He indicated that "I know that there are restrictions that can be put in place to manage the demand versus the available capacity of the controllers. I would admit that."

[152] Mr. Boulet on cross-examination also discussed the meeting between Nav Canada officials, including Mr. Vasarins, Ms. Fox and himself and certain United States FAA officials. He acknowledged that the full agenda of the meeting had been discussed. The agenda included a discussion of the Canadian contingency plans. He indicated that at the conclusion of that meeting, the FAA officials gave Mr. Vasarins a copy of the briefing book, but as far as he knew that was the only copy of the book that had been passed to Nav Canada officials. He acknowledged that one of the components of the contingency plan set out at that time would have seen the Vancouver Island airways

aérien situé à l'est du secteur océanique de Gander. D'après M. Boulet, il n'avait jamais porté à l'attention de M^{me} Fox l'existence de plans de contingence, bien qu'il ait toujours su que tout plan de contingence éventuellement élaboré ferait l'objet d'un examen distinct de la part du BGSQ de Nav Canada afin d'analyser les questions de sécurité et les risques que pourrait poser la mise en oeuvre d'un tel plan. Il a insisté sur le fait que cette approche était normale vu les circonstances.

[150] M. Boulet a décrit dans le détail les éléments constitutifs des deux plans de contingence, y compris les mesures qu'il serait nécessaire de prendre afin d'assurer la coordination entre les plans et l'éventuelle réduction du service dans les zones de contrôle adjacentes. Il dit avoir pensé que les plans de contingence en cours d'élaboration seraient mis en oeuvre par des contrôleurs appartenant à la direction de l'entreprise et viendraient s'ajouter aux services assurés en vertu de l'ASU conformément aux exigences de la LCSNAC. Autrement dit, les services devant être assurés par des contrôleurs appartenant à la direction de l'entreprise, dans le cadre des deux plans de contingence élaborés, seraient tout à fait distincts et indépendants des services assurés par les contrôleurs désignés appartenant à l'ACCTA et assurant le niveau de service prévu dans l'ASU.

[151] Interrogé sur la question de savoir s'il serait effectivement possible de mettre en oeuvre un plan de contingence, essentiellement en réduisant de moitié les services assurés par des contrôleurs qualifiés de l'ACCTA, M. Boulet a reconnu que cela serait peut-être possible. Il a déclaré «Je sais que l'on peut imposer des restrictions permettant de réguler la demande en réponse à une baisse du nombre de contrôleurs. Je le reconnais.» (traduction)

[152] Contre-interrogé, M. Boulet a également parlé de la réunion qui avait eu lieu entre des représentants de Nav Canada, dont M. Vasarins, M^{me} Fox et lui-même, et certains représentants de la FAA américaine. Il a reconnu que, lors de cette réunion, toutes les questions inscrites à l'ordre du jour avaient été examinées. Cet ordre du jour comprenait notamment un examen des plans de contingence canadiens. Il affirme qu'à la fin de cette réunion, les représentants de la FAA ont donné à M. Vasarins une copie de leur cahier de référence, mais qu'autant qu'il sache une seule copie de ce cahier a été remise aux représentants de Nav Canada. Il a également reconnu que selon le plan de contingence

between the lower United States and Alaska delegated to the Seattle and Anchorage control centres operated by the FAA.

[153] When asked concerning the weaknesses of such contingency planning from his present perspective assuming that the services would be provided by CATCA controllers, Mr. Boulet acknowledged that many of the difficulties inherent in the use of management controllers would be met thereby. He indicated that one of the reasons why the contingency plans had provided a separation over and beyond the level of separation ordinarily provided for because of concerns about the degree of skill of the management controllers whose traffic control skills might be diminished and less acute because they had not been exercised for some time. He also indicated that it was never intended that the management controllers would work side by side with CATCA controllers because of concern about conflicts which might arise in such circumstances.

[154] The last witness to present evidence of behalf of the employer was Mr. John Crichton, the President and CEO of Nav Canada. Much of Mr. Crichton's evidence went over areas and discussed concerns already noted above in the evidence of previous Nav Canada witnesses. However, certain additional matters may usefully be noted. Mr. Crichton reaffirmed the initial position of the employer that it was necessary to designate all of the controllers ordinarily providing air traffic control services as essential in the interest of the health and safety of the public. He indicated that in his view this was because of the very nature of the service provided which was integrated and interdependent with each component relying on the presence and successful operations of the other components to ensure the effective operation of the whole. He indicated that safety must be a foremost concern in order to ensure the appropriate and effective provision of an air traffic control service. He suggested that the existence of the Office of Safety and Quality Management within Nav Canada illustrates the importance of safety within the organization as does the fact that it reports directly to the Chief Executive Officer himself without any intermediary. He indicated that in many aviation organizations the office responsible for safety reports directly to the CEO in functions outside of the

exposé à l'époque, les axes aériens de l'île de Vancouver situés entre l'Alaska et les États-Unis auraient été délégués aux centres de contrôle de Seattle et de Anchorage, gérés par la FAA.

[153] Interrogé quant aux faiblesses des mesures envisagées dans le cadre de ces plans de contingence, et à supposer que les services prévus soient assurés par des contrôleurs de l'ACCTA, M. Boulet a reconnu que les mesures prévues devraient permettre de faire face à bon nombre des problèmes liés au recours à des contrôleurs appartenant à la direction de l'entreprise. D'après lui, si les plans de contingence avaient prévu un espacement supérieur à l'espacement habituel, c'était parce qu'on craignait que les contrôleurs appartenant à la direction de l'entreprise aient peut-être perdu, en matière de contrôle de la circulation aérienne, un peu des aptitudes qu'ils avaient eues précédemment, étant donné qu'ils n'avaient pas effectué ce genre de travail depuis un certain temps déjà. Il a également dit qu'il n'avait jamais été envisagé de voir les contrôleurs appartenant à la direction de l'entreprise travailler côte à côte avec des contrôleurs de l'ACCTA en raison des conflits susceptibles de survenir dans ce genre de situation.

[154] Le dernier témoin à se prononcer pour le compte de l'employeur était M. John Crichton, président et directeur général de Nav Canada. Une grande partie de son témoignage a porté à nouveau sur des questions évoquées plus haut en rappelant les dires des témoins précédents de Nav Canada. Cela dit, il y a lieu de mentionner ici un certain nombre d'autres questions. M. Crichton a affirmé à nouveau la position initiale de l'employeur, selon laquelle il est nécessaire, dans l'intérêt même de la santé et de la sécurité du public, de désigner tous les contrôleurs assurant normalement des services de contrôle de la circulation aérienne. D'après lui, cela découle de la nature même du service assuré puisqu'il s'agit d'un système intégré et interdépendant, chaque composante dépendant de la présence et du bon fonctionnement des autres composantes afin d'assurer, ensemble, le fonctionnement efficace du tout. D'après lui, la sécurité est la priorité des priorités lorsqu'il s'agit d'assurer le fonctionnement correct du service de contrôle de la circulation aérienne. Il estime que l'existence du Bureau de la gestion de la sécurité et de la qualité de Nav Canada montre bien l'importance que cette société accorde aux questions de sécurité, importance que confirme le fait que cet organisme relève directement du directeur général. D'après lui, en effet, dans de nombreux organismes aéronautiques, le

operational parts of the organization, essentially as an internal audit process to ensure safety. (It should be noted here that CARs require that those responsible for ATS operations must ensure that their safety management program has direct access to the CEO.)

[155] Mr. Crichton indicated that the contingency planning that did occur had been undertaken at his request on the advice of Mr. Pierre Proulx as a matter of due diligence but that he had not followed it closely. He indicated that he eventually had cancelled the process because he had decided that it was not practical in any sense, nor was he satisfied that it was safe. He indicated that it would be in his view very tricky to re-qualify the management controllers to provide services as had been proposed. He stressed that given the limited number of management controllers that would be available and the absolutely critical nature of the air navigation system, in particular in consideration of the types of redundancies and insurances that in his view were a necessary part of that system, the execution of the contingency plans was just not something that he was comfortable with. He emphasized that in his view no plan could be implemented without an internal safety review by the Office of Safety and Quality Management as part of or followed by a complete aeronautical study approved by the regulator, Transport Canada.

[156] He stressed that he saw the contingency plan as a non-starter from the beginning.

[157] He also indicated that he had explored the contingency planning proposed with Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. (which at that time had been in operation) and that had been told by them that a limited operation such as proposed in the contingency planning would cost more than simply shutting down. He indicated that he had spoken with Mr. Jean-Jacques Bourgeau at Air Canada and with Mr. Steven Markey at Canadian. He indicated that they

service chargé de la sécurité relève directement du directeur général, ses fonctions étant indépendantes des fonctions opérationnelles de l'organisation, cela assurant en quelque sorte une vérification interne de la sécurité. (Il convient de noter ici que selon le RAC, les personnes responsables des opérations de l'ATS doivent faire en sorte que le programme de gestion de la sécurité soit directement relié au directeur général.)

[155] D'après M. Crichton, l'élaboration de mesures visant à parer à toute éventualité faisait suite à la demande qu'il avait formulée en ce sens, par souci de simple diligence, et conformément aux conseils que lui avait donnés M. Pierre Proulx. Il précise, cependant, ne pas avoir suivi de très près ce travail d'élaboration. Il affirme avoir fini par annuler tout le projet, ayant décidé qu'il n'était pas vraiment possible de mettre en oeuvre un tel plan, et n'étant d'ailleurs pas persuadé que le projet répondait aux exigences de la sécurité. D'après lui, il aurait été extrêmement difficile d'assurer la requalification des contrôleurs appartenant à la direction de la société au point où ils auraient été en mesure d'assurer les services prévus dans le cadre des mesures envisagées. Il a insisté sur le fait que, compte tenu du nombre restreint de contrôleurs appartenant à la direction de l'entreprise, et compte tenu aussi de l'importance vitale du système de la navigation aérienne, et des mesures prévoyant la présence d'effectifs en bon nombre afin de pouvoir répondre à des situations imprévues, il n'était pas persuadé de l'efficacité des plans de contingence alors envisagés. Il a souligné qu'aucun plan n'aurait pu être mis en oeuvre sans qu'auparavant le Bureau de la gestion de la sécurité et de la qualité procède à une vérification interne de sécurité dans le cadre d'une étude aéronautique complète approuvée par le service de réglementation, Transports Canada, ou comme préalable à une telle étude.

[156] Il a insisté sur le fait que, dès le départ, il ne pensait pas que ce plan de contingence pourrait être efficace.

[157] Il a également indiqué avoir étudié, avec Air Canada et les Lignes aériennes Canadien International Ltée (qui existaient encore à l'époque), les mesures envisagées afin de parer à toute éventualité, ces deux compagnies aériennes lui ayant alors dit que le genre de services restreints envisagés dans le cadre de ce plan de contingence leur coûterait plus cher qu'une simple suspension de leurs opérations. Il ajoute en avoir parlé avec M. Jean-Jacques Bourgeau, d'Air Canada, et avec

indicated to him that they would simply shut down in the context of a very limited service.

[158] Mr. Crichton indicated that although he had initially ordered the contingency planning arrested in 1998, he was subsequently surprised in 1999 when the Jones ATAC memo had surfaced. This, he indicated, was approximately a year after he said he had given instructions to forget such planning. The contingency planning was then totally abandoned at his insistence. (It should be recalled that by May of 1999 the amendments to the *Canada Labour Code* which have led to the present process had been proclaimed into effect.)

[159] In respect of safety concerns, Mr. Crichton considered different aspects of aircraft operations. He indicated that he would have great concern about a shift of traffic to VFR should IFR services not be available. He suggested that as the density of VFR aircraft in any given piece of airspace increased, the propensity to have mid-air collisions goes up drastically.

[160] With respect to the oceanic traffic, he indicated that the North Atlantic area was one of the busiest air traffic areas in the world. He indicated that Nav Canada averaged one emergency diversion every day in respect of aircraft operating in the North Atlantic west of 30° West (30° West is the latitude at which the Gander oceanic airspace commences). He indicated that such diversions were due to individuals with medical problems, heart problems, serious malfunctions of aircraft, smoke in the cockpit and such problems. He indicated that the nearest diversion points in such circumstances were in Newfoundland and Labrador.

[161] With respect to the overflight issue, he expressed concerns about Canada's international obligations and the capacity of the airports at which aircraft under the CATCA plan would be forced to perform a technical or artificial stop in order to avoid being an overflight aircraft.

M. Steven Markey, de Canadien. D'après lui, en cas de réduction sensible des services de contrôle de la circulation aérienne, ces deux entreprises auraient simplement suspendu leurs opérations.

[158] D'après M. Crichton, s'il avait initialement ordonné qu'il soit mis fin, en 1998, à l'élaboration d'un plan de contingence, il fut surpris d'apprendre, en 1999, l'existence de la note transmise par M. Jones à l'ATAC. D'après lui, cela s'est en effet produit un an après qu'il eut ordonné qu'un terme soit mis à la préparation du plan en question. C'est alors que, conformément à ses instructions, on renonça entièrement à l'élaboration d'un plan de contingence. (Il convient de rappeler que les modifications du *Code canadien du travail*, qui sont à l'origine de la présente demande, sont entrées en vigueur en mai 1999.)

[159] Au niveau de la sécurité, M. Crichton s'est penché sur les divers aspects des opérations aériennes. Il dit s'inquiéter beaucoup d'un passage aux VFR en cas de cessation des services IFR. D'après lui, l'augmentation du nombre d'aéronefs qui, dans un espace aérien donné, volent en VFR provoquerait une augmentation radicale des risques de collisions aériennes.

[160] En ce qui concerne le trafic océanique, il a rappelé que l'Atlantique Nord est une des zones du monde où la circulation aérienne est la plus dense. Il a précisé que chaque jour Nav Canada enregistre en moyenne un déroutement d'urgence parmi les aéronefs survolant l'Atlantique Nord à l'ouest du 30° degré de longitude ouest (30° de longitude ouest marque le début de l'espace aérien océanique de Gander). Il avance que ces déroutements sont généralement dus soit à un passager qui éprouve un problème de santé, une crise cardiaque par exemple, soit à un ennui technique au niveau des équipements de l'aéronef, la présence de fumée dans le poste de pilotage ou des problèmes de cet ordre. Il affirme que dans de telles situations, les aéroports les plus proches sont situés à Terre-Neuve-et-Labrador.

[161] En ce qui concerne la question des survols, il est fort préoccupé par les obligations internationales incombant au Canada et par la capacité d'accueil des aéroports où, selon le plan proposé par l'ACCTA, les aéronefs seraient forcés de faire une escale technique ou artificielle afin de ne pas être considérés comme aéronefs effectuant un survol.

[162] He also expressed concerns about ETOPS aircraft flying over the Atlantic without an as ready availability of diversion stops as in normal circumstances and stressed that in his view there would be a significantly heightened risk in respect of such aircraft if service in the North Atlantic was restricted.

[163] He stressed that there are limits to the robustness of the air navigation system and the equipment which supports it and indicated that the system is organized so that the staffing and equipment for levels and sectors of air traffic control are organized to provide services to a given level of traffic and that any consequent flexibility that does exist was in his view temporary and partial. He stressed that if one part of the system was not properly working in his view it could destroy the integrity of the whole system, which he indicated was built with redundancies and very very interdependent. He indicated that in his view uncertainties or unknowns carried a risk of destabilizing the whole system. He indicated that because of these concerns he, in principle, had a good deal of difficulty in accepting some of the elements of the three models proposed by CATCA.

[164] Mr. Crichton was asked whether, notwithstanding his concerns, some sort of flow metering might be possible. He acknowledged that flow metering, which he defined as a constraint on the capacity or utilization of the system so that clearances would only be provided at a specific rate so as to limit the number of aircraft in a given piece of airspace at a particular point in time could be undertaken. He acknowledged that such flow metering now occurs in situations where weather, staffing or excess demand require it. He cautioned that it was nevertheless isolated in such circumstances and conducted for short periods.

[165] Mr. Crichton was asked on cross-examination whether, if assumptions were made that qualified CATCA staff were available, he could conceive a situation where a reduced level of service might be safely imposed. Mr. Crichton's answer was quite

[162] Il a également évoqué les inquiétudes que lui inspire l'idée de voir des aéronefs ETOPS franchissant l'Atlantique sans pouvoir compter sur tous les aéroports sur lesquels ils peuvent être déroutés en temps normal et a insisté sur le fait qu'à son avis une diminution des services de contrôle de la circulation aérienne sur l'Atlantique Nord augmenterait sensiblement les risques encourus par de tels aéronefs.

[163] Il a en outre souligné que la solidité du système de navigation aérienne et des équipements qui lui sont indispensables n'est pas à toute épreuve, ajoutant que le nombre d'agents et la quantité d'équipements qui permettent de faire fonctionner l'ensemble sont en rapport avec une certaine densité de trafic. Par conséquent, l'élasticité que l'on constate dans ce système est d'après lui tout à fait partiel et temporaire. D'après lui, si un élément du système ne fonctionne pas comme prévu, cela peut mettre en péril l'intégrité de tout l'ensemble malgré les moyens de relève qui sont prévus, étant donné l'interdépendance très poussée des divers éléments du système. Pour lui, les incertitudes, les inconnus comportent un risque de déstabilisation du système tout entier. C'est en raison de ses préoccupations à cet égard qu'il a, par principe, beaucoup de mal à accepter certains des éléments des trois modèles avancés par l'ACCTA.

[164] On a demandé à M. Crichton si, malgré les inquiétudes que lui inspiraient de telles mesures, il ne serait pas tout de même possible d'instituer un minutage permettant de réguler le débit de la circulation aérienne. Il a reconnu que ce genre de minutage, qu'il définit comme une limite imposée à la capacité d'accueil ou à l'utilisation du système en imposant une certaine cadence aux autorisations afin de limiter le nombre d'aéronefs se trouvant dans un espace aérien donné à un moment donné, pourrait effectivement être mis en oeuvre. Il a reconnu d'ailleurs que cette régulation du débit de la circulation aérienne se fait déjà aujourd'hui lorsque les conditions météorologiques, le nombre d'agents disponibles ou un surcroît de demandes l'imposent. Il rappelle, cependant, que cela ne se fait aujourd'hui que dans certaines circonstances et pour de brèves périodes.

[165] Lors du contre-interrogatoire, on a demandé à M. Crichton si, à supposer qu'un nombre suffisant de membres de l'ACCTA soient là pour assurer le service, il pouvait envisager la possibilité de réduire, en toute sécurité, le niveau de service. La réponse de

instructive and it is set out here in some detail. He was asked:

MR. GOTTHEIL: Does your opinion vis-à-vis not the efficacy, the safe character of this plan change in any way if you understand that there are qualified Air Traffic Controllers and the necessary numbers in the locations that need it?

MR. CRICHTON: Well, I think the best way I can answer that is to say if you have qualified Air Traffic Controllers working any particular block of airspace and if you say to me "I want to reduce the volume of traffic through whatever technique you want to use going through that block of airspace, is that safe?", my immediate reaction would be "of course", all other beings equal, the infrastructure is there and working and the qualified Air Traffic Controllers are there, the answer is yes.

MR. GOTTHEIL: So I take it from your answer that this plan with qualified Air Traffic Controllers in the necessary places is a safe working plan providing service to a limited number of aircraft. Right?

MR. CRICHTON: I couldn't go that far. When you talk about this plan and all of the ramifications in it, I think it would need to be examined in the context of the staffing and all of the other inherent restrictions and so on before I could sit here and say that it's absolutely safe.

I think that exercise would have to be done. That's why I answered your question by saying if you pick a given piece of airspace and the only thing you change from the norm is the volume of traffic by reducing the volume of traffic, I say that inherently is not unsafe, there is nothing unsafe about that.

When you take the whole country and start to talk about these complex arrangements, I would just say "Well, it may be, but I think it would require, given the size and scale of what we are talking about here, it would require some independent evaluation".

[166] Although, on cross-examination, Mr. Crichton clearly expressed the above opinion, the evidence before the Board shows that negotiations with the union to explore the possibility of restrictions in service in order to allow the bargaining agent to exercise its right to strike were not conducted. Equally, the evidence shows that the information concerning contingency planning was not communicated to the bargaining agent nor explored cooperatively between the employer and the affected bargaining agent, even after the changes in the legislation in 1999 which contemplated that prior to any application to the Board

M. Crichton était édifiante et nous l'avons reproduite ici de manière assez complète. On lui pose la question suivante:

M. GOTTHEIL: Seriez-vous prêt à modifier votre opinion quant à l'efficacité et la sécurité du plan proposé s'il est acquis que des contrôleurs de la circulation aérienne qualifiés et en nombre nécessaire assureraient le service dans les endroits voulus?

M. CRICHTON: Eh bien, je pense que la meilleure réponse que je puisse vous donner serait de dire que si, dans un espace aérien donné, vous avez des contrôleurs de la circulation aérienne qualifiés et que vous me dites «je voudrais, de telle ou telle manière, réduire la densité du trafic traversant cet espace aérien, puis-je le faire en toute sécurité?», ma réaction immédiate serait «bien sûr», si aucun autre facteur ne vient déranger le schéma, l'infrastructure est là, elle fonctionne et les contrôleurs de la circulation aérienne qualifiés sont également là, donc la réponse serait oui.

M. GOTTHEIL: Puis-je conclure de ce que vous venez de dire que ce plan, dans la mesure où des contrôleurs de la circulation aérienne qualifiés sont de service là où nécessaire, est un plan à la fois réalisable et sûr qui permettrait d'assurer le service à un nombre réduit d'aéronefs. Est-ce exact?

M. CRICHTON: Je n'irais pas jusque-là. S'agissant de ce plan et de ses incidences possibles, je pense qu'il y aurait lieu de l'étudier au regard du nombre des personnels qui seraient de service et de toutes les autres limitations qui viendraient s'ajouter à cela avant de pouvoir dire que ce plan pourrait être appliqué en toute sécurité.

Je crois qu'il faudrait effectivement se livrer à un tel exercice. C'est pour cela que j'ai répondu à votre question en disant que dans un secteur donné de l'espace aérien, où la seule chose qui change par rapport à la situation habituelle est le volume du trafic, qui va être diminué, je peux dire que le plan n'est pas intrinsèquement dangereux.

Mais si vous vous situez dans le contexte du pays tout entier et que vous envisagez des arrangements d'une telle complexité, je dois vous dire que «eh bien, peut-être bien, mais je pense qu'il y aurait lieu, étant donné l'échelle des mesures envisagées, de procéder à une évaluation indépendante des risques».

(traduction)

[166] Bien que, lors du contre-interrogatoire, M. Crichton se soit très nettement prononcé dans le sens rapporté ci-dessus, les preuves produites devant le Conseil démontrent que les négociations avec le syndicat, pour étudier la possibilité de réduire le niveau de service afin de permettre à l'agent négociateur d'exercer le droit de grève qui est le sien, n'ont pas été menées. Les preuves versées au dossier montrent également que les renseignements concernant l'élaboration d'un plan de contingence n'ont pas été communiqués à l'agent négociateur, ni étudiés de manière concertée par l'employeur et l'agent

the parties would first try to reach an agreement respecting what services were necessary in order to prevent an immediate or serious danger to the health or safety of the public.

[167] In part, it was evident from the testimony of the various witnesses that the reason for this was that the system contemplated by the legislation in effect had evolved from a system where it appeared that services over and above that provided for by the CANSCA ESA would have to be provided by management to one where the legislation contained express provisions allowing for the determination of what services are essential and contemplating that such services would be provided by unionized staff.

[168] The final point made by Mr. Crichton concerned the role of the regulator, Transport Canada in the event of a strike. He suggested that Transport Canada in such circumstances would have no option but to get involved and that if there was an air traffic controller strike, there would in fact have to be considerable activity on the part of the safety regulator. He anticipated that the regulator would classify or restrict the use of the airspace that would be affected. He indicated that much of this activity would be carried out by the sending of NOTAMs through the system. Mr. Crichton suggested that in his view he would anticipate that Transport Canada, in such circumstances, would change the control level of airspace classes B, C and D, to F and prohibit all visual flight rules flights, save for flights authorized under the CANSCA Emergency Services Agreement. (It should be recalled that the Jones Memorandum of May 31, 1999 also anticipates that the regulator would, in such circumstances, take such action.)

[169] The first witness who testified on behalf of the bargaining agent, CATCA, was Mr. R. Bruce McDonald. Mr. McDonald works with the civil aviation enforcement investigation branch of Transport Canada. Mr. McDonald has very significant experience within the air navigation system, having previously worked as an air traffic controller commencing in 1967 at a time when the controllers were employees of Transport Canada. He eventually worked for Nav Canada as Vancouver

négociateur, même après l'adoption, en 1999, de modifications de la loi prévoyant qu'avant toute demande devant le Conseil, les parties devraient d'abord tenter de parvenir à un accord concernant les services jugés nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[167] Il ressort notamment des dires des divers témoins que s'il en est ainsi c'est que le système prévu par le législateur s'est en fait développé à partir d'un système où c'était à la direction de l'entreprise qu'il appartenait d'assurer les services nécessaires au-delà du cadre défini dans l'ASU tel qu'envisagé par la LCSNAC, car le législateur avait par la suite inscrit dans les textes des dispositions permettant de décider quels étaient les services essentiels, aux termes de la loi, ces services devant dorénavant être assurés par des employés syndiqués.

[168] Le dernier point de vue exprimé par M. Crichton concernait le rôle, en cas de grève, du service de réglementation, en l'occurrence Transports Canada. D'après lui, en pareil cas, Transports Canada serait bien obligé d'intervenir et, en cas de grève des contrôleurs de la circulation aérienne, il est clair que le service de réglementation responsable de la sécurité aurait à prendre des mesures. D'après lui, Transports Canada changerait la désignation de l'espace aérien affecté, ou limiterait le nombre d'aéronefs pouvant l'emprunter. D'après lui, cela se ferait notamment par la diffusion de NOTAM. D'après M. Crichton, il est probable qu'en pareil cas Transports Canada modifierait le niveau de contrôle des espaces aériens de classe B, C et D, les déclarant espaces de classe F, y interdisant tout vol VFR, sauf les vols autorisés en vertu de l'accord sur les services d'urgence tel que prévu dans la LCSNAC. (Il y a lieu de rappeler que, dans sa note du 31 mai 1999, M. Jones prévoyait aussi qu'en pareilles circonstances le service de réglementation interviendrait effectivement en ce sens.)

[169] Le premier témoin cité par l'ACCTA, l'agent négociateur, était M. R. Bruce McDonald. M. McDonald est, à Transports Canada, enquêteur au service de l'Application des règlements de l'aviation civile. M. McDonald possède une longue expérience du système de la navigation aérienne puisqu'il a lui-même entamé une carrière de contrôleur de la circulation aérienne en 1967, c'est-à-dire à une époque où les contrôleurs étaient des employés de Transports Canada. Il est plus tard allé travailler chez Nav Canada en tant

Control Centre Director when Nav Canada took over the air navigation system from Transport. He has now returned to the function indicated above in Transport Canada.

[170] Perhaps the most important observation of Mr. McDonald was his observation concerning the fundamental nature of the air traffic control system in Canada. He indicated that the system in Canada and that in the western world was a dynamic and flexible system, which by its nature had to be able to respond to a number of different changes. In his view, the system of air traffic control could be managed to handle varying volumes of traffic. In respect of the CATCA models, and particularly Model 2, the takeoff control Model, he felt that the flexibility of the system would allow implementation. He indicated "given that effectively all of the area control centres, towers, etc., would be fully staffed with the exception of overtime, I cannot imagine a safety issue related to reducing the traffic by a dramatic amount." Mr. McDonald however, at this point, was referring to the internal safety of the system, however, and did not appear to be addressing secondary impacts on the public.

[171] Mr. McDonald also raised a number of other questions concerning issues addressed in the evidence of the employer Nav Canada. He indicated with respect to the previous testimony that North Atlantic diversion situations occurred on an average of once daily, that he was surprised that North Atlantic encountered so many diversions. Mr. McDonald indicated that he would be surprised if there were one diversion a week on the Pacific Coast. He did indicate later on in his evidence that there was a large difference in volume of traffic in the Pacific and the Atlantic, suggesting that the oceanic traffic handled by the Vancouver Control Centre where he had worked extensively would amount to only 50 per day including traffic in both directions. He suggested that it was rare in his experience that a diversion would be encountered

que directeur du centre de contrôle de Vancouver à l'époque où Nav Canada a repris du ministère des Transports le système de la navigation aérienne. Il a maintenant réintégré Transports Canada, où il exerce les fonctions indiquées ci-dessus.

[170] Dans le témoignage de M. McDonald, le plus important est peut-être l'observation qu'il a faite concernant la nature essentielle du système de contrôle de la circulation aérienne au Canada. D'après lui, le système qui fonctionne au Canada, et dans l'ensemble du monde occidental, est un système souple et dynamique qui, en raison de sa nature même, est capable de s'adapter aux changements. D'après lui, le système de contrôle de la circulation aérienne peut effectivement être adapté aux évolutions de la densité du trafic. En ce qui concerne les modèles proposés par l'ACCTA, et en particulier le modèle 2, le modèle de régulation des aéronefs au décollage, il estime que la souplesse du système permet l'adoption d'un tel modèle. D'après lui «étant donné que tous les postes des centres de contrôle régional et des tours de contrôle, etc., seraient pourvus, sauf qu'il n'y aurait pas d'heures supplémentaires effectuées, je ne vois vraiment pas comment la limitation radicale du nombre de vols pourrait créer un risque pour la sécurité» (traduction). Cela dit, M. McDonald parle bien de la sécurité interne du système et ne semble pas avoir songé à ce moment-là aux incidences que de tels changements pourraient avoir sur le public.

[171] M. McDonald a également soulevé un certain nombre de questions touchant les points évoqués dans les témoignages produits au nom de l'employeur, Nav Canada. Concernant le témoignage précédent, selon lequel on enregistre en moyenne, au niveau de la circulation aérienne sur l'Atlantique Nord, au moins un déroutement par jour, il s'est dit surpris que le nombre en soit aussi élevé. M. McDonald estime en effet que, en ce qui concerne la circulation aérienne sur la côte du Pacifique, il serait très surpris d'entendre qu'on ait enregistré plus d'un déroutement par semaine. Il a précisé par la suite dans le cadre de son témoignage qu'il y avait, entre le trafic aérien dans la zone Pacifique et la circulation aérienne dans la zone Atlantique une très forte différence de densité, et que sur la zone océanique relevant du centre de contrôle de

in the Pacific area. Mr. McDonald did not, however, directly challenge the Atlantic data.

[172] Mr. McDonald challenged the need for an aeronautical study, suggesting that aeronautical studies in his experience had been conducted pursuant to the CAN/CSA-Q850-97 guideline entitled Risk Management Guideline for Decision Makers, a National Standard of Canada. He suggested that the approach set out in this guideline, which was set out in a document provided by CATCA to the Board, would be followed in an aeronautical study and that a principal element in such a study would be an evaluation of the risk against the associated costs. He challenged the notion that a temporary withdrawal of services or cutback in services such as would be incumbent upon a strike situation should be the subject of an aeronautical study. He suggested that such studies were more appropriately undertaken when a permanent alteration to the system was contemplated.

[173] He pointed as an illustration to a study which had been undertaken to develop a contingency plan for the replacement of the air navigation services provided by the Vancouver control tower and Area Control Centre in the event of a major catastrophe, such as a serious earthquake and indicated that that situation had not merited a full aeronautical study. He felt that the basis for suggesting that an aeronautical study should be conducted against the possibility of a work cutback or stoppage, was a questionable one.

[174] Mr. McDonald also discussed the possibility of transferring the airspace ordinarily controlled by Nav Canada and the airways on which the US lower 48 states - Alaska traffic ordinarily travels to the United States, FAA Seattle and Anchorage control centres, as had been considered in the Nav Canada contingency planning exercises mentioned previously. He indicated that in his view, the airspace in question, above flight level 240 over Vancouver Island, could be immediately transferred to the FAA in the event of a strike by Canadian air traffic controllers.

Vancouver, où il avait longuement travaillé, on enregistre seulement 50 vols par jour, et cela dans les deux sens. D'après lui, il est rare, dans la zone Pacifique, qu'un vol ait à être dérouté. Cela dit, M. McDonald n'a aucunement mis en doute les données concernant la zone Atlantique.

[172] M. McDonald a nié la nécessité de procéder à une étude aéronautique, puisque des études aéronautiques avaient, d'après lui, été menées conformément à la directive CAN/CSA-Q850-97, sous le nom de Gestion des risques: Guide à l'intention des décideurs, une norme nationale du Canada. D'après lui, l'approche retenue dans le cadre de cette ligne directrice, reproduite dans un document transmis au Conseil par l'ACCTA, serait reprise dans le cadre d'une étude aéronautique et le principal élément d'une telle étude serait une évaluation comparative du risque par rapport aux coûts des divers scénarios. Il s'est opposé à l'idée qu'un arrêt provisoire de service, ou une réduction des services, en cas de grève notamment, devrait faire l'objet d'une étude aéronautique. D'après lui, une telle étude s'impose plutôt lorsqu'on envisage d'apporter au système en place des modifications durables.

[173] À titre d'illustration, il a cité une étude menée dans le cadre de l'élaboration de mesures exceptionnelles visant à remplacer les services de navigation aérienne assurés par la tour de contrôle et le centre de contrôle régional de Vancouver en cas de catastrophe telle qu'un tremblement de terre, ajoutant que même une telle perspective n'avait pas donné lieu à une étude aéronautique en bonne et due forme. Il ne comprend pas très bien pourquoi il a été proposé d'entreprendre une étude aéronautique consacrée à un éventuel arrêt de travail ou débrayage.

[174] M. McDonald s'est également prononcé sur la possibilité de transférer l'espace aérien normalement contrôlé par Nav Canada, et les axes aériens normalement empruntés par les aéronefs assurant la liaison entre l'Alaska et les 48 états américains situés au sud du Canada, aux centres de contrôle de la FAA à Seattle et à Anchorage, ainsi qu'il avait été envisagé de le faire dans le cadre des mesures d'exception élaborées par Nav Canada telles qu'évoquées plus haut. D'après lui, l'espace aérien en question, c'est-à-dire situé, au-dessus de l'île de Vancouver, à une altitude supérieure au niveau de vol 240, pourrait, en cas de grève des contrôleurs de la circulation aérienne canadiens, être immédiatement transféré à la FAA.

[175] He also spoke concerning a system in place in the United States called the Enhanced Traffic Management System (ETMS). He indicated that this system allows a very refined level of flow management and flow control of air traffic in the United States from a central location near Washington, District of Columbia. He suggested that while the Canadian system was not as sophisticated as that in the US, a comparable if not a similar degree of traffic management might be possible using ETMS systems located in the regional control centres in Canada, which have access to the broader US system. He did acknowledge that the US system, however, was developed to a far greater degree than that in Canada.

[176] Commenting specifically on the Nav Canada contingency models, Mr. McDonald indicated that he had no concern about the safety of the "city pairs" plan.

[177] He also addressed the problem raised by the use of commercial aircraft to transport medical products such as the transplant organs, blood products and other time sensitive medical products previously mentioned. His suggestion was that flights carrying such items could be designated as MEDEVAC flights and proceed normally on that basis. He also pointed to air ambulance services which to his knowledge were available in British Columbia and which he felt were available in most other provinces in Canada, which could be deployed to undertake such flights in his view.

[178] Mr. McDonald also addressed the issue of what restrictions of VFR flight might be necessary in the event of a work stoppage. He indicated that the regulator Transport Canada could deal with any conflict situation that might arise in particular and any hazard that might arise because of increased VFR flights by restricting uncontrolled airspace to Class F and allowing only emergency or humanitarian flights in the restricted territory.

[179] Mr. McDonald also provided some further evidence on cross-examination respecting the transfer of airspace that had been proposed in Document 44, the "city pairs" contingency plan. This transfer would

[175] Il a également évoqué l'existence, aux États-Unis, d'un système appelé Enhanced Traffic Management System (ETMS). D'après lui, ce système permet aux États-Unis, à partir d'un point central situé près de Washington (D.C.), d'ajuster avec beaucoup de précision le débit de la circulation aérienne. D'après lui, le système canadien n'est pas aussi perfectionné que le système américain, mais on devrait pouvoir, en recourant aux systèmes ETMS situés dans les centres de contrôle régional du Canada, gérer le trafic aérien avec un degré d'efficacité comparable, sinon équivalent, puisque les systèmes canadiens ont accès au système américain. Il a reconnu que le système américain était cependant plus avancé que le système canadien.

[176] Parlant plus particulièrement des divers modèles élaborés par Nav Canada en vue de parer à toute éventualité, M. McDonald a dit que le plan «liaisons» ne lui inspirait aucune inquiétude au niveau de la sécurité.

[177] Il a également évoqué le problème du recours à des vols commerciaux pour assurer le transport de fournitures médicales, telles que des organes destinés à des greffes, des produits sanguins et autres articles à usage médical qui, comme nous l'avons vu plus haut, ne souffrent aucun retard de livraison. D'après lui, les vols assurant le transport de ce genre de marchandises pourraient être considérés comme des vols MEDEVAC qui, à ce titre, pourraient circuler de manière tout à fait normale. Il a également évoqué les services d'ambulances aériennes qui, d'après lui, existent en Colombie-Britannique et dans la plupart des autres provinces canadiennes. Il estime qu'on pourrait y avoir recours pour assurer les vols en question.

[178] M. McDonald a également évoqué la question des restrictions qu'il pourrait être nécessaire d'imposer aux vols VFR en cas d'arrêt de travail. D'après lui, le service de réglementation, Transports Canada, est à même de faire face à tout conflit susceptible de survenir, et à tout risque lié à l'augmentation du nombre de vols VFR, en affectant à la classe F tout l'espace aérien non contrôlé et en n'autorisant à y circuler que les vols d'urgence et à vocation humanitaire.

[179] Lors de son contre-interrogatoire, M. McDonald a ajouté de nouveaux éléments concernant le transfert de l'espace aérien envisagé dans le document 44, c'est-à-dire le plan de contingence «liaisons». Selon ce

have seen that portion of airspace above flight level 240 (24,000 feet) running from Seattle to Alaska over Vancouver Island and adjacent areas of the Pacific Ocean transferred to Seattle and Anchorage, Alaska to control in the event of a Canadian controller strike. The transfer would have allowed aircraft to transit from the southern United States to Alaska. Approximately 450 aircraft follow this route everyday in ordinary circumstances, controlled by CATCA controllers out of Vancouver.

[180] Mr. McDonald spoke of the difficulties of this plan which he felt could be overcome by varying separation. The variation in separation would become necessary because if the proposed transfer to FAA controllers were undertaken there would be a gap on radar coverage that would see no control radar available for a significant portion of the journey over Vancouver Island. Additionally, there would be a gap in communication with the aircraft of from 200 to 300 miles up to 500 miles. While this gap might be decreased if certain measures were taken, in any circumstances a significant communication gap would remain.

[181] Mr. McDonald was followed by Mr. Maurice (Mike) Connor, President of an organization called The National Aviation Research Institute. Mr. Connor had extensive experience in air traffic control in the United States including supervisory experience and experience in training. The National Aviation Research Institute, which is located in Calleyville, Texas, was founded in part by Mr. Connor. It works with private industry, the FAA, the National Aeronautics and Space Administration to conduct research respecting air traffic control issues, including workload issues, human factors and technology changes. Mr. Connor and one other person are the only full-time employees of the organization. When research projects are conducted, outside experts are usually contacted to assist. Mr. Connor indicated that his organization is involved in significant research in the United States respecting the safety of air traffic control systems and procedures.

document, la partie de l'espace aérien située au-delà du niveau de vol 240 (soit une altitude de 24 000 pieds) et allant de Seattle jusqu'en Alaska, en franchissant l'espace aérien surplombant l'île de Vancouver, et les zones adjacentes de l'océan Pacifique, serait transférée, en cas de grève des contrôleurs aériens, aux centres de contrôle de Seattle et de Anchorage (Alaska). Ce transfert permettrait aux aéronefs de rallier l'Alaska à partir des États américains situés au sud. En temps ordinaire, environ 450 avions empruntent chaque jour cette route, le contrôle aérien étant assuré, à partir de Vancouver, par des contrôleurs appartenant à l'ACCTA.

[180] M. McDonald a évoqué les difficultés que de telles mesures pourraient soulever mais, d'après lui, elles pourraient être surmontées par une planification de l'espacement. Il serait effectivement nécessaire de modifier l'espacement entre aéronefs car, en cas de transfert des compétences aux contrôleurs de la FAA, il y aurait un hiatus au niveau de la couverture radar et une partie importante du trajet au-dessus de l'île de Vancouver devrait s'effectuer sans radar. Il y aurait également, sur une distance de 200 ou 300, voire 500 milles, un hiatus au niveau du contact-radio avec les aéronefs. Certes, l'étendue de cette interruption pourrait être réduite par la prise d'un certain nombre de mesures, mais une lacune subsisterait quelles que soient les mesures adoptées.

[181] M. McDonald a été suivi par M. Maurice (Mike) Connor, président d'une organisation appelée le National Aviation Research Institute. M. Connor a une longue expérience du contrôle de la circulation aérienne aux États-Unis, y compris aux niveaux de la supervision et de la formation. M. Connor est un des fondateurs du National Aviation Research Institute, installé à Calleyville, au Texas. Cet institut travaille de concert avec le secteur de l'aviation, la FAA, la National Aeronautics and Space Administration américaine, effectuant notamment des recherches sur les problèmes liés au contrôle de la circulation aérienne, y compris les problèmes découlant de la charge de travail, du facteur humain et de l'évolution technologique. M. Connor et un collègue sont les deux seuls employés à plein temps de cette organisation. Lorsque l'institut entreprend des projets de recherche, il sollicite en général l'aide d'experts extérieurs. D'après M. Connor, son organisation mène actuellement aux États-Unis d'importantes recherches sur la sécurité des systèmes et procédures de contrôle de la circulation aérienne.

[182] Mr. Connor had read and considered Document 44, the "city pairs" contingency plan, as well as Document 45, the Gander oceanic contingency plan. He noted that the plans were in his view carefully thought out and observed as well that they expressly were based upon procedures similar to those that had been developed by the United States during an illegal strike of United States air traffic controllers which occurred in 1981 that he was personally familiar with, having been involved. He indicated that at that time there had been about 13,500 controllers in the United States and that about 11,500 had been discharged for participating in the strike.

[183] Mr. Connor indicated that together with certain of the controllers who had not gone on strike, supervisors had been able to restore the United States IFR air navigation system to service at about a level of about 50% of its former capacity within a short time. He indicated that all practice flights, and all VFR in IFR areas had been cancelled. He indicated that the system capacity of the US air navigation system had subsequently been gradually restored, but that during the period when volumes had been reduced, traffic had successfully been controlled using flow management procedures.

[184] Mr. Connor indicated that, based on his experience and upon his observations of what had occurred in the 1981 US strike, he would not see any difficulty from a safety perspective in implementing a contingency plan such as that set out in Document no. 44.

[185] Mr. Connor in giving his evidence stressed that the United States air traffic control system, and he would expect that of Canada, were dynamic and robust and could be expected to respond effectively if the need to control air traffic flow arose in a strike situation. He indicated that in his view the US system could respond effectively with flow control measures to traffic volumes and patterns resulting from diversion of aircraft in the North Atlantic, the Pacific or around the North Central US (Cleveland) area, in respect of which aircraft are diverted through Canadian controlled airspace. He expressed the same view respecting diversions for weather, particularly thunderstorms, which in practice are quite frequent.

[182] M. Connor avait lu et étudié le document 44, c'est-à-dire le plan de contingence «liaisons», ainsi que le document 45, le plan de contingence pour le secteur océanique de Gander. D'après lui, ces plans étaient le fruit de réflexions approfondies et sont expressément fondés sur des procédures analogues à celles qui avaient été élaborées par les États-Unis au cours d'une grève illégale organisée en 1981 par les contrôleurs de l'air des États-Unis, et à l'élaboration desquelles il avait participé. Il a rappelé qu'à l'époque il y avait, aux États-Unis, environ 13 500 contrôleurs aériens et que 11 500 d'entre eux avaient été congédiés en raison de leur participation à cette grève.

[183] M. Connor a indiqué que, venant s'ajouter aux contrôleurs qui n'étaient pas en grève, les superviseurs avaient pu, très rapidement, rendre au système de navigation aérienne IFR des États-Unis à peu près 50 p. 100 de sa capacité normale. Il précise qu'à l'époque on avait annulé tous les vols d'entraînement, et tous les vols VFR étaient exclus des zones IFR. Il rappelle que petit à petit on avait pu rendre au système de navigation aérienne des États-Unis sa capacité antérieure, mais qu'au cours de la période où l'on avait dû réduire le nombre d'appareils évoluant dans les airs, on avait réussi à assurer le contrôle aérien en régulant le débit.

[184] Se fondant sur son expérience ainsi que sur ce qu'il avait pu constater lors de la grève de 1981 aux États-Unis, M. Connor estime que la mise en oeuvre du plan de contingence exposé dans le document n° 44 ne soulève aucun problème particulier au niveau de la sécurité.

[185] Lors de son témoignage, M. Connor a insisté sur le fait que le système de contrôle de la circulation aérienne des États-Unis, et sans doute aussi le système canadien, est un système solide et dynamique dont l'efficacité ne se démentirait sans doute pas si, en cas de grève, il devenait nécessaire de contrôler le débit du trafic. Il estime que le système américain pourrait, par des mesures de régulation, répondre de manière efficace à l'augmentation du nombre d'aéronefs occasionnée par le déroutement de vols en provenance de l'Atlantique Nord, de la région du Pacifique ou du centre nord des États-Unis (région de Cleveland) dont les vols traversent actuellement l'espace aérien contrôlé par le Canada. Il est du même avis concernant les déroutements de vols en raison des conditions météorologiques, et notamment des orages, qui sont assez fréquents.

[186] Mr. Connor also considered responses and consequences in the United States respecting possible diversions around Canadian airspace such as those proposed in the CATCA models. He generally indicated that in his view flights currently overflying Canada could and would divert around Canadian airspace. He stressed that the Pacific tracks were flexible, being evaluated at least every 12 hours if not sooner, depending upon weather conditions. The implication from his evidence was that necessary changes could be made. He indicated that the Pacific winds could be up to 200 knots in some circumstances.

[187] In respect of the Atlantic, based upon conversations with controllers in Boston and New York, Mr. Connor felt that aided by flow management techniques, adjustment to any overflow from Canada could be successfully accomplished. In his view this could also be accomplished in the North Central USA areas where Canadian airspace is used to a significant degree to relieve US air congestion around Cleveland. On cross-examination, however, Mr. Connor showed very little familiarity with the North Atlantic track system which has been previously described. Additionally, his evidence seemed to be based upon the availability of ETMS data and technology and posited that necessary adjustments could be undertaken following a simulation with three or four weeks advance notice.

[188] Mr. Connor was followed by Mr. James M. Livingston, an experienced Canadian air traffic controller, who had experience as well in New Zealand. Mr. Livingston was a member of CATCA from the time he first became a licenced controller in 1959. In 1973, Mr. Livingston had been elected President of CATCA, a position which he held for six years and a month. Mr. Livingston subsequently worked as an on-the-job air traffic control instructor, and subsequently in 1993 became a shift manager in the Moncton area control centre. In 1994, he downgraded to become a tower manager in Halifax, eventually becoming General Manager, Airport Operations, Halifax, responsible for all Nav Canada functions at

[186] M. Connor a également évoqué les réactions et les incidences, aux États-Unis, quant à l'idée de voir certains vols contourner l'espace aérien canadien, comme c'est le cas dans les modèles proposés par l'ACCTA. Il estime, de manière générale, que les aéronefs qui survolent actuellement le Canada pourraient effectivement contourner l'espace aérien canadien. Il a rappelé que les routes du Pacifique sont des trajectoires flexibles qui, selon les conditions météorologiques, sont réexaminées au moins toutes les 12 heures sinon plus fréquemment. Ses déclarations laissent entendre qu'il serait tout à fait possible d'apporter les changements nécessaires. Il a ajouté que, sur le Pacifique, les vents peuvent parfois atteindre une vitesse de 200 noeuds.

[187] En ce qui concerne le trafic atlantique, M. Connor estime, par suite des conversations qu'il a eues avec des contrôleurs de Boston et New York, qu'en recourant à des mesures de régulation du débit, on pourrait s'adapter à tout accroissement du trafic dû à l'accueil d'aéronefs qui, en temps ordinaire, auraient emprunté l'espace aérien canadien. D'après lui, cela vaut également pour la région centre-nord des États-Unis, où l'on a assez largement recours à l'espace aérien canadien pour décongestionner l'espace aérien américain dans la région de Cleveland. Lors du contre-interrogatoire, il est apparu que M. Connor ne connaissait que très peu le système des routes sur l'Atlantique Nord décrit plus haut. Ajoutons que ses déclarations supposent que l'on pourrait recourir aux données et aux techniques de l'ETMS et que les ajustements nécessaires pourraient être faits avec trois ou quatre semaines de préavis et après un exercice de simulation.

[188] Après le témoignage de M. Connor, le Conseil a recueilli le témoignage de M. James M. Livingston, un Canadien qui a une longue expérience du contrôle de la circulation aérienne, non seulement au Canada mais également en Nouvelle-Zélande. M. Livingston est membre de l'ACCTA depuis qu'il a obtenu sa licence de contrôleur en 1959. En 1973, M. Livingston a été élu président de l'ACCTA, fonction qu'il a occupée pendant six ans et un mois. Après cela, M. Livingston a été affecté à la formation, sur le tas, des contrôleurs de la circulation aérienne puis, en 1993, il est devenu gestionnaire de postes au centre de contrôle régional de Moncton. En 1994, il a demandé à être rétrogradé au poste de chef de tour de contrôle à Halifax, devenant

that site. He retired in May 1998 but has since worked on contract with Nav Canada.

[189] Mr. Livingston discussed the history of negotiations between Transport Canada, Nav Canada and the controllers, in particular the history of essential services designation. The issue arose first in 1969 and a hearing was held on the issue before the Public Service Staff Relations Board (PSSRB). Mr. Livingston indicated that as a result of an indication by a Transport Canada witness that Transport Canada would shut down or cease the provision of IFR control service in the event of a strike negotiations occurred. These negotiations resulted in a designation agreement which was issued as a PSSRB decision.

[190] In 1971, negotiations were unsuccessful and a strike with a withdrawal of service ensued in January 1972. The earlier designated services agreement with minor amendments allowed a continuation of services. Essentially, only minimal services were provided. Mr. Livingston indicated that at this time all IFR and VFR control services had been suspended with special arrangements being made for MEDEVAC and emergency services. The Gander oceanic area was shut down in this strike.

[191] Negotiations were then successful in respect of 1974, 1975 and 1976, and collective agreements were reached. In August of 1977, there was a second strike, but services to the Gander oceanic area were continued by an agreement between Transport Canada and CATCA which was concluded because of ICAO pressure. CATCA provided 48 to 72-hours notice of the strike, and the Government of Canada indicated that Parliament would be recalled to legislate against a withdrawal of services. In the 1977 strike, VFR flights continued, emergency services were provided pursuant to the designated services agreement, IFR flights were cancelled and all designated controllers reported for work. A settlement to the strike was legislated by Parliament, to expire on December 31, 1977.

un peu plus tard directeur général des opérations à l'aéroport de Halifax où il était, à ce titre, responsable de toutes les fonctions assumées par Nav Canada. Il a pris sa retraite en mai 1998, mais depuis lors est devenu un collaborateur contractuel de Nav Canada.

[189] M. Livingston a fait l'historique des négociations entre Transports Canada, Nav Canada et les contrôleurs, insistant particulièrement sur la genèse de la désignation des services essentiels. La question s'est posée pour la première fois en 1969 et elle a fait à l'époque l'objet d'audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). D'après M. Livingston, un des témoins comparissant pour le compte de Transports Canada ayant affirmé qu'en cas de grève Transports Canada interromprait les services de contrôle pour les vols IFR, les parties concernées engagèrent des négociations. Ces négociations aboutirent à un accord de désignation annoncé en tant que décision de la CRTFP.

[190] En 1971, les négociations ne purent pas aboutir et cela donna lieu, en janvier 1972, à une grève avec interruption de service. L'accord sur les services désignés conclu précédemment permit, après quelques modifications, d'assurer la continuité du service. En fait, seul était assuré un service minimum. D'après M. Livingston, tous les services de contrôle de vols IFR et VFR avaient été suspendus, des mesures spéciales permettant cependant aux vols MEDEVAC et aux services d'urgence d'avoir lieu. Pendant cette grève, la région du contrôle océanique de Gander a été fermée.

[191] Les négociations purent aboutir en 1974, 1975 et 1976 et une convention collective fut signée. En août 1977, il y eut une deuxième grève, mais les services de la région océanique de Gander purent être maintenus en raison d'un accord intervenu entre Transports Canada et l'ACCTA, l'OACI ayant exercé des pressions en ce sens. L'ACCTA a donné un préavis de grève de 48 à 72 heures et le gouvernement du Canada a annoncé qu'il entendait convoquer à nouveau le Parlement afin de faire adopter un texte de loi interdisant l'interruption de service. Lors de la grève de 1977, les vols VFR ont pu être maintenus, les services d'urgence ont été assurés conformément à l'accord sur les services désignés, les vols IFR ont été annulés et tous les contrôleurs désignés se sont présentés au travail. Le Parlement vota la fin de la grève par des dispositions venant à expiration le 31 décembre 1977.

[192] Since Mr. Livingston's evidence clearly indicated that two strikes had in fact occurred with designation of essential services agreed upon between the parties and approved by the PSSRB in the 1970's and since the Board had before it copies of the agreements that had been reached, the Board requested that CATCA Counsel not proceed to review the circumstances of that period in too extensive a level of detail. The Board noted the elapsed time and the changed circumstances. It should be noted, however, that it is apparent that the level of services set out in the 1970's agreements to a degree parallels the standards set out in the agreement reached between Nav Canada and CATCA in the more recent CANSCA agreement.

[193] CATCA's next witness was Mr. Dave Lewis, also an experienced air traffic controller. Mr. Lewis as a CATCA union officer had participated in the discussion of issues leading to the commercialization of the air navigation system. He also testified concerning technical issues. The commercialization had first become a CATCA strategic objective in 1985. In 1991, CATCA became allied with ATAC and the Canadian Business Aircraft Association of Canada in this effort. In 1993-94, the Minister of Transport and departmental officials began to take an interest. Mr. Lewis described the work of the Air Navigation System Commercialization Advisory Committee. It appeared from Mr. Lewis' testimony that a major goal of CATCA in supporting the commercialization initiative was to obtain the right to strike under the *Canada Labour Code* subject to an obligation to provide emergency services as provided for under the earlier Emergency Services agreements that had been reached, essentially as provided for in the CANSCA legislation. Mr. Lewis indicated that ATAC supported the move to have the *Canada Labour Code* process apply to the commercialized ANS. On cross-examination it appeared that he had not been aware, prior to their introduction, that the amendments to the *Canada Labour Code* which became effective on January 1, 1999 might apply a more general essential services standard to the air navigation system.

[194] Mr. Lewis also discussed a number of specific technical issues, most of which have already been set out previously. Several of his observations add

[192] Le témoignage de M. Livingston démontre bien qu'au cours des années 1970, il y a eu deux grèves à l'occasion desquelles les parties ont conclu, avec l'aval de la CRTFP, un accord sur la désignation des services essentiels et, des copies de ces accords ayant été versées au dossier, le Conseil a demandé à l'avocat de l'ACCTA de se dispenser d'un examen trop détaillé des circonstances entourant cette période. Le Conseil a relevé qu'un temps considérable s'était écoulé depuis lors, et que les circonstances avaient changé. Il convient cependant de relever que le niveau de service prévu dans les accords conclus dans les années 1970 est assez comparable aux normes figurant dans l'accord récemment conclu par Nav Canada et l'ACCTA conformément aux termes de la LCSNAC.

[193] Le prochain témoin cité par l'ACCTA était M. Dave Lewis, lui aussi contrôleur de la circulation aérienne possédant une longue expérience du domaine. En tant que responsable syndical de l'ACCTA, M. Lewis avait participé aux discussions ayant abouti à la commercialisation du système de navigation aérienne. Son témoignage a également porté sur un certain nombre de questions d'ordre technique. C'est en 1985, que la commercialisation est devenue pour l'ACCTA un objectif stratégique. En 1991, l'ACCTA s'est allié dans ce but avec l'ATAC et l'Association canadienne de l'aviation d'affaires. En 1993-1994, le ministre des Transports et des responsables ministériels commencèrent à s'intéresser à l'idée. M. Lewis a décrit l'activité du Comité consultatif sur la commercialisation des services de navigation aérienne. Il ressort du témoignage de M. Lewis, qu'une des principales raisons ayant porté l'ACCTA à soutenir le projet de commercialisation était la volonté d'obtenir, au regard du *Code canadien du travail*, le droit de faire grève à condition d'assurer les services d'urgence, conformément à l'accord sur les services d'urgence conclu précédemment, et comme le prévoyait d'ailleurs la LCSNAC. Selon M. Lewis, l'ATAC était favorable à l'idée d'appliquer aux SNA commercialisés les mécanismes prévus dans le *Code canadien du travail*. Lors du contre-interrogatoire, il s'est révélé qu'il ne savait pas, avant leur adoption, que les modifications apportées au *Code canadien du travail* le 1^{er} janvier 1999 pourraient très bien appliquer au système de navigation aérienne une norme de caractère plus général en matière de services essentiels.

[194] M. Lewis a également parlé d'un certain nombre de questions d'ordre technique, dont la plupart ont déjà été évoquées. Plusieurs de ses observations ont permis

additional perspective. One such observation was that the radar coverage over Canadian airspace has increased dramatically since 1996. A second useful explanation provided by Mr. Lewis indicated how air traffic control manages the transition from radar controlled airspace to airspace controlled by other separation criteria and vice versa. Basically, his explanation indicated that the higher procedural criteria must be in place before aircraft exit from the radar airspace.

[195] He also spoke about communications gaps and indicated that procedures must adapt to provide appropriate separation where radar coverage or communications are limited. He spoke as well concerning a New Zealand Air Navigation Services contingency plan that had been used there during a relatively recent withdrawal of services. He indicated that on that occasion, there had been a partial withdrawal of both IFR and VFR services and that IFR had continued over oceanic airspace.

[196] The final witness that need be commented upon was Mr. Larry Hillsburg. Mr. Hillsburg began his career in air traffic control as a military air traffic controller. He then worked for the Ministry of Transport until 1981, when though he continued with Transport, he moved to working as an instructor at the Cornwall air traffic control training centre. Eventually, in the fall of 1992, Mr. Hillsburg moved to the Transport Canada Research and Experimentation Centre, eventually renamed the Simulation Centre. After Nav Canada took over the ANS, Mr. Hillsburg became and presently is, a Nav Canada employee at the Simulation Centre, where much of his work is real-time simulation of air traffic control problems and situations. More recently Mr. Hillsburg had worked on the Nav Canada fast-time modeling system, Total Airspace and Airport Modeler, or acronymically, TAAM.

[197] The TAAM system was obtained by Nav Canada in the fall of 1998. It was described by Mr. Hillsburg as a computer program for a high-end desktop computer, used in modeling air traffic scenarios in the air and on the ground in order to optimize air traffic

de compléter le tableau. Il a, par exemple, précisé que, depuis 1996, la couverture radar de l'espace aérien canadien s'est énormément accrue. Il était également très intéressant d'entendre M. Lewis expliquer comment le contrôle de la circulation aérienne permet d'assurer la transition, dans un sens comme dans l'autre, entre l'espace aérien relevant du contrôle radar et l'espace aérien contrôlé au moyen d'autres critères d'espacement. D'après ce qu'il a expliqué, avant qu'un aéronef quitte l'espace aérien contrôlé par radar, il doit s'astreindre à des procédures plus strictes.

[195] Il a également parlé des hiatus au niveau des communications, précisant qu'en cas d'interruption des communications ou de la couverture radar, il y a lieu d'adapter des procédures permettant de maintenir l'espacement nécessaire. Il a également évoqué les mesures exceptionnelles récemment mises en oeuvre par les services de la navigation aérienne de Nouvelle-Zélande lors d'une interruption de travail. D'après lui, à cette occasion, il y a eu arrêt partiel de services IFR et VFR, le service IFR étant maintenu dans l'espace aérien océanique.

[196] Le dernier témoin dont il y ait lieu de faire état ici était M. Larry Hillsburg. M. Hillsburg a entamé sa carrière dans le domaine du contrôle de la circulation aérienne en tant que contrôleur militaire de la circulation aérienne. Puis, il a travaillé pour le ministère des Transports jusqu'en 1981, époque à laquelle, toujours au Ministère, il est devenu moniteur au centre de formation du contrôle de la circulation aérienne à Cornwall. Puis, en automne 1992, M. Hillsburg est passé au Centre de recherche et d'expérimentation de Transports Canada, qui est devenu plus tard le centre de simulation. Après le transfert à Nav Canada des services de la navigation aérienne, M. Hillsburg est devenu, et demeure, employé de Nav Canada au centre de simulation où une grande partie de son temps est consacrée à la simulation en temps réel des problèmes et situations liés au contrôle de la circulation aérienne. M. Hillsburg avait récemment travaillé sur le système d'élaboration de modèles en temps accéléré, en vue de créer un modèle intégral de l'espace aérien et des aéroports, plus connu sous le sigle de TAAM.

[197] Le système TAAM a été acquis par Nav Canada en automne 1998. Il s'agit, selon M. Hillsburg, d'un programme informatique pour ordinateur personnel haut de gamme, qui sert à élaborer, en matière de circulation aérienne, des modèles des divers scénarios

control procedures and airspace. TAAM is a fast-time simulation system in which the simulation is internal to the modeling computer. Nav Canada also utilizes for certain purposes, a real-time simulator whose descriptor acronym is CAMSIM. CAMSIM is an interactive simulation system in which problems can be worked upon using real air traffic controllers and generated or simulated radar and communication inputs.

[198] Mr. Hillsburg's evidence indicated that his simulation exercise had generally proceeded in the normal way and that he had interacted more or less normally with his Nav Canada supervisor Mr. Morin during the exercise, even relying on one of Mr. Morin's suggestions at a critical point in structuring the simulation exercise. However, from the questions and certain submissions of Counsel for the employer, it appeared that Nav Canada had lost confidence in the simulation and withdrew from completely cooperative participation in it. For the most part therefore, the simulation exercise drew upon instructions from CATCA, with the employer taking a less active and constructive part in it. As a result it became apparent that although the exercise was carried out by a Nav Canada employee, using Nav Canada facilities, on Nav Canada time, the employer's input into the exercise was not as direct and the process was not as directly supervised by the employer's supervisors and senior personnel as might have been anticipated. The input into the models and situations simulated consequently came more from CATCA than from the employer. The employer through its Counsel indicated to the Board that it did not stand by the simulation.

[199] The simulation compared the CATCA models to a baseline situation in which full service would be provided. To allow a comparison to be made, actual flight plans for two sample days, May 29 and 30, 2001, and certain ETMS data, were input into the TAAM computer. The 183 Canadian airspace sectors into which Canadian airspace is divided were identified in the programming and the relevant detailed rules, standards and airport data were also input. Separate data respecting northern and remote sites were input. Detail sufficient to test each of the CATCA models was input; for instance 53 airports were identified at which typical departure intervals of less than 10

possibles aussi bien dans les airs qu'au sol afin d'optimiser les procédures de contrôle de la circulation aérienne et l'utilisation de l'espace aérien. Le TAAM est un système de simulation en temps accéléré, la simulation étant effectuée par l'ordinateur ayant élaboré le modèle. À d'autres fins, Nav Canada emploie également un simulateur en temps réel connu sous le nom de CAMSIM. CAMSIM est un système de simulation interactif au moyen duquel on peut travailler sur diverses hypothèses, et travailler en même temps avec des contrôleurs de la circulation aérienne et avec des données radar et de communication simulées.

[198] D'après le témoignage de M. Hillsburg, cet exercice de simulation s'était assez bien déroulé et il avait eu, avec M. Morin, son superviseur de Nav Canada, des rapports relativement normaux et, à une phase du travail importante pour la structuration de l'exercice de simulation, il avait même retenu une suggestion émise par M. Morin. Mais, il ressort des questions et de certains arguments de l'avocat de l'employeur, que Nav Canada avait perdu confiance en ces exercices de simulation et n'entendait plus coopérer pleinement. À partir de ce moment-là, l'exercice de simulation a dépendu en grande partie des instructions fournies par l'ACCTA, la participation de l'employeur étant devenue moins active et moins constructive. Ainsi, et bien que l'exercice ait été mené par un employé de Nav Canada, avec les installations de Nav Canada, l'employeur n'a pas participé directement à cet exercice, et les travaux n'ont pas été suivis d'aussi près que prévu par les superviseurs et responsables de l'employeur. Les données intégrées aux modèles et situations simulés dans le cadre de cet exercice ont donc été davantage inspirées par l'ACCTA que par l'employeur. Par l'intermédiaire de son avocat, l'employeur a d'ailleurs déclaré au Conseil qu'il ne reprenait pas à son compte cette simulation.

[199] Dans cette simulation, on effectuait une comparaison entre les modèles proposés par l'ACCTA et une hypothèse de base selon laquelle le service était intégralement maintenu. Pour permettre d'effectuer une telle comparaison, on a introduit dans l'ordinateur TAAM des plans de vol pour deux journées retenues à titre d'exemple, le 29 mai et le 30 mai 2001, ainsi que certaines données ETMS. L'espace aérien du Canada est divisé en 183 secteurs aériens. Ces secteurs étaient introduits dans le programme avec, sous forme très détaillée, les règles et normes applicables ainsi que les données provenant des aéroports. On a également introduit des données distinctes pour les

minutes occur, as proposed in CATCA Model 2. Aircraft types were identified and cargo aircraft, whose movements would continue as normal under CATCA Model 1, were specifically identified and allowed to fly where the CATCA model so permitted

[200] The baseline data showed 14,147 movements. The simulation of Model 1 showed that under the simulation, imposing its restrictions resulted in fewer flights. Approximately 2,800 movements would result, a considerable decline from the baseline, no restrictions, model. In fact, all of CATCA's models showed some decrease in movements as might be expected. The exercise focused on identifying the number of "conflictions," or situations of loss of separation which would occur under each model or set of rules. It was apparent that under each of the CATCA models there would be fewer situations of confliction than in a normal situation with no restrictions. Generally speaking, conflictions or situations where the separation between aircraft, unless controlled, would be less than air traffic control minima, would require active intervention by an air traffic controller to ensure that a danger would be averted. In general, CATCA Model 1 would have produced the fewest conflictions and the normal, baseline, situation would produce the most.

[201] When asked about his conclusions from the exercise, Mr. Hillsburg concluded:

I guess the basic law of physics actually works. You have a volume of space and you have moving targets through it. The more you put in, the more collisions you have. It is only exactly what I expected, what any controller would expect

[202] It was apparent from cross-examination, however, that these were certain weaknesses in the simulation exercise. The exercise, based as it was upon flight plans, fell short of reality on certain respects.

régions nordiques ou éloignées. On a introduit suffisamment de détails pour mettre à l'épreuve chacun des modèles proposés par l'ACCTA et, par exemple, on a identifié 53 aéroports où l'intervalle entre les décollages est inférieur à 10 minutes, comme dans le modèle 2 proposé par l'ACCTA. On a identifié les divers types d'aéronefs, et plus particulièrement les aéronefs assurant le transport des marchandises dont les vols se poursuivraient normalement dans l'hypothèse du modèle 1 proposé par l'ACCTA et dont les vols seraient autorisés selon le modèle retenu.

[200] D'après les données de base, il y aurait 14 147 mouvements. Selon la simulation du modèle 1, les restrictions imposées entraîneraient une baisse du nombre de vols. Cela donnait quelque 2 800 mouvements, une baisse considérable par rapport à l'hypothèse de base, c'est-à-dire l'absence de toute restriction. Comme on pouvait s'y attendre, tous les modèles proposés par l'ACCTA entraînaient une certaine baisse du nombre de vols. L'exercice s'est surtout attaché à identifier le nombre de «cas d'incompatibilité de trajectoire», c'est-à-dire de situations où, selon les divers modèles ou les règles appliquées, l'espacement entre aéronefs n'était plus assuré. On s'est aperçu que, dans chacun des modèles proposés par l'ACCTA, il y avait moins de cas d'incompatibilité qu'en temps normal, c'est-à-dire en l'absence de toute restriction imposée aux vols. En général, les incompatibilités de trajectoire, ou la perte de l'espacement minimum entre aéronefs, exigent l'intervention d'un contrôleur de l'air pour parer le danger. De manière générale, le modèle 1 de l'ACCTA produisait le moins de cas d'incompatibilité, et la situation normale, l'hypothèse de base en l'espèce, en produit le plus.

[201] Interrogé quant aux conclusions qu'il a tirées de cet exercice, M. Hillsburg a répondu:

Il semble qu'après tout la loi fondamentale de la physique s'applique effectivement. Prenez un volume d'espace et des cibles mouvantes qui se déplacent dans ce volume. Plus il y a de cibles, plus y a de collisions. C'est précisément ce à quoi je m'attendais, et ce à quoi s'attendrait un contrôleur

(traduction)

[202] Le contre-interrogatoire a cependant révélé certaines faiblesses dans l'exercice de simulation. Cet exercice, basé sur des plans de vol, ne correspondait pas, sur certains points, à la réalité. Ainsi, on n'y avait

Actual weather conditions and standard approach and departure procedures in force at busy airports were not input into the exercise. Data from locations outside of Canada was less than comprehensive even though, as noted previously, there is a good deal of interaction between Canadian traffic and traffic from other countries. However, the conclusion was apparent that all other things being equal, if traffic were reduced, the task of controlling would be easier, and presumably safer. Mr. Hillsburg was the last witness whose testimony need be recounted. However, certain evidentially issues will be considered further below. It is first necessary, however, to outline the applicable legal standards.

[203] It is useful at this point, therefore, to carefully consider what legal and jurisprudential considerations and standards ought to apply in the circumstances. The directly applicable section of the *Code* and the section which establishes the Board's jurisdiction is section 87.4. It indicates in full:

87.4 (1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

(2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose

(3) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.

(4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).

(5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to the application of subsection (1) or any question with respect

intégré ni les conditions météorologiques réalistes ni les procédures d'approche et de départ normalement en vigueur dans les aéroports très occupés. Les données en provenance de lieux situés en dehors du Canada n'étaient pas assez complètes alors que, comme nous l'avons relevé plus haut, il y a une forte interaction entre la circulation aérienne du Canada et celle d'autres pays. Cela dit, la conclusion qui se dégageait de tout cela était que, à conditions égales, une baisse de la circulation aérienne facilite le contrôle et le rend vraisemblablement plus sûr. M. Hillsburg est le dernier témoin dont il y ait lieu de récapituler les dires. Il conviendrait tout de même d'examiner par la suite certaines questions ayant trait à la preuve. D'abord, cependant, il y a lieu de rappeler les normes prévues en ce domaine par la loi.

[203] Il est utile, ici, de se pencher sur les considérations et normes juridiques et jurisprudentielles applicables en l'espèce. La disposition du *Code* pertinente ici, et celle qui confère au Conseil sa compétence en l'espèce, est l'article 87.4. Le voici reproduit intégralement:

87.4 (1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités — prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles — dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

(2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.

(3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.

(4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1)

(5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute

to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.

(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,

(a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section

(7) On application by the employer or the trade union, or on referral by the Minister, during a strike or lockout not prohibited by this Part, the Board may, where in the Board's opinion the circumstances warrant, review and confirm, amend or cancel an agreement entered into, or a determination or order made, under this section and make any orders that it considers appropriate in the circumstances.

(8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

[204] Section 87.5 is also relevant in the circumstances. Both sections 87.4 and 87.5 were added to the *Code* in 1998, in Chapter 26 of the Statutes of Canada of that year, and the sections were proclaimed into effect on January 1, 1999:

87.5 (1) Where the Board has received an application pursuant to subsection 87.4(4) or a question has been referred to the Board pursuant to subsection 87.4(5), the employer must not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, without the consent of the bargaining agent, until the later of the date on which the Board has determined the application or the question referred and the date on which the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met

(2) Unless the parties otherwise agree, the rates of pay or any other term or condition of employment, and any rights, duties or privileges of the employees, the employer or the trade union in effect before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met, continue to apply with respect to employees who

entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe.

(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut — après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre — rendre une ordonnance:

a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

(7) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, ou sur renvoi fait par le ministre, au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, le Conseil peut, s'il estime que les circonstances le justifient, réexaminer et confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou une ordonnance visées au présent article. Le Conseil peut en outre rendre les ordonnances qu'il juge indiquées dans les circonstances.

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend

[204] En l'espèce, l'article 87.5 s'applique également. Les articles 87.4 et 87.5 ont été ajoutés au *Code* en 1998, au chapitre 26 des Lois du Canada de la même année, ces nouvelles dispositions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 1999:

87.5 (1) Si une demande est présentée au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(4) ou un renvoi est fait au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(5), l'employeur ne peut modifier ni les taux de salaire ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier tant que le Conseil n'a pas rendu sa décision ou que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, la dernière de ces éventualités à survenir étant retenue

(2) Sauf accord contraire entre les parties, les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, obligations ou avantages des employés, de l'employeur ou du syndicat en vigueur avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) soient remplies demeurent en vigueur à l'égard des employés

are members of the bargaining unit and who have been assigned to maintain services, facilities and production pursuant to section 87.4.

(3) A referral made pursuant to subsection 87.4(5), during a strike or lockout not prohibited by this Part, or an application or referral made pursuant to subsection 87.4(7), does not suspend the strike or lockout.

[205] It is also of relevance to set out certain provisions of the *Civil Air Navigation Services Commercialization Act* (CANSICA), previously referred to, which is c. 20 of the Statutes of Canada 1996. The provisions of that legislation most directly relevant for present purposes are the following sections relating to services to humanitarian or emergency flights.

PART V SERVICES TO HUMANITARIAN OR EMERGENCY FLIGHTS

Definitions

73. (1) The definitions in this subsection apply in this section and sections 74 to 84 and 90 to 92.

"collective agreement" «convention collective»

"collective agreement" means a collective agreement between the Corporation and a trade union, and includes a collective agreement or arbitral award continued under section 62 or mentioned in section 63.

"emergency flight support employee" «employé affecté aux vols d'urgence»

"emergency flight support employee" means an employee identified in accordance with the terms of an emergency support agreement.

"emergency support agreement" «accord sur les services d'urgence»

"emergency support agreement" means an agreement between the Corporation and a trade union in respect of a bargaining unit represented by the trade union that

(a) identifies, in respect of the bargaining unit, the positions and the number of employees and their level of certification that are necessary to enable the Corporation to provide civil air navigation services in respect of humanitarian or emergency flights during a work stoppage;

(b) specifies the manner in which employees in the bargaining unit shall be identified as emergency flight support employees and how they are to be informed of that designation; and

(c) requires emergency flight support employees who are members of that bargaining unit to perform duties in support of the provision of civil air navigation services in respect of humanitarian or emergency flights during a work stoppage.

de l'unité de négociation affectés au maintien de certaines activités en conformité avec l'article 87.4.

(3) Le renvoi prévu au paragraphe 87.4(5) — fait au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie — ou la demande ou le renvoi prévus au paragraphe 87.4(7) n'ont pas pour effet de suspendre la grève ou le lock-out.

[205] Il convient également de reproduire certaines des dispositions de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (LCSNAC) mentionnées plus tôt, et constituant le ch. 20 des Lois du Canada 1996. Les dispositions ayant le plus de pertinence aux fins de la présente décision sont les suivantes concernant les vols d'urgence ou à vocation humanitaire.

PARTIE V SERVICES DESTINÉS AUX VOLS D'URGENCE OU À VOCATION HUMANITAIRE

Définitions

73. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 74 à 84 et 90 à 92.

"emergency support agreement" « accord sur les services d'urgence »

« accord sur les services d'urgence » Accord entre la société et un syndicat à l'égard d'une unité de négociation représentée par ce dernier comportant:

a) l'identification des postes au sein de l'unité de négociation, du nombre d'employés et de leur niveau de qualification nécessaires pour permettre à la société de fournir les services de navigation aérienne civile aux vols d'urgence ou à vocation humanitaire durant un arrêt de travail;

b) une méthode pour désigner, parmi les employés qui font partie de l'unité de négociation, les employés affectés aux vols d'urgence et pour les aviser de cette désignation;

c) l'obligation, pour les employés affectés aux vols d'urgence, de remplir leurs fonctions en vue de fournir les services de navigation aérienne civile aux vols d'urgence ou à vocation humanitaire durant un arrêt de travail.

"work stoppage" « arrêt de travail »

« arrêt de travail » Grève ou lock-out.

"collective agreement" « convention collective »

« convention collective » Convention entre la société et un syndicat, y compris la convention collective et la décision arbitrale continuées en vertu de l'article 62 ou visées à l'article 63.

"humanitarian or emergency flight" « vols d'urgence ou à vocation humanitaire »

"humanitarian or emergency flight" means

- (a) an air ambulance flight;
- (b) an aerial fire-fighting flight;
- (c) a search and rescue flight;
- (d) a flight in support of police or military activities;
- (e) a flight to or from a location in Canada requiring designated northern or remote services;
- (f) a flight incidental to any declared international, national, provincial or local emergency; or
- (g) any other flight, or class of flights, declared by the Minister to be a humanitarian or emergency flight

"trade union" « syndicat »

"trade union" means a bargaining agent for a bargaining unit of employees of the Corporation.

"work stoppage" « arrêt de travail »

"work stoppage" means a strike or lockout

Words and expressions

(2) Unless a contrary intention appears, words and expressions in this Part have the same meaning as in the *Canada Labour Code*.

Obligation to provide services

74. In the event of a work stoppage the Corporation shall continue to provide civil air navigation services necessary for humanitarian or emergency flights

Parties to enter into agreement

75. The Corporation and every trade union shall, in respect of each bargaining unit represented by the trade union, enter into an emergency support agreement and, immediately on its execution, the Corporation shall file a copy of the agreement with the Minister of Labour

Selection of mediator-arbitrator by parties

76. (1) Where no emergency support agreement with respect to a bargaining unit is in force 90 days before the expiration of the collective agreement applicable to that unit, the Corporation and the trade union shall select a mediator-arbitrator within 15 days

Selection of mediator-arbitrator by Minister

(2) Where the Corporation and a trade union are unable to agree to the selection of a mediator-arbitrator in the 15-day

"emergency flight support employee" « employé affecté aux vols d'urgence »

« employé affecté aux vols d'urgence » Employé visé par un accord sur les services d'urgence.

"trade union" « syndicat »

« syndicat » Agent négociateur d'une unité de négociation composée d'employés de la société

"humanitarian or emergency flight" « vols d'urgence ou à vocation humanitaire »

« vols d'urgence ou à vocation humanitaire » Les vols

- a) d'ambulance aérienne;
- b) servant à la lutte contre les incendies;
- c) servant à la recherche ou au sauvetage;
- d) servant à appuyer les activités policières ou militaires;
- e) offrant la liaison avec un endroit au Canada pour lequel les services aux régions nordiques ou éloignées sont nécessaires;
- f) effectués dans le cadre d'un sinistre déclaré à l'échelle locale, provinciale, nationale ou internationale;
- g) les vols ou catégories de vols déclarés tels par le ministre

Terminologie

(2) À moins d'indication contraire du contexte, les termes utilisés dans la présente partie s'entendent au sens du *Code canadien du travail*.

Obligation de fournir les services durant les arrêts de travail

74. La société doit continuer de fournir les services de navigation aérienne civile nécessaires aux vols d'urgence ou à vocation humanitaire durant les arrêts de travail

Conclusion d'un accord sur les services d'urgence

75. La société et chaque syndicat concluent, à l'égard de chaque unité de négociation représentée par le syndicat, un accord sur les services d'urgence, que la société l'ait parvenu sans délai au ministre du Travail

Médiateur-arbitre

76. (1) À défaut d'un accord sur les services d'urgence 90 jours avant la date d'échéance de la convention collective qui regroupe une unité de négociation, la société et le syndicat nomment un médiateur-arbitre dans les 15 jours qui suivent

Nomination

(2) Si la société et le syndicat ne peuvent s'entendre sur le choix d'un médiateur-arbitre dans ce délai, ils en avisent par

period, they shall so notify the Minister of Labour in writing, who shall, after such inquiry as that Minister considers necessary, appoint a mediator-arbitrator and inform them of the appointment.

Duties of mediator-arbitrator

77. (1) Within 60 days after the mediator-arbitrator's selection or appointment, the mediator-arbitrator shall

(a) for the purpose of concluding an emergency support agreement between the Corporation and the trade union,

(i) endeavour to mediate the matters in dispute and to bring about an emergency support agreement, and

(ii) if unable to bring about an emergency support agreement, hear the Corporation and the trade union on the matters in dispute, arbitrate the matters and render a decision in the form of an emergency support agreement; and

(b) file a copy of any decision under subparagraph (a)(ii) with the Minister of Labour

Late decision not invalid

(2) The failure of a mediator-arbitrator to make a decision within the 60-day period does not affect the jurisdiction of the mediator-arbitrator to continue with and complete the arbitration proceedings, and any decision made by the mediator-arbitrator after the expiration of those 60 days is not for that reason invalid

Powers of mediator-arbitrator

78. A mediator-arbitrator has, with such modifications as the circumstances require,

(a) for the purposes of the mediation referred to in subparagraph 77(1)(a)(i), all the powers of a conciliation commissioner under section 84 of the *Canada Labour Code*; and

(b) for the purposes of the arbitration referred to in subparagraph 77(1)(a)(ii), all the powers and duties of an arbitrator under sections 60 and 61 of that Act.

Fees and expenses of mediator-arbitrator

79. The fees and expenses of a mediator-arbitrator shall be paid equally by the Corporation and the trade union.

Deemed agreement

80. As of the day a mediator-arbitrator makes a decision under subparagraph 77(1)(a)(ii), the emergency support agreement that results from that decision is deemed to have been entered into by the Corporation and the trade union in respect of the bargaining unit to which the agreement applies, and that agreement is binding on the Corporation, on the trade union and on the employees in the bargaining unit.

écrit le ministre du Travail qui procède, après enquête s'il le juge nécessaire, à cette nomination et leur en fait part.

Fonctions du médiateur-arbitre

77. (1) Le médiateur-arbitre doit, dans les 60 jours suivant son entrée en fonction:

a) en vue de la conclusion d'un accord sur les services d'urgence:

(i) s'efforcer d'intervenir dans les questions en litige en vue d'amener la société et le syndicat à conclure un tel accord,

(ii) s'il ne peut amener les parties à se mettre d'accord, les entendre sur les questions en litige et rendre une décision constituant un accord sur les services d'urgence;

b) transmettre au ministre du Travail copie de toute décision rendue en vertu du sous-alinéa a)(ii).

Cas d'inobservation

(2) L'inobservation du délai n'a pas pour effet de dessaisir le médiateur-arbitre, ni d'invalider les décisions que celui-ci rend après l'expiration du délai.

Pouvoirs du médiateur-arbitre

78. Le médiateur-arbitre a, compte tenu des adaptations nécessaires:

a) dans le cadre de la médiation visée au sous-alinéa 77(1)a)(i), les pouvoirs d'un commissaire-conciliateur visés à l'article 84 du *Code canadien du travail*;

b) dans le cadre de l'arbitrage visé au sous-alinéa 77(1)a)(ii), les pouvoirs d'un arbitre visés aux articles 60 et 61 de cette loi

Honoraires et dépenses

79. Les honoraires et dépenses du médiateur-arbitre sont payés en parts égales par la société et le syndicat.

Accord des volontés présumé

80. La décision du médiateur-arbitre rendue en vertu du sous-alinéa 77(1)a)(ii) constitue, dès qu'elle est rendue, un accord sur les services d'urgence comme si celui-ci avait été conclu par la société et le syndicat, pour lesquels il devient obligatoire, tout comme à l'égard des employés qui font partie de l'unité de négociation

Proceedings prohibited

81. No order shall be made, no process shall be entered into and no proceeding shall be taken in any court

(a) to question the appointment of a mediator-arbitrator; or

(b) to review, prohibit or restrain any proceeding or decision of a mediator-arbitrator

Revision of emergency support agreement

82. The Corporation and a trade union may, at any time, revise any provision of an emergency support agreement, but neither party may terminate the agreement during the period beginning 180 days before the expiration of the collective agreement that applies to the bargaining unit to which the emergency support agreement relates and ending on the day on which a new collective agreement that applies to that bargaining unit comes into force.

Notice of termination

83. Where a party to an emergency support agreement terminates the agreement, the party shall immediately give written notice to the other party and to the Minister of Labour.

Terms of employment

84. Unless the parties to an emergency support agreement agree otherwise,

(a) the terms and conditions of employment, and

(b) the rights, duties and privileges of the Corporation, of the employees in the bargaining unit to which the agreement applies and of the trade union representing those employees, that were in effect immediately before the right to strike or lockout was acquired continue to apply with respect to emergency flight support employees who work during a work stoppage

[206] The provisions of CANSCA respecting planning and management of airspace, changing service and closing facilities, designated northern or remote services, and level of service policies should also be considered.

Planning and Management of Airspace
Corporation may plan and manage airspace

13. Subject to the Governor in Council's right under the *Aeronautics Act* to make regulations respecting the classification and use of airspace and the control and use of aerial routes, the Corporation has the right to plan and manage Canadian airspace and any other airspace in respect of which Canada has responsibility for the provision of air traffic control services, other than airspace under the control of a person acting under the authority of the Minister of National Defence

Impossibilité de recours judiciaires

81. Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire visant à

a) soit contester la nomination du médiateur-arbitre;

b) soit réviser, empêcher ou limiter son action, ou une décision de celui-ci

Révision de l'accord sur les services d'urgence

82. La société et un syndicat peuvent en tout temps réviser les clauses d'un accord sur les services d'urgence; ni l'une ni l'autre ne peut toutefois mettre fin à l'accord pendant la période débutant 180 jours avant la date d'expiration de la convention collective qui régit l'unité de négociation visée par l'accord et se terminant à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Avis

83. La partie qui met fin à l'accord sur les services d'urgence en avise sans délai par écrit l'autre partie et le ministre du Travail.

Conditions d'emploi

84. Sauf accord contraire entre les parties à un accord sur les services d'urgence, les conditions d'emploi ainsi que les droits, obligations et avantages de la société, du syndicat partie à l'accord et des employés composant l'unité de négociation visée par l'accord, qui sont en vigueur avant la date d'acquisition du droit de grève ou de lock-out, demeurent en vigueur à l'égard des employés affectés aux vols d'urgence qui travaillent durant un arrêt de travail.

[206] Les dispositions de la LCSNAC concernant la planification et la gestion de l'espace aérien, la modification des services et fermeture des installations, les services aux régions nordiques ou éloignées, et les politiques relatives au niveau de service doivent elles aussi être rappelées.

Planification et gestion de l'espace aérien
Pouvoir de la société

13. Sous réserve du pouvoir du gouverneur en conseil de prendre des règlements, en vertu de la *Loi sur l'aéronautique*, concernant la classification et l'usage de l'espace aérien ainsi que le contrôle et l'usage des routes aériennes, la société peut planifier et gérer l'espace aérien canadien et l'espace à l'égard duquel le Canada est responsable des services de contrôle de la circulation aérienne, à l'exception de celui qui est contrôlé par une personne autorisée à le faire par le ministre de la Défense nationale.

***Changing Services and Closing Facilities
Corporation may make changes***

14. The Corporation may, in accordance with this Act but subject to the provisions of the *Aeronautics Act* and of any regulations made under that Act that relate to aviation safety or the safety of the public,

- (a) introduce or increase civil air navigation services;
- (b) terminate or reduce civil air navigation services; and
- (c) close or relocate facilities used by it in connection with civil air navigation services.

Notice of changes

15. (1) Where the Corporation proposes to do anything mentioned in section 14 and, in the opinion of the Board of Directors of the Corporation acting reasonably and in good faith, the proposal is likely to affect a significant group of users in a material way, the Corporation shall give notice of the proposal in accordance with this section.

Contents of notice

- (2) The notice must
- (a) set out the particulars of the proposal; and
- (b) specify that persons interested in making representations in writing to the Corporation about the proposal may do so by writing to the address set out in the notice.

How notice is to be given

- (3) The Corporation shall send, by mail or by electronic means, a copy of the notice to
- (a) representative organizations of users whose members will, in the opinion of the Corporation, be affected by the proposal, and
- (b) every user and other person who has, at least 10 days before, notified the Corporation of their desire to receive notices or announcements under this Act,

and, after having done so, the Corporation shall post an electronic version of the notice in a location that is generally accessible to persons who have access to what is commonly referred to as the Internet

When proposal can be implemented

16. Where a notice is required to be given under section 15 in respect of anything mentioned in section 14, the Corporation may only do that thing after 60 days have expired since the day the notice was posted in accordance with subsection 15(3).

***Modification des services et fermeture des installations
Pouvoirs de la société***

14. La société peut, si elle se conforme aux autres dispositions de la présente loi, aux dispositions de la *Loi sur l'aéronautique* qui concernent la sécurité aérienne et celle des personnes et aux règlements pris en vertu de cette loi:

- a) ajouter des services de navigation aérienne civile ou augmenter les services existants;
- b) les réduire ou les supprimer;
- c) fermer ou déplacer certaines installations utilisées pour fournir ces services.

Obligation d'aviser

15. (1) La société doit donner un préavis de toute proposition de modification visée à l'article 14 qui aurait vraisemblablement, d'après son conseil d'administration se prononçant raisonnablement et en toute bonne foi, des conséquences significatives pour un groupe important d'utilisateurs.

Contenu du préavis

- (2) Le préavis fait part de tous les renseignements concernant sa proposition et donne aux intéressés l'occasion de présenter leurs observations par écrit en les faisant parvenir à l'adresse indiquée.

Publication

- (3) Le préavis est envoyé par courrier ou par voie électronique aux organisations représentant les usagers qui, de l'avis de la société, seront touchés par la proposition ainsi qu'à toute personne ayant manifesté auprès de la société, au moins 10 jours auparavant, le désir de recevoir les préavis ou annonces exigés par la présente loi; en dernier lieu, il est inscrit en un endroit accessible sur le réseau communément appelé Internet

Au moins 60 jours après le préavis

16. La société ne peut mettre en oeuvre la proposition visée à l'article 14 qui est assujettie à l'obligation de préavis prévue au paragraphe 15(1) moins de 61 jours après la date de l'inscription du préavis sur le réseau Internet conformément au paragraphe 15(3).

Order under s. 4.91(1) of the *Aeronautics Act*

17. Sections 15 and 16 do not apply if the Corporation is increasing civil air navigation services in order to comply with an order made under subsection 4.91(1) of the *Aeronautics Act*

***Designated Northern or Remote Services*
Notice of termination or reduction**

18. (1) Where the Corporation proposes to terminate or reduce designated northern or remote services and, in the opinion of the Board of Directors of the Corporation acting reasonably and in good faith, the proposal is likely to affect a significant group of users or residents in a material way, the Corporation shall give notice of the proposal in accordance with this section

Contents of notice

(2) The notice must

(a) set out the particulars of the proposal, including whether civil air navigation services are going to be introduced as a result of the termination or reduction; and

(b) specify that persons interested in making representations in writing to the Corporation about the proposal may do so by writing to the address set out in the notice

How notice is to be given

(3) The Corporation shall

(a) send, by mail or by electronic means, a copy of the notice to

(i) representative organizations of users whose members will, in the opinion of the Corporation, be affected by the termination or reduction of services; and

(ii) every user and other person who has, at least 10 days before, notified the Corporation of their desire to receive notices or announcements under this Act; and

(b) post an electronic version of the notice in a location that is generally accessible to persons who have access to what is commonly referred to as the Internet.

and, after having done so, the Corporation shall send, by mail or by electronic means, a copy of the notice to the government of every province affected by the termination or reduction

Rejection of proposal

19. (1) Subject to sections 20 to 22, where a notice is required to be given under section 18 in respect of a proposal to terminate or reduce designated northern or remote services, the Corporation may only implement the proposal if, within 45 days after sending the notice to the government of the provinces affected by the proposal, the Corporation is not notified in writing that the government of any province affected by the proposal, or users, have rejected it

Arrêté pris en vertu de la *Loi sur l'aéronautique*

17. Les articles 15 et 16 ne s'appliquent pas à la société lorsqu'elle augmente les services de navigation aérienne civile pour satisfaire à un arrêté pris en vertu du paragraphe 4.91(1) de la *Loi sur l'aéronautique*.

Services aux régions nordiques ou éloignées

18. (1) La société doit, conformément au présent article, donner un préavis de toute proposition de réduction ou de suppression des services aux régions nordiques ou éloignées qui aurait vraisemblablement, d'après son conseil d'administration, se prononçant raisonnablement et en toute bonne foi, des conséquences significatives pour un groupe important d'usagers ou de résidents.

Contenu du préavis

(2) Le préavis fait part de tous les renseignements concernant la proposition, y compris ceux concernant les services qui peuvent être ajoutés en contrepartie à la réduction ou suppression et donne aux intéressés l'occasion de présenter leurs observations par écrit en les faisant parvenir à l'adresse indiquée.

Publication

(3) Le préavis est envoyé par courrier ou par voie électronique aux organisations représentant les usagers qui, de l'avis de la société, seront touchés par la proposition ainsi qu'à toute personne ayant manifesté auprès de la société, au moins 10 jours auparavant, le désir de recevoir les préavis ou annonces exigés par la présente loi; il est aussi inscrit en un endroit accessible sur le réseau communément appelé Internet et, en dernier lieu, envoyé, par courrier ou par voie électronique, au gouvernement de chaque province touchée par la proposition

Mise en oeuvre

19. (1) Sous réserve des articles 20 à 22, la société ne peut mettre en oeuvre sa proposition de réduction ou de suppression des services aux régions nordiques ou éloignées qui est assujettie à l'obligation de préavis prévue à l'article 18 si, dans les 45 jours suivant l'envoi du préavis, le gouvernement d'une province touchée par la proposition ou les usagers ont signifié leur rejet par écrit

Rejection by users

(2) For the purposes of this section and section 20, users are deemed to have rejected a proposal if users accounting for at least one third of the revenues received by the Corporation in respect of civil air navigation services at the nearest aerodrome in the 12 months immediately before the day the notice required under section 18 was sent to the government of the provinces affected by the termination or reduction, indicate their disapproval of the proposal in writing.

Minister may approve proposal**20. (1) Where**

(a) the government of a province affected by a proposal to terminate or reduce designated northern or remote services has rejected the proposal, or

(b) users have rejected the proposal,

the Corporation may implement the proposal if the Minister approves it in writing and the Corporation complies with sections 21 and 22.

No compensation

(2) The Corporation is not entitled to financial compensation for any financial loss that results or may result from the Minister's not approving a proposal.

Announcement of termination or reduction

21. (1) Before implementing a proposal to terminate or reduce designated northern or remote services in respect of which a notice is required to be given under section 18, the Corporation shall make an announcement in accordance with this section.

Contents of announcement**(2) The announcement must**

(a) set out the particulars of the termination or reduction, including whether civil air navigation services are going to be introduced as a result of the termination or reduction; and

(b) specify when the termination or reduction will become effective.

How announcement is to be made**(3) The Corporation shall**

(a) send, by mail or by electronic means, a copy of the announcement to

(i) representative organizations of users whose members will,

Proposition rejetée par les usagers

(2) Pour l'application du présent article et de l'article 20, les usagers sont censés avoir rejeté la proposition si une partie d'entre eux ayant contribué pour au moins un tiers des recettes perçues par la société pour les services de navigation aérienne civile fournis à l'aérodrome le plus près au cours de l'année précédant la date d'envoi du préavis aux gouvernements des provinces touchées par la proposition l'ont rejetée par écrit.

Agrément du ministre

20. (1) La société peut, malgré le rejet de sa proposition par le gouvernement d'une province touchée par cette proposition ou par les usagers, mettre en oeuvre cette proposition avec l'agrément écrit du ministre et en se conformant aux articles 21 et 22.

Sans indemnité

(2) Elle n'a droit à aucune indemnité pour les pertes financières encourues par suite du refus du ministre de donner son agrément.

Annonce

21. (1) La société ne peut mettre en oeuvre sa proposition de réduction ou de suppression des services aux régions nordiques ou éloignées qui est assujettie à l'obligation de préavis prévue à l'article 18 sans l'avoir annoncée au préalable conformément au présent article.

Contenu de l'annonce

(2) L'annonce fait part de tous les renseignements concernant la proposition, y compris ceux concernant les services qui peuvent être ajoutés en contrepartie à la réduction ou suppression et indique la date de sa mise en oeuvre.

Publication

(3) L'annonce est envoyée par courrier ou par voie électronique aux organisations représentant les usagers qui, de l'avis de la société, seront touchés par la proposition ainsi qu'à toute personne ayant manifesté auprès de la société, au moins 10 jours auparavant, le désir de recevoir les préavis ou annonces exigés par la présente loi; elle est aussi inscrite en un endroit

in the opinion of the Corporation, be affected by the termination or reduction, and

(ii) every user and other person who has, at least 10 days before, notified the Corporation of their desire to receive notices or announcements under this Act, and

(b) post an electronic version of the announcement in a location that is generally accessible to persons who have access to what is commonly referred to as the Internet,

and, after having done so, the Corporation shall send, by mail or by electronic means, a copy of the announcement to the government of every province affected by the termination or reduction.

Time for making announcement

(4) The announcement may only be made after 60 days have expired since the day the notice required under section 18 was sent to the government of the provinces affected by the termination or reduction

When proposal can be implemented

22. The Corporation may only implement a proposal to terminate or reduce designated northern or remote services after 10 days have expired since the day the announcement required under section 21 was sent to the government of the provinces affected by the termination or reduction

Level of Service Policies Policies to be established

23. (1) The Corporation shall, within one year after the transfer date, establish policies consistent with this Act concerning the levels of civil air navigation services it provides

Application of policy

(2) Subject to this Act, the Corporation shall apply its level of service policies in a consistent manner

Revising policies

(3) The Corporation may revise its level of service policies from time to time.

Publication

(4) The Corporation shall publish the level of service policies established or revised under this section

Provision of services in excess of policy levels

(5) Where civil air navigation services are requested in excess of the levels provided for in the level of service policies, the Corporation is not required to provide those additional services unless the person requesting them establishes through written evidence that a majority of the users who will be affected in a material way by the provision of the additional services agree to the provision of the additional services

accessible sur le réseau communément appelé Internet et, en dernier lieu, envoyée, par courrier ou par voie électronique, au gouvernement de chaque province touchée par la proposition.

Délai préalable à la publication

(4) L'annonce ne peut être publiée moins de 61 jours après la date d'envoi du préavis aux gouvernements des provinces touchées.

Mise en oeuvre de la proposition

22. La société ne peut mettre en oeuvre sa proposition de réduction ou de suppression des services aux régions nordiques ou éloignées moins de 11 jours après la date d'envoi de l'annonce aux gouvernements des provinces touchées

Règles régissant les services offerts Établissement des règles

23. (1) La société établit, dans l'année qui suit la date de cession, les règles — conformes à la présente loi — qui la régissent concernant les niveaux applicables aux services de navigation aérienne civile qu'elle fournit.

Application

(2) Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, la société applique les règles uniformément

Révision

(3) Elle peut réviser les règles.

Publication

(4) Elle publie les règles établies ou révisées en vertu du présent article

Accord sur des services supplémentaires

(5) La société n'est pas tenue de fournir les services de navigation aérienne civile au-delà des niveaux établis dans les règles à moins que la personne qui en fait la demande démontre par écrit qu'une majorité des usagers qui seront touchés de façon significative par la fourniture de services supplémentaires est favorable à ce projet

Affected users

(6) For the purpose of subsection (5), a user shall be considered to be affected by the provision of additional services only if, in the opinion of the Board of Directors of the Corporation acting reasonably and in good faith, the user is likely to use the additional services, pay more for the service that is to be increased or experience a change in service as a result of the provision of the additional services.

Prior notice

(7) Before establishing level of service policies or revising those policies, the Corporation shall give notice of its proposal to establish or revise the policies, as the case may be, in accordance with subsections 15(2) and (3).

[207] Certain provisions of the Canadian Aviation Regulations (CARs) passed pursuant to the *Aeronautics Act*, R.S.C. 1985, c. A-2, as amended, should also be given consideration.

Subpart 5 - Safety Management Program**Requirement for Safety Management Program**

805.01 (1) The holder of an ATS operations certificate shall establish a safety management program that provides for an internal system of oversight to ensure the safe provision of air navigation services.

(2) The manager of the program referred to in subsection (1) shall

(a) have direct access to the chief executive officer on operational system safety matters;

(b) conduct risk assessments of current and proposed operational policies, plans and procedures; and

(c) coordinate the collection and analysis of operational risk-related data.

[208] The issue of aeronautical studies is also addressed in CARs. Despite Mr. McDonald's evidence that such a study might be equally or more focused upon economic considerations and that the CAN/CSA-Q850-97 guideline would define its parameters, CARs indicate that such a study, under the applicable legislation means a study designed to identify the risks to aviation safety. Mr. McDonald's evidence in this respect, therefore, must be rejected.

Subpart 6 - Levels of Service**Interpretation**

806.01 In this Subpart,

Présomption

(6) Pour l'application du paragraphe (5), est réputé touché par la fourniture de services supplémentaires l'utilisateur qui, de l'avis du conseil d'administration de la société se prononçant raisonnablement et en toute bonne foi, utilisera vraisemblablement ces services, paiera vraisemblablement un supplément pour les obtenir ou n'obtiendra vraisemblablement pas les mêmes services du fait des services supplémentaires.

Préavis

(7) La société donne un préavis des règles qu'elle propose d'établir ou qu'elle se propose de réviser conformément aux paragraphes 15(2) et (3).

[207] Certaines dispositions du Règlement de l'aviation canadien (RAC) adoptées en vertu de la *Loi sur l'aéronautique*, L.R.C. (1985), ch. A-2, modifiée, doivent également être citées.

Sous-partie 5 - Programme de gestion et de sécurité**Exigence relative au programme de gestion de la sécurité**

805.01 (1) Le titulaire d'un certificat d'exploitation des ATS doit établir un programme de gestion de la sécurité qui prévoit un système interne de contrôle visant à assurer la fourniture des services de navigation aérienne de manière sécuritaire

(2) Le gestionnaire du programme visé au paragraphe (1) doit

a) pouvoir communiquer directement avec le premier dirigeant en cas de questions reliées à la sécurité du système opérationnel;

b) effectuer des évaluations du risque relatives aux politiques, aux plans et aux procédures opérationnels actuels et proposés;

c) coordonner la collecte et l'analyse des données relatives au risque opérationnel.

[208] La question des études aéronautiques est également évoquée dans le RAC. Bien que M. McDonald ait déclaré qu'une telle étude pourrait tout autant porter sur des considérations d'ordre économique, et que la directive CAN/CSA-Q850-97 en définirait les paramètres, aux termes du RAC, une telle étude, est, selon la législation applicable, une étude visant à identifier les risques pour la sécurité aérienne. Il convient donc, sur ce point, d'écarter le témoignage de M. McDonald.

Sous-partie 6 - Niveaux de service**Définitions**

806.01 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente sous-partie.

“aeronautical study” means a study designed to identify the risks to aviation safety attendant upon a particular course of action and how to eliminate or reduce those risks; (*étude aéronautique*)

“level of service” means the type or nature of civil air navigation services provided to support safe and efficient aircraft operations, and includes the times at which the services are provided. (*niveau de service*)

Maintenance of Level of Service

806.02 (1) Every person who provides a civil air navigation service shall, where the person proposes to terminate the service or to reduce the level of service that is provided, notify the Minister

(a) in the case of a proposal to terminate the service or to materially reduce the level of service, at least 60 days before the termination or reduction; and

(b) in all other cases, as far in advance of the reduction as reasonably practicable.

(2) On receipt of a notice referred to in subsection (1) from the ANS Corporation, the Minister may request the ANS Corporation to conduct an aeronautical study for the purpose of demonstrating that the risk to aviation safety would not be unacceptably increased by the proposed termination or reduction in the level of service

(3) Where the Minister requests the ANS Corporation to conduct an aeronautical study pursuant to subsection (2), the ANS Corporation shall not implement the proposed termination or reduction in the level of service until the Minister has been provided with a copy of the study and has had a reasonable opportunity to review it

(4) Where, after reviewing an aeronautical study conducted pursuant to subsection (2), the Minister is of the opinion that an unacceptable risk to aviation safety would result from the proposed termination or reduction in the level of service, the Minister may, by order, direct the ANS Corporation to maintain its level of service in accordance with the terms and conditions specified in the order

Increase in Level of Service

806.03 Where, after conducting an aeronautical study or reviewing an aeronautical study conducted by another person or organization, the Minister is of the opinion that the level of service provided by the ANS Corporation should be increased in the interests of aviation safety, the Minister may, by order, direct the ANS Corporation to increase its level of service in accordance with the terms and conditions specified in the order

[209] When the specific text of the above provision is read in conjunction with the provisions in the CANSCA legislation cited above respecting reductions in levels of service, which require great care to be taken in such circumstances to assess attendant risks and to notify those who may be affected, it appears that any

« étude aéronautique » Etude qui vise à cerner les risques pour la sécurité aérienne qui sont associés à une mesure particulière et la façon d'éliminer ou de réduire ces risques. (*aeronautical study*)

« niveau de service » Le type ou la nature des services de la navigation aérienne civile fournis pour favoriser la sécurité et l'efficacité des vols, y compris les périodes où les services sont fournis. (*level of service*)

Maintien du niveau de service

806.02 (1) La personne qui fournit un service de la navigation aérienne civile et qui a l'intention de l'abandonner ou de réduire le niveau de service fourni doit aviser le ministre:

a) dans le cas d'un projet d'abandon de service ou de réduction substantielle du niveau de service, au moins 60 jours avant l'abandon ou la réduction;

b) dans tous les autres cas, aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le faire avant la réduction

(2) Sur réception de l'avis visé au paragraphe (1) et donné par la société de SNA, le ministre peut demander à la société de SNA d'effectuer une étude aéronautique en vue de démontrer que l'abandon proposé du service ou la réduction proposée du niveau de service n'entraînerait pas une augmentation inacceptable des risques pour la sécurité aérienne

(3) Dans le cas où le ministre demande à la société de SNA d'effectuer une étude aéronautique en application du paragraphe (2), la société de SNA ne peut procéder à l'abandon proposé du service ou à la réduction proposée du niveau de service tant que le ministre n'a pas reçu une copie de l'étude et qu'il n'a pas disposé d'un délai raisonnable pour l'examiner

(4) Après avoir examiné l'étude aéronautique effectuée en application du paragraphe (2), le ministre peut, par arrêté, s'il estime que l'abandon proposé du service ou la réduction proposée du niveau de service entraînerait des risques inacceptables pour la sécurité aérienne, ordonner à la société de SNA de maintenir le niveau de service conformément aux conditions précisées dans l'arrêté

Accroissement du niveau de service

806.03 Après avoir effectué une étude aéronautique ou examiné une étude aéronautique effectuée par une autre personne ou un autre organisme, le ministre peut, par arrêté, s'il estime que le niveau de service fourni par la société de SNA devrait être accru dans l'intérêt de la sécurité aérienne, ordonner à celle-ci d'accroître le niveau de service conformément aux conditions précisées dans l'arrêté

[209] Si on lit la formulation précise de cette disposition au regard des dispositions de la LCSNAC concernant la réduction des niveaux de service, qui imposent en pareil cas de réfléchir très attentivement aux risques que pourrait poser une telle réduction, et de prévenir les personnes susceptibles d'être affectées, il

deliberately imposed reduction in air navigation service should be subject to the application of the above provisions. Additionally, an overall view of the practices of the ANS as disclosed in the evidence before the Board would indicate that notice of any change in the ANS or levels of service that might adversely affect the public is routinely communicated by NOTAM or otherwise. The exceptions which have apparently occurred such as the Vancouver contingency plan or the CANSCA ESA of November 24, 1997 are easily explained. The Vancouver contingency plan addresses an accidental and catastrophic decrease in service, not a planned one. The CANSCA agreement guarantees at least a minimum level of service, it does not increase or decrease the service to be provided. It appears that the procedural requirements of the CARs should therefore be applied in a reduction of service resulting from a strike.

[210] It is necessary therefore to consider, in the event of a work stoppage, what services should continue to be required but also to contemplate the measures or steps which the Board should consider to ensure the safe carrying out of the requirements set out in the Maintenance of Level of Service Provisions of CARs and how to reconcile those requirements with the *Code* provisions.

[211] The general approach to interpreting, applying and reconciling relevant legislation is usefully described, by Madame Justice L'Heureux-Dubé in *Verdun v. Toronto-Dominion Bank*, [1996] 3 S.C.R. 550 at paragraph 2:

Courts should generally use the "modern contextual approach" as the standard, normative approach to statutory interpretation, and may exceptionally resort to the old "plain meaning" rule in appropriate circumstances

Accordingly, the appropriate methodological reference would be *Driedger on the Construction of Statutes* (3rd ed. 1994), at p. 131:

semble que toute réduction imposée délibérément aux services de navigation aérienne, doit se voir appliquer les dispositions exposées ci-dessus. De plus, l'examen global des pratiques en matière de services de navigation aérienne, telles que les ont révélées les preuves et témoignages produits devant le Conseil, montre bien que toute modification des SNA ou des niveaux de ces services susceptibles d'avoir sur le public une incidence adverse doit être notifiée par un avis aux navigateurs aériens (NOTAM) ou par un autre moyen. Les exceptions que l'on peut relever, notamment dans le cadre du plan de contingence de Vancouver, ou de l'accord sur les services d'urgence (ASU) conclu le 24 novembre 1997 conformément aux dispositions de la LCSNAC, s'expliquent aisément. Les mesures exceptionnelles prévues dans le cadre du plan de Vancouver doivent permettre de faire face à une réduction accidentelle et catastrophique du niveau de service, et non pas à une réduction concertée. L'accord prévu par la LCSNAC garantit le maintien d'un niveau de service minimum, ne prévoyant en effet ni augmentation ni baisse du service devant être assuré. Il semble donc que les exigences procédurales inscrites dans le RAC doivent par conséquent s'appliquer à toute réduction de service à l'occasion d'une grève.

[210] Il y a donc lieu de préciser, dans l'hypothèse d'un arrêt de travail, quels seront les services qui doivent être maintenus, mais aussi d'examiner les mesures que le Conseil devrait envisager afin d'assurer que les conditions prévues dans les dispositions du RAC concernant le maintien du niveau de service sont appliquées en toute sécurité et de manière compatible avec les exigences posées par le *Code*.

[211] En ce qui concerne l'interprétation, l'application et le rapprochement des diverses dispositions législatives applicables, l'approche à retenir a été très utilement exposée par madame la juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Verdun c. Banque Toronto-Dominion*, [1996] 3 R.C.S. 550, au paragraphe 2:

Les tribunaux doivent généralement utiliser la «méthode contextuelle moderne» comme méthode normative standard d'interprétation des lois et ils peuvent exceptionnellement recourir à l'ancienne règle du «sens ordinaire» quand les circonstances s'y prêtent

En conséquence, la méthodologie exposée dans *Driedger on the Construction of Statutes* (3^e éd. 1994), à la p. 131, est appropriée:

"There is only one rule in modern interpretation, namely, courts are obliged to determine the meaning of legislation in its **total context**, having regard to the purpose of the legislation, the consequences of proposed interpretations, the presumptions and special rules of interpretation, as well as admissible external aids. In other words, the **courts must consider and take into account all relevant and admissible indicators of legislative meaning**. After taking these into account, the court must then adopt an interpretation that is appropriate. An appropriate interpretation is one that can be justified in terms of (a) **its plausibility**, that is, its compliance with the legislative text; (b) **its efficacy**, that is, its promotion of the legislative purpose; and (c) **its acceptability**, that is, the outcome is reasonable and just."

(pages 552-554)

[212] In circumstances such as the present the provisions of all the applicable statutes should be given appropriate meaning, if possible. Circumstances much like the present have previously received judicial consideration. That consideration suggests that the first task of the Board must be to give expression to the will of Parliament as expressed in the legislation, and that the context should not be allowed to guide the Board in preference to the will of Parliament. In these reasons therefore, the primary guide utilized by the Board in assessing in the circumstances what services are necessary, must be the actual text of the *Code*.

[213] In a previous matter considering similar issues, *The Queen v. Canadian Air Traffic Control Association*, [1982] 2 F.C. 475, Mr. Justice Urie of the Federal Court of Appeal noted:

Nor can the fact that in the past the employer and the bargaining agent were able to agree on the number of air traffic controllers to be designated before a strike have any influence on the interpretation given. The task imposed on the Board is to carry out the will of Parliament as expressed in the Act - no more, no less. If that necessitates reaching a result which differs from that previously reached by mutual agreement of the parties, that fact cannot in any way affect the construction of the section. Past practice does not, as the Board seemed to think, provide a guide for it to consider in designating employees. The only guide is provided by the words of subsection 79(1). Those words do not support the construction given by the Board

(pages 486-487)

[214] It is evident, therefore, the task of the Board is to resolve the issues before it by interpreting and applying

«Il n'existe qu'une seule règle d'interprétation moderne: les tribunaux sont tenus d'interpréter un texte législatif dans son **contexte global**, en tenant compte de l'objet du texte en question, des conséquences des interprétations proposées, des présomptions et des règles spéciales d'interprétation, ainsi que des sources acceptables d'aide extérieure. Autrement dit, les **tribunaux doivent tenir compte de tous les indices pertinents et acceptables du sens d'un texte législatif**. Cela fait, ils doivent ensuite adopter l'interprétation qui est **appropriée**. L'interprétation appropriée est celle qui peut être justifiée en raison a) **de sa plausibilité**, c'est-à-dire sa conformité avec le texte législatif, b) **de son efficacité**, dans le sens où elle favorise la réalisation de l'objet du texte législatif, et c) **de son acceptabilité**, dans le sens où le résultat est raisonnable et juste.»

(pages 552-554)

[212] Dans un cas tel que celui-ci, il importe dans toute la mesure du possible, de donner aux dispositions législatives applicables le sens qui leur convient. Les tribunaux ont déjà eu l'occasion de se pencher sur des situations analogues à celle dont nous sommes saisis en l'espèce. C'est pourquoi il incombe d'abord au Conseil de donner cours à la volonté exprimée par le législateur par le truchement des lois en cause, les circonstances propres à cette affaire ne devant pas l'emporter sur la volonté du législateur. C'est pourquoi, dans les présents motifs, pour évaluer les circonstances dans lesquelles tel ou tel service sera jugé nécessaire, le Conseil doit s'en remettre aux formules effectivement inscrites dans le *Code*.

[213] Dans une affaire ancienne portant sur des questions analogues, le juge Urie, de la Cour d'appel fédérale, avait, dans l'arrêt *La Reine c. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien*, [1982] 2 C.F. 475, estimé que:

De même, le fait que l'employeur et l'agent négociateur aient pu par le passé s'entendre, avant le déclenchement d'une grève, sur le nombre de contrôleurs aériens à désigner ne doit pas jouer de rôle en ce qui concerne l'interprétation de ce paragraphe. La Commission n'a pour tâche que d'exécuter la volonté exprimée par le Parlement dans sa Loi, sans plus. Si pour ce faire, il lui faut en arriver à un résultat qui diffère de celui découlant des ententes intervenues auparavant entre les parties, qu'il en soit ainsi, mais cela ne peut en aucune façon influencer sur l'interprétation à donner audit article. Les pratiques antérieures ne constituent pas, comme a semblé le croire la Commission, un guide qu'elle doit suivre pour désigner des employés. Elle doit se guider uniquement sur les termes du paragraphe 79(1) qui, d'ailleurs, n'appuient en rien l'interprétation qu'elle a donnée de cet article

(pages 486 et 487)

[214] À l'évidence le Conseil doit donc de trancher les questions dont il est saisi en interprétant et en

the relevant legislation in a way that appropriately respects the Board's jurisdiction and function under the *Canada Labour Code*, respects appropriately the will of Parliament as expressed in other relevant legislation and takes due account of the context, facts and circumstances presented to the Board during the long process leading to the present decision. While the positions and wishes of the parties are more relevant if agreement is reached, and indeed their agreement once reached would have had the effect of an order of the Board, failing agreement, it is for the Board to determine how section 87.4 is to be applied. The positions of the parties, therefore, while relevant, need not be treated as determinative.

[215] It should also be recognized that the Board's experience in undertaking the task before it is not as yet extensive. At present, substantial reasons interpreting and applying the provisions of section 87.4 have been issued by the Board in two matters only, the first was *Aéroports de Montréal*, [1999] CIRB no. 23, the second, *Atomic Energy of Canada Limited* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 122.

[216] These decisions, nonetheless, provide some assistance to the present Board. The decision *Aéroports de Montréal*, *supra*, indicated that the Board should not limit the meaning of the word "public" in the section. It should include members of the community in general. The decision *Aéroports de Montréal*, *supra*, also considered whether the notion of "emergency assistance services" set out in CANSCA should, where CANSCA is applicable, limit the meaning of the safety and health of the public as provided for in section 87.4 of the *Code*. In *Aéroports de Montréal*, *supra*, the Board indicated as follows:

[20]... It is our view that those concepts are separate from each other and must be interpreted based on the context of each statute

[21] The above-mentioned statute was enacted in 1996, or two years before the amendments to the *Code*. If Parliament's intention had been to impose a similar definition for the essential services identified by the Board, it would have clearly said so. Parliament also had the option of including in that statute the essential services to be maintained by firefighters

appliquant les dispositions pertinentes d'une manière qui respecte à la fois les compétences qui lui sont conférées par le *Code canadien du travail*, et la volonté du législateur telle qu'elle s'exprime dans d'autres textes applicables, en tenant compte en outre du contexte, des faits et des circonstances dont il a été fait état devant le Conseil tout au long de la procédure qui aboutit à la présente décision. Certes, les positions et attentes des parties sont d'autant plus pertinentes s'il leur est possible de parvenir à un accord, et dans cette hypothèse l'accord qui serait intervenu aurait eu la même portée qu'une ordonnance du Conseil, mais faute d'accord, c'est au Conseil qu'il appartient de dire comment l'article 87.4 doit être appliqué. Si, donc, les positions des parties sont, certes, pertinentes, elles ne sont pas pour autant concluantes.

[215] Il convient également de reconnaître que dans la tâche qui lui incombe en l'occurrence, l'expérience du Conseil n'est pas encore très étendue. Jusqu'ici, ce n'est que dans deux affaires, la première *Aéroports de Montréal*, [1999] CCRI n° 23, et la seconde, *Atomic Energy of Canada Limited* (2001), décision du CCRI n° 122, non encore rapportée, que le Conseil a eu à exposer des motifs substantiels touchant l'interprétation et l'application des dispositions de l'article 87.4.

[216] Cela dit, ces deux décisions sont susceptibles d'orienter la démarche du Conseil en l'espèce. Selon la décision rendue dans l'affaire *Aéroports de Montréal*, précitée, le Conseil ne doit pas limiter la portée du mot «public» inscrit dans cet article. Il convient en effet d'englober l'ensemble des membres de la collectivité. La décision rendue dans l'affaire *Aéroports de Montréal*, précitée, devait également trancher la question de savoir si le concept de «service d'urgence» tel qu'utilisé dans la LCSNAC, doit, dans les cas où les dispositions de cette loi s'appliquent, avoir, en ce qui concerne la sécurité ou la santé du public, le même sens que l'article 87.4 du *Code*. Dans l'affaire *Aéroports de Montréal*, précitée, le Conseil s'est prononcé dans les termes suivants:

[20] ... Nous sommes d'avis que ces notions sont indépendantes l'une de l'autre et doivent être interprétées selon le contexte de chaque loi

[21] Remarquons que la loi précitée a été adoptée en 1996, donc deux ans avant les amendements du *Code*. Si l'intention du législateur avait été d'imposer une définition semblable pour les services essentiels déterminés par le Conseil, il l'aurait clairement dit. Le législateur avait aussi le choix d'inclure dans cette loi les services essentiels à être maintenus par les

rather than having them be subject to the *Code*, since the area of activity is the same. In its great wisdom, Parliament instead chose a mechanism requiring that the Board, as a neutral body, decide this issue based on the nature of the services and the context in which they are provided. The Board is therefore responsible for determining, based on the specific circumstances of each case, which services are essential to the safety and health of the public in the event of a work stoppage. The essential test is as follows: "to the extent necessary to **prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public**" (emphasis added).

[22] This means that the Board must take into account public safety or health at all times, and not only in the context of emergencies, rescues or other humanitarian acts. In the current circumstances, air travel is essential to thousands of people every day, and not merely for recreational purposes. The Board therefore feels that the continuation of essential services cannot paralyse aviation services for passengers by forcing them to remain where they are or overburdening other services or airports regardless of the consequences. The fact that the continuation of passenger services has a commercial impact does not mean it must be concluded that an airport must be closed down.

[23] Nor is this generalization based on the business as usual theory. Rather, it is based on the fact that public safety and health come first and that it should be anticipated that emergencies are by nature unpredictable in terms of when and where they occur.

(pages 8-9)

[217] A further passage in the decision *Aéroports de Montréal, supra*, considered the effect of the section in circumstances where the impact of the withdrawal of certain activities on the safety or health of the public was being considered and certain Regulations of the Department of Transport also applied in the circumstances. The panel indicated:

[25] For the purposes of this case, the determining conditions for aircraft fire fighting at airports are set out in the above-mentioned Regulations. In other words, the Department of Transport, on behalf of the Canadian public, ensures that maximum safety conditions exist for the travelling public. Its Regulations establish guidelines to ensure public safety and health, and the Board sees no reason to challenge them.

(page 10)

[218] For present purposes it is the CARs which must receive consideration. The fundamental notion is that the standards and principles established by a regulator charged with the responsibility to protect the health or safety of the public as is Transport Canada in respect of

pompiers plutôt que de les assujettir au *Code*, étant donné qu'il s'agit du même secteur d'activité. Dans sa grande sagesse, le législateur a plutôt choisi un mécanisme en fonction duquel le Conseil, en tant qu'organisme neutre, est appelé à trancher cette question selon la nature et le contexte dans lequel les services sont rendus. Le Conseil est donc chargé de déterminer, selon les circonstances particulières de chaque affaire, les services essentiels à la sécurité et à la santé du public en cas d'arrêt de travail. Son critère essentiel est le suivant: «dans la mesure nécessaire pour **prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public**» (c'est nous qui soulignons).

[22] Il en découle que le Conseil doit tenir compte de la sécurité ou de la santé du public en tout temps et non seulement en cas d'urgence, de sauvetage ou d'autres actes humanitaires. Dans la conjoncture actuelle, le déplacement aérien est essentiel pour des milliers de personnes à tous les jours et non simplement dans le cadre de loisirs. En conséquence, le Conseil estime que le maintien des services essentiels ne peut avoir comme impact de paralyser les services d'aviation pour les passagers en les forçant à rester où ils se trouvent ou d'engorger d'autres services ou aéroports sans égard aux conséquences. Ce n'est pas parce que le maintien des services pour les passagers a une incidence commerciale qu'il faut conclure à la fermeture d'un aéroport.

[23] Cette généralisation ne se fonde pas non plus sur la théorie que les activités normales doivent se poursuivre, mais bien que la santé et la sécurité du public passent en premier et qu'il y a lieu de prévoir que les urgences de par leur nature se produisent à un moment et à un endroit imprévisibles...

(page 9)

[217] Dans un autre passage de la décision rendue dans l'affaire *Aéroports de Montréal*, précitée, le Conseil se penche sur les incidences d'une application de cette disposition dans un cas où il y avait lieu de s'interroger sur l'effet que le retrait de certains services pourrait avoir sur la santé ou la sécurité du public alors que s'appliquaient en même temps certains règlements du ministère des Transports. Le Conseil a dans cette autre affaire estimé que:

[25] Dans le cadre du présent dossier, les conditions déterminantes pour la lutte contre les incendies d'aéronefs aux aéroports sont reflétées dans le Règlement précité. C'est dire que le ministère des Transports assure au nom de la population canadienne les conditions de sécurité maximales du public qui est appelé à voyager. Son Règlement établit des balises visant à assurer la sécurité et la santé du public et le Conseil ne voit aucune raison de les remettre en question.

(page 10)

[218] En l'occurrence, c'est sur le RAC qu'il y a lieu de se pencher. Le principe est que les normes établies par les responsables de la réglementation chargés de veiller à la santé et à la sécurité du public – et c'est le cas de Transports Canada en ce qui concerne le

CARs, must in the ordinary circumstances be respected and not challenged by the Board. The Board will ordinarily apply the principle that its functions must be exercised consistently with the role and standards of such regulators, in its own determinations under the section. While this may not always be possible, a conclusion contrary to applicable legislative standards should not readily be reached. Parliament should not be readily presumed to have enacted contrary legislation nor to have created contradictory functions.

[219] The present panel, like the panel in *Aéroports de Montréal*, *supra*, is also of the view that the notion of “public” under the *Code* must not be a restricted one. It is similarly of the view that the *Code* “essential services” provisions, enacted as they were subsequent to the CANSCA provisions, must be given their own effect and import separate and apart from that legislation. Finally, the present panel is of the view that in the present circumstances, the provisions, intent and purpose of the legislative and regulatory framework under which air navigation services are provided, directed as much of it is at the safety of the public, must be carefully respected by the Board in considering any reduction of services.

[220] The second CIRB decision that must be considered is *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*. That decision first of all provides a useful consideration of what the Board’s approach should be in interpreting and applying the section and considers the nature of the process being undertaken by the Board and the parties before it. Although the comments below in part include a statement of the argument of *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*, in that matter, the present panel wishes to note that they provide a useful perspective on the role of the Board in such matters as the present.

[175] AECL argues that in a process under section 87.4 of the *Code*, the Board is called upon to protect the public interest as opposed to the private interests raised by complaints of unfair representation, unfair labour practices and applications for certification.

RAC – doivent normalement être respectées et non pas mises en doute par le Conseil. De manière générale, le Conseil, en tranchant au regard d’une disposition donnée, s’en tiendra au principe voulant que ses fonctions s’exercent de manière compatible avec le rôle et les normes des autorités de régulation en cause. Alors qu’il n’est pas nécessairement possible de procéder ainsi dans tous les cas, il y a lieu d’éviter tant que faire se peut toute conclusion contraire aux normes législatives applicables. On ne saurait en effet présumer que le législateur a adopté des dispositions ou institué des fonctions qui ne seraient pas compatibles.

[219] Le présent banc du Conseil, comme le banc appelé à se prononcer dans l’affaire *Aéroport de Montréal*, précitée, estime que le concept de «public» inscrit dans le *Code* ne doit pas être interprété de manière restrictive. Il estime également que les dispositions du *Code* régissant les «services essentiels», étant postérieures aux dispositions de la LCSNAC, doivent se voir accorder plein effet indépendamment des dispositions de celle-ci. Et enfin, le présent banc estime qu’en l’espèce, les dispositions, le but et l’objet des textes législatifs et réglementaires régissant la prestation des services de navigation aérienne, doivent, compte tenu de l’importance accordée à la sécurité du public, être scrupuleusement respectés par le Conseil à chaque fois qu’il est question de réduire le niveau des services.

[220] La seconde décision du CCRI qu’il convient de citer est la décision rendue dans l’affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée. Cette décision fournit en premier lieu une réflexion utile sur l’approche qui doit être celle du Conseil lorsqu’il s’agit d’interpréter et d’appliquer la disposition en question, et sur la nature même du processus engagé aussi bien par le Conseil que par les parties qui l’ont saisi. Bien qu’une partie des observations reproduites ci-dessous reprennent la thèse avancée dans l’affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée, le présent banc précise bien que les paragraphes qui suivent éclairent de manière utile le rôle incombant au Conseil dans des affaires telles que celle qu’il est appelé à trancher en l’espèce.

[175] EACL déclare que, dans le processus prévu à l’article 87.4 du *Code*, le Conseil est tenu de protéger l’intérêt public plutôt que les intérêts privés que soulèvent les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, de pratiques de travail déloyales de même que par des demandes d’accréditation.

[176] In a contradictory process, the Board is called upon to determine who has made the better case on the basis of the objectives set by the *Code*. Presumptions, onuses and the burden of proof that apply in private disputes do not apply here. Even a conflict as important as whether to impose a first collective agreement and how to adjudicate its contents will be determined on a win/lose basis. Section 87.4 presents a very different concept; the Board is called upon to perform a public duty to ensure that public health and safety will not be endangered by the exercise of the right to strike.

[177] A section 87.4 process is not a partisan process, even though the parties may hold different views on one issue or another. The parties are there to assist the Board by providing evidence of whether or not there will be a danger emanating from the exercise of the right to strike. This is not a win/lose situation or the matter of an award for or against the disputants.

[178] In *Aéroports de Montréal*, [1999] CIRB no. 23, the Board almost assumed the role of ombudsperson for the community of airport users. The Board did not adopt the position of either the employer or the trade union, nor did it decide whether one case was better than the other. It said that neither position was good enough. The Board drew on the parties' knowledge and evidence in reaching its conclusion.

[179] In *Canada (Treasury Board) and Public Service Alliance of Canada*, no. 181-2-99, June 1, 1979 (PSSRB) (Radio Operations Group - Technical Category), the PSSRB stated that it was dependent on the evidence submitted by the parties in designation proceedings rather than the advancement of the partisan interests of either party. In this respect, its process is comparable to the CIRB's new powers under the *Code*. Both the PSSRB and the New Brunswick Labour and Employment Board have gone so far as to say that where there is any risk involved, or any doubt about that risk, labour boards should err on the side of safety and precaution.

[180] As observed by this Board in *Aéroports de Montréal*, *supra*, Part I of the *Code* does not define such words as prevention, danger, imminent, serious, public, safety and health. Consequently, these words must be given their reasonable, common and day-to-day meaning. In that case, the word "public" was given its ordinary meaning and found to be the community that uses the airport

(pages 62-63)

[221] The panel in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*, carefully considered comparable or parallel legislation in the provincial context (see paragraphs 267 to 274). It then observed:

[176] Dans un processus antagoniste, le Conseil doit déterminer qui a présenté les meilleurs arguments, en se basant sur les objectifs établis par le *Code*. Les présomptions et le fardeau de la preuve qui s'appliquent dans les différends privés ne comptent pas ici. Même quand l'objet d'un différend est aussi important que la décision d'imposer une première convention collective et la manière d'en arbitrer le contenu, une partie gagne et l'autre perd. L'approche de l'article 87.4 est très différente, car, pour l'appliquer, le Conseil doit s'acquitter du devoir public de faire en sorte que la santé et la sécurité du public ne soient pas exposées à des risques en raison de l'exercice du droit de grève.

[177] Les décisions rendues en vertu de l'article 87.4 ne sont pas partisans, bien que les parties puissent avoir des points de vue différents sur une question ou une autre. Elles sont là pour aider le Conseil à rendre une décision en fournissant de la preuve pour faire valoir que l'exercice du droit de grève causera ou ne causera pas de risques. Dans ce contexte, il n'y a ni gagnant ni perdant, et la décision n'est pas rendue pour ou contre les parties.

[178] Dans l'affaire *Aéroports de Montréal*, [1999] CCRI n° 23, le Conseil a presque assumé le rôle d'ombudsman de la collectivité des utilisateurs de l'aéroport. Il ne s'est associé à la position ni de l'employeur, ni du syndicat, et n'a pas décidé non plus qu'une était meilleure que l'autre: il a conclu que ni l'une ni l'autre n'était assez bonne. Pour en arriver à cette conclusion, il s'est fondé sur les connaissances des parties et sur la preuve.

[179] Dans l'affaire *Canada (Conseil du Trésor) et Alliance de la Fonction publique du Canada* (Groupe de la radiotélégraphie, catégorie technique), n° 181-2-99, 1^{er} juin 1979 (CRTFP), la CRTFP a déclaré qu'elle devait se fonder sur la preuve fournie par les parties dans les affaires de designation, plutôt que sur la promotion des intérêts partisans de l'une ou de l'autre. À cet égard, sa démarche était comparable à celle du CCRI, compte tenu des nouveaux pouvoirs dont celui-ci est investi par le *Code*. Et la CRTFP, et la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick sont allés jusqu'au point de déclarer que, s'il y a le moindre risque ou le moindre doute quant à ce risque, les commissions et conseils du travail devraient errer du côté de la sécurité et pécher par excès de prudence.

[180] Comme le Conseil l'a déclaré dans l'affaire *Aéroports de Montréal*, précitée, la Partie I du *Code* ne définit pas des termes comme prévention, danger, imminent, grave, public, sécurité et santé, de sorte qu'il faut les interpréter selon leur sens raisonnable et commun de tous les jours. Dans cette affaire-là, le Conseil a donc décidé de donner au mot «public» son sens ordinaire, à savoir la collectivité qui utilise les services aéroportuaires.

(pages 62-63)

[221] Dans l'affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée, le Conseil s'est penché avec attention sur des dispositions législatives analogues ou parallèles adoptées par les diverses provinces (voir les paragraphes 267 à 274). Il releva par la suite que:

[275] The common thread that runs through all these statutes, regardless of how they are worded, is a concern to protect the safety and health of the public. The statutes may seem to vary as to the temporal existence of the threat or risk, but the objective of all of them is a regard for the public interest. British Columbia's concern is for its own residents, but all other statutes give a broad meaning to the word public. Some provincial statutes are more focussed on health services and health care, but all are designed with the protection of the public in mind.

[276] AECL suggests that the statutes of New Brunswick and the federal public service, while not identical, bear sufficient resemblance to be comparable in their effects to the *Code*, and should provide guidance to this Board. The unions assert that many of these statutes nuance the impact of their provisions and that the federal statute is the most restrictive of all, mostly due to what it has dubbed the "immediacy" argument.

[277] The immediacy argument can be compelling in the following sense. A shortage of product at AECL does not affect hospitals and physicians until some 10 days after the beginning of a strike. Why then should the Board interfere in a long-standing bargaining relationship where strikes have been short-lived, where Parliament has not had to act in the past, and where the public has yet to be seriously affected by a shortfall of molybdenum product? Accordingly, the unions ask the Board not to project the worst-case scenario and let historical facts be its guide. AECL's driving arguments are future-looking. There has not been a catastrophic situation in the past, but the medical community has had a close call and there are serious concerns this time around. Nuclear medicine has become such an essential part of the practice of medicine today that there is no turning back, and radioisotope treatments must be continued by all means.

[278] For better or for worse, Parliament passed on to the Board the job of tackling these far-reaching issues. Indeed, what constitutes "the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public" has been left for resolution in each case by a thorough and neutral investigation rather than by an emotional public debate. By removing a dispute on the maintenance of essential services from the public forum, Parliament has sought to avoid political pressure that comes to bear on a matter likely to affect all Canadians.

[279] It is in this sense that the Board will not stumble on the semantics of the wording of the *Code*, but adopt a purposive view as suggested by the unions. To the extent that the federal act has not blindly copied the wording of other jurisdictions, the Board has before it a fresh canvas on which to brush its own decision. Additionally, the concept of the safety or health of the public cannot be viewed as an exact science and the Board would be remiss if it refused to benefit from the collective wisdom of other labour boards.

[275] Le facteur commun à toutes ces lois, quel que soit leur libellé, est le souci de protéger la sécurité et la santé du public. Les lois peuvent sembler varier quant à la définition temporelle du danger ou du risque, mais leur objectif est toujours de préserver l'intérêt public. En Colombie-Britannique, la loi protège la sécurité des habitants de la province, mais toutes les autres entendent le public au sens large. Certaines lois provinciales sont davantage axées sur les services et les soins de santé, mais toutes ces lois sont conçues dans une optique de protection du public.

[276] EACL soutient que la loi du Nouveau-Brunswick et la loi sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale, bien que différentes, se ressemblent assez pour être comparables quant à leurs répercussions sur le *Code*, de sorte que le Conseil devrait s'en inspirer. Les syndicats maintiennent quant à eux que plusieurs de ces lois nuancent l'effet de leurs dispositions et que la loi fédérale est la plus restrictive de toutes, essentiellement en raison de ce qu'ils appellent l'argument d'imminence.

[277] Cet argument d'imminence peut être convaincant pour la raison suivante. Une pénurie de produits à EACL ne se répercute sur les hôpitaux et les médecins qu'une dizaine de jours après le début de la grève. Dans ces conditions, pourquoi le Conseil devrait-il s'ingérer dans une relation de négociation de longue date où les grèves ont toujours été courtes, où le Parlement n'a pas eu à intervenir dans le passé et où le public n'a pas encore été gravement affecté par une pénurie de molybdène? Les syndicats demandent donc au Conseil de ne pas prévoir la pire des éventualités et de laisser l'histoire le guider. Les principaux arguments d'EACL sont tournés vers l'avenir. Il n'y a pas eu de situation catastrophique dans le passé, mais le monde médical l'a échappé belle et les inquiétudes sont vives cette fois-ci. La médecine nucléaire est devenue un élément si fondamental de la médecine d'aujourd'hui qu'on ne saurait revenir en arrière et qu'il faut maintenir les traitements et les examens aux radioisotopes par tous les moyens.

[278] Pour le meilleur ou pour le pire, le Parlement a confié au Conseil la tâche de trancher ces questions d'envergure. Aussi bien, le législateur a décidé de confier la détermination de ce qui constitue la prestation de services, le fonctionnement d'installations ou la production d'articles «dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public» à un organisme neutre capable de mener une enquête exhaustive dans chaque cas, plutôt que de s'en remettre à un débat public chargé d'émotion. En retirant de l'arène publique un différend sur le maintien des services essentiels, le Parlement a tenté d'éviter que des pressions politiques ne soient exercées sur un enjeu susceptible de toucher tous les Canadiens.

[279] C'est en ce sens que le Conseil ne trébuchera pas sur la sémantique du libellé du *Code*, mais optera pour l'interprétation téléologique préconisée par les syndicats. Dans la mesure où la loi fédérale n'a pas aveuglément plagié le libellé des autres compétences, le Conseil a devant lui une toile vierge où peindre sa propre interprétation. En outre, l'interprétation du principe de la sécurité ou de la santé du public ne saurait être considérée comme une science exacte, et le Conseil aurait tort de refuser de tirer parti de la sagesse collective des autres conseils et commissions des relations de travail.

[280] In *Radio Operations Group, Technical Category*, *supra*, the PSSRB was asked to designate Transport Canada's radio operators who would be called upon to perform duties agreed to by the parties in the event of strike action. Before dealing with the specific duties, it had to determine the meaning to be attached to "necessary in the interest of the safety or security of the public." It stated as follows:

"12. We do not propose to attempt to provide a definitive answer as to the meaning to be attached to the words in question, if indeed a single meaning can be given which would fit all circumstances. The nature of the duties that are required to be performed in the interest of the safety or security of the public obviously will vary, depending on the services that are performed by the employees in the bargaining unit. The concluding words of subsection 79(1) lend themselves more readily to definition in the negative than in the positive. We have no hesitation in saying that duties, the performance of which are necessary in the interest of the safety or security of the public, do not encompass such duties as would serve only to permit the Employer to carry on business as usual; nor do they encompass such duties as would serve only to protect the Employer or the public from economic hardship; nor do they encompass such duties as would serve only to prevent inconvenience to the public.

13. Expressed more positively, in our view, **duties that are necessary to be performed in the interest of the safety or security of the public do encompass those that, in any given set of circumstances, would reasonably be required to prevent or guard against the probability or even the rational possibility of harm or injury to the health or physical well-being of individuals.** ... Indeed, in the *Electronics Designated Employees Case No. 1* (File 181-2-8), the Board described the obligation placed upon it to determine who are to be designated employees under section 79 of the Act, in the absence of an agreement by the parties, as being an "awesome responsibility." The Board correctly observed that, **in the final analysis, it was called upon to speculate as to what conditions might arise in the course of a strike that might endanger the safety or security of the public.** It further went on to say that in these circumstances the Board ought to err, if err it does, on the side of caution. We do not quarrel with this dictum.

(pages 10-11; emphasis added)"

(pages 89-91)

[222] The panel in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*, relying on certain provincial precedents also observed that mere inconvenience should not cause the Board to designate services, that alternative services should be considered and that emergency situations might reasonably be anticipated in deciding whether services were essential, and if the relevant legislation so required the possibility that emergency situations

[280] Dans l'affaire *Groupe de la radiotélégraphie, catégorie technique*, précitée, la CRTFP s'était vu demander de désigner les radiotélégraphistes de Transports Canada qui allaient être appelés à s'acquitter des fonctions convenues entre les parties dans l'éventualité d'une grève. Avant de se pencher sur ces fonctions précises, la Commission avait dû déterminer le sens de l'expression «nécessaire dans l'intérêt de la sécurité du public», ce qu'elle a fait de la façon suivante:

«12. Nous ne nous proposons pas d'essayer d'apporter une réponse définitive sur le sens à donner aux mots en question, à supposer qu'il y ait un sens qui s'appliquerait en toutes circonstances. La nature des fonctions qui doivent être remplies dans l'intérêt de la sécurité du public varie évidemment selon les services assurés par les employés de l'unité de négociation. Les derniers mots du paragraphe 79(1) se prêtent mieux à une définition négative qu'affirmative. Nous n'hésitons pas à dire que les fonctions qui doivent être remplies dans l'intérêt de la sécurité du public n'englobent pas ces fonctions qui serviraient uniquement à permettre à l'employeur de mener ses affaires comme d'habitude, non plus qu'elles n'englobent ces fonctions qui serviraient uniquement à préserver l'employeur de difficultés économiques ou le public d'inconvénients qu'il pourrait subir.

13. En termes plus positifs, à notre avis, **les fonctions qui doivent être remplies dans l'intérêt de la sécurité du public englobent celles dont l'exercice est, dans un ensemble donné de circonstances, raisonnablement nécessaire pour prévenir ou empêcher un dommage probable ou même la possibilité rationnelle d'un dommage à la santé ou au bien-être physique d'individus...** En effet, dans l'affaire n° 1 des employés désignés de l'électronique (dossier 181-2-8), la Commission a décrit l'obligation que lui impose l'article 79 de la Loi, qui est de décider quels sont les employés désignés, quand les parties ne s'entendent pas, comme étant une «responsabilité considérable». La Commission a justement observé qu'en dernière analyse elle était appelée à former des conjectures sur les situations qui pourraient se présenter et compromettre la sécurité du public. Elle a poursuivi en disant que, dans de telles circonstances, si elle se trompe, ce doit être dans le sens de la prudence. Nous ne contestons pas cette opinion.

(pages 10-11; c'est nous qui soulignons)»

(pages 89-91)

[222] Le banc appelé à trancher dans l'affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée, s'est fondé sur plusieurs précédents provinciaux pour préciser que la simple existence d'un inconvénient ne devrait pas porter le Conseil à désigner comme essentiels certains services, qu'il y a lieu d'envisager en effet le recours à des services pouvant s'y substituer et que lorsqu'il s'agit de décider si des services sont

might arise should be considered by the Board in making a determination.

[223] The panel in *Atomic Energy of Canada Limited, supra*, panel also considered carefully whether the use of the specific word “immediate” in the relevant *Code* provisions should be viewed as restricting or narrowing the standard applied by the Board to a lesser standard than that has generally been applied in the provincial cases. Clearly, on a reading of the provision, it first appears that this should be the case and that the Board should limit its concern to the prevention of “immediate” and “serious” danger. However, the panel in *Atomic Energy of Canada Limited, supra*, noted the word “immediate” should be interpreted with care.

[288] From a careful reading of the statute, there is no basis for a conclusion that “immediate” lies in an artificial notion of a few hours. As was correctly raised by AECL, the French version of the statute translates the word “immediate” not by the word “immédiat,” but rather by the word “imminent.” *Le Nouveau Petit Robert 1: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, supra*, specifically defines “danger imminent” as a “danger menaçant.” a menacing danger. According to *Le Nouveau Petit Robert, supra*, “menaçant” means “qui constitue une menace, un danger,” which brings us full circle to a definition of “immediate” as “a situation that presents a danger” as opposed to “a danger that arises at once.” The temporal nature of “immediate” is but one meaning of that word. Notably, *Roget’s Thesaurus* (Pan Reference Books, 1952, at paragraph 111 on page 35) provides such wide ranging synonyms for “immediate” as: “in a short time, soon, at once, awhile, anon, by and by, briefly, presently... straightaway, quickly, speedily, promptly, presto, slapdash, directly” and so on. By harmonizing the English and French versions of the statute along with the broad meaning provided by the synonyms, the Board is provided with flexibility to apply the concept of immediate without undue constraint. Consequently, it is entirely reasonable for the Board to conclude that while the danger must not merely be an inconvenience, it need not appear very shortly, or in French “incessamment.”

(page 95)

[224] That panel also considered another issue which on the facts of this matter must concern the present Board. A considerable amount of CATCA’s evidence was directed to demonstrating that the impact of the withdrawal of Air Traffic Control services, particularly

effectivement essentiels, il convient de tenir compte du caractère prévisible ou non des urgences et, si les dispositions en question l’exigeaient, le Conseil devrait également, lors de sa décision, tenir compte du fait que de telles urgences étaient effectivement susceptibles de survenir.

[223] Dans l’affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée, le banc s’est également penché avec grande attention sur la question de savoir si le mot «imminent», qui figure dans les dispositions pertinentes du *Code*, doit être interprété comme venant restreindre la norme appliquée par le Conseil, réduisant les exigences par rapport à celles généralement appliquées par les juridictions provinciales. La lecture de la disposition en cause porte nettement à conclure qu’il devrait en être ainsi et que le Conseil ne devrait chercher à prévenir que les risques «imminents» et «graves». Dans l’affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée, le Conseil a pourtant précisé que le mot «imminent» doit être interprété avec circonspection.

[288] Une lecture attentive du *Code* confirme que rien ne justifie la conclusion que le mot «imminent» s’entend d’une période artificielle de quelques heures seulement. Comme EACL le souligne avec raison, le mot «immediate» de la version anglaise du *Code* est rendu en français non pas par «immédiat», mais bien par «imminent». Or, *Le Nouveau Petit Robert 1: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, précité, définit expressément un «danger imminent» comme un «danger menaçant». En outre, la définition de «menaçant» dans ce même dictionnaire est la suivante: «qui constitue une menace, un danger», plutôt qu’un danger «immédiat». Le sens temporel du mot «immediate» en est un parmi bien d’autres. Je me dois de souligner que le *Roget’s Thesaurus*, Pan Reference Books, 1952, paragraphe 111, page 35, donne des synonymes très variés du mot «immediate», comme «in a short time, soon, at once, awhile, anon, by and by, briefly, presently ... straightaway, quickly, speedily, promptly, presto, slapdash, directly», et ainsi de suite. En conjuguant les versions anglaise et française du *Code*, avec les nombreux sens possibles de ces synonymes, le Conseil a suffisamment de latitude pour appliquer le concept d’immédiateté ou d’imminence sans trop se limiter. Il juge donc tout à fait raisonnable de conclure que, même si le risque ne doit pas seulement incommoder le public, il n’est pas nécessaire qu’il se manifeste dans un très bref délai ou «incessamment», comme on dirait en français.

(page 95)

[224] Dans cette affaire, le banc chargé de se prononcer s’est également penché sur une autre question qui, compte tenu des faits invoqués ici, retient naturellement l’attention du Conseil tel que constitué en l’espèce. Bon nombre des éléments produits en

its impact on the provision of certain health services, could be counteracted by the use of alternative modes of transportation. In respect of a similar issue, the panel in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*, notes:

[289] Dealing now with the availability of back-up supply from competing suppliers, notably, the unions conceded that the case did not turn on this issue. The Board agrees, but perhaps not for the same reasons. In this respect, the Board concurs with the conclusion of the New Brunswick Labour and Employment Board in *New Brunswick (Workplace Health, Safety and Compensation Commission)* and *C.U.P.E., Local 1866* (1998), 44 CLRBR (2d) 283. In this case, the Workplace Health, Safety and Compensation Commission provided services directed to the amelioration of the situation of workers employed in the province who suffer injury at the workplace or in the performance of their work. The employer sought to designate as essential those services to employees in support of its wage replacement program. Upon reviewing the fundamental nature of the services provided by the Commission, the Board stated the following:

"17. ... A good deal of the evidence submitted by the bargaining unit was directed to a suggestion that many of the financial and other support services provided by the Commission to injured workers could be provided by other service providers. The availability of Employment Insurance, Canada Pension Plan pensions, social assistance and other support systems including alternative medical support was identified. In the view of the Board, **where the service provider is seeking a designation of essentiality as the primary provider of services or the provider of first resort, it is inappropriate in circumstances where the health or safety of individuals is already at risk to suggest that the existence of secondary providers or providers of last resort makes the services in question less essential. To hold otherwise would be to suggest that injured individuals whose health and security are already by definition in some distress should be expected to negotiate the complexities of the social services system until alternative support can be obtained.** It is in the Board's view that this is a misguided argument. The services provided by the WHSCC are designed to be a primary support for its clients.

(pages 289-290; emphasis added)"

(pages 95-96)

[225] The present panel is aware that there is some risk in applying the standards of even admittedly comparable legislation in a new legislative context. For this reason it should be stressed that the words of the *Code* and its standards must be the primary standard to

preuve par l'ACCTA visaient à démontrer que les incidences d'une cessation des services de contrôle de la circulation aérienne, notamment sur le maintien de certains services de santé, pourraient être compensées en recourant à d'autres modes de transport. Sur une question analogue, le banc appelé à se prononcer dans l'affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée, s'exprime en ces termes:

[289] Pour le reste, particulièrement en ce qui concerne la capacité de relève offerte par des fournisseurs concurrents, les syndicats ont admis que la présente affaire n'en dépend pas. Le Conseil le croit aussi, mais peut-être pas pour les mêmes raisons. À cet égard, il s'associe à la conclusion de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick dans l'affaire *New Brunswick (Workplace Health, Safety and Compensation Commission)* and *C.U.P.E., Local 1866* (1998), 44 CLRBR (2d) 283. Dans cette affaire-là, la Commission de la santé, de la sécurité et des accidents du travail avait pour tâche d'offrir des services afin d'améliorer la situation des travailleurs de la province blessés à leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. L'employeur cherchait à faire désigner les employés responsables de son programme de soutien du revenu en disant que leurs services étaient essentiels. Après avoir analysé la nature fondamentale des services de cet organisme, la Commission du travail et de l'emploi a déclaré ce qui suit:

«17. ... Une bonne partie de la preuve avancée par l'unité de négociation cherchait à faire valoir qu'une grande partie des services financiers et autres services de soutien offerts par la Commission aux travailleurs blessés pourrait l'être par d'autres organismes de service. Elle a notamment mentionné l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'aide sociale et d'autres systèmes de soutien, y compris des systèmes auxiliaires de soutien médical. Selon nous, **quand le fournisseur de services cherche à faire désigner des employés parce qu'ils sont chargés de services essentiels puisqu'il est le principal fournisseur des services ou celui qui les fournit en premier recours, il est inadmissible, dans des circonstances où la santé ou la sécurité des personnes courent déjà un risque, de laisser entendre que l'existence de fournisseurs secondaires ou de dernier recours rend ces services moins essentiels. En juger autrement reviendrait à dire que les travailleurs blessés dont la santé et la sécurité sont déjà affectées par définition seraient censés négocier les méandres du système des services sociaux jusqu'à ce qu'ils puissent obtenir d'autres services de soutien.** A notre avis, c'est un argument fallacieux. Les services offerts par la Commission sont conçus pour être le premier recours de ses clients.

(pages 289-290; traduction; c'est nous qui soulignons)»

(pages 95-96)

[225] En l'espèce, le banc est parfaitement conscient du fait qu'il est quelque peu problématique d'appliquer, dans un contexte législatif qui est nouveau, des normes ou critères tirés d'un autre texte, même si celui-ci est de toute évidence comparable. Il y a donc lieu de rappeler

be applied with primary reference to the facts and circumstances of the present case. However, the cited precedent does make the point, relevant in the present context, that alternative approaches that allow services to be obtained elsewhere must be demonstrably sufficient and effective in removing any danger to the health or safety of the public if otherwise necessary services are not to be provided.

[226] In general, it must be noted here, however, that in these reasons the present panel has been generally guided by the above principles set out in the decision *Atomic Energy of Canada Limited, supra*. It is the public interest which must be protected. The provincial statutes provide perspective, but cannot be applied directly. The employer should not routinely be allowed to carry on business as usual where the right to strike does not threaten public health or safety. In cases of immediate or serious risk, a preventative approach will require caution.

[227] However, the present panel wishes to add a further, and in its view, important point. Any restrictions on the right to strike, even though imposed in the interests of health or safety, must appropriately respect the importance of the right in the context of the *Code*. Free collective bargaining is seriously compromised if the right to strike may not be exercised by employees to counteract the employer's economic power. In *Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313 Mr. Justice Dickson observed:

Closely related to collective bargaining, at least in our existing industrial relations context, is the freedom to strike. A.W.R. Carrothers, E.E. Palmer and W.B. Rayner, *Collective Bargaining Law in Canada* (2nd ed. 1986), describe the requisites of an effective system of collective bargaining as follows at p. 4:

"What are the requirements of an effective system of collective bargaining? From the point of view of employees, such a system requires that they be free to engage in three kinds of activity: to form themselves into associations, to engage employers in bargaining with the associations, and to invoke meaningful economic sanctions in support of the bargaining."

The Woods Task Force Report at p. 129 identifies the work stoppage as the essential ingredient in collective bargaining:

que ce sont les formules mêmes du *Code* et les normes fixées par celui-ci qui constituent la norme de base au regard de cet élément essentiel que sont les faits et circonstances de la présente affaire. Le précédent cité ci-dessus précise tout de même quelque chose qui ne manque pas de pertinence en l'espèce et c'est que les mesures de rechange permettant d'assurer les services essentiels doivent être nettement capables de prévenir tout risque pour la sécurité ou la santé du public au cas où les services nécessaires ne pourraient pas être assurés dans les conditions normales.

[226] Il convient de noter ici cependant que pour se prononcer en l'espèce, le présent banc s'est inspiré des principes exposés dans l'affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée. C'est bien l'intérêt du public qu'il y a lieu de protéger. Les textes provinciaux élargissent le contexte mais ne peuvent pas être appliqués directement en l'occurrence. On ne devrait pas automatiquement permettre à l'employeur de continuer comme si de rien n'était dans les cas où le droit de grève ne menace en rien la santé ou la sécurité du public. En cas de risque imminent ou grave, c'est le principe de prudence qui s'impose.

[227] Le Conseil tient à soulever un autre point qui lui paraît important. Toute restriction apportée au droit de grève, même si c'est pour des motifs de santé ou de sécurité, doit tout de même respecter l'importance que ce droit revêt au regard du *Code*. La liberté de négocier collectivement est gravement compromise si les employés ne peuvent pas exercer leur droit de grève pour faire contrepoids à la puissance économique de l'employeur. Dans l'affaire *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, le juge Dickson a rappelé que:

Le droit de grève est étroitement lié à la négociation collective, tout au moins dans notre contexte actuel de relations de travail. À la page 4 de l'ouvrage intitulé *Collective Bargaining Law in Canada* (2nd ed. 1986), A. W. R. Carrothers, E. E. Palmer et W. B. Rayner décrivent ainsi les conditions indispensables à un système efficace de négociation collective:

«[TRADUCTION] Que faut-il pour disposer d'un système de négociation collective efficace? Du point de vue des salariés, un tel système requiert qu'ils soient libres d'exercer trois genres d'activités: se constituer en association, amener les employeurs à négocier avec ces associations et pouvoir mettre en jeu des sanctions économiques qui aient un sens pour appuyer leurs négociations.»

À la page 142 du rapport Woods, on considère que l'arrêt de travail est la composante essentielle de la négociation collective:

"408. Strikes and lockouts are an indispensable part of the Canadian industrial relations system and are likely to remain so in our present socio-economic-political society."

At page 138 the Report continues:

"431. Collective bargaining is the mechanism through which labour and management seek to accommodate their differences, frequently without strife. Sometimes through it, and occasionally without success. As imperfect an instrument as it may be, there is no viable substitute in a free society."

At page 175 the Report notes that the acceptance of collective bargaining carries with it a recognition of the right to invoke the economic sanction of the strike. And at page 176, it is said, "The strike has become a part of the whole democratic system".

The importance to collective bargaining of the ultimate threat of a strike has also been recognized in the cases. Lord Wright noted in *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. v. Veitch*, [1942] 1 All E.R. 142 (H.L.), at pp. 158-59, "The right of workmen to strike is an essential element in the principle of collective bargaining". As the editors of *Kahn-Freund's Labour and the Law* (3rd ed. 1983), point out in respect of this comment: "If the workers could not, in the last resort, collectively refuse to work, they could not bargain collectively" (p. 292). See also: *Broadway Manor; Dairy Workers* case; *Blount*, per Wright J. The necessity and lawfulness of strikes has also been acknowledged by this Court: *Perrault v. Gauthier* (1898), 28 S.C.R. 241, at p. 256; *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, [1962] S.C.R. 609, at pp. 618 and 621.

I am satisfied, in sum, that whether or not freedom of association generally extends to protecting associational activity for the pursuit of exclusively pecuniary ends — a question on which I express no opinion — collective bargaining protects important employee interests which cannot be characterized as merely pecuniary in nature. Under our existing system of industrial relations, effective constitutional protection of the associational interests of employees in the collective bargaining process requires concomitant protection of their freedom to withdraw collectively their services, subject to s. 1 of the *Charter*.

(pages 369-371)

[228] Accordingly, it is the Board's view that any abridgement of the right to strike must be to the minimum level required to cautiously protect the health or safety of the public. Accordingly, if the Board is assured that the risk or danger is not "immediate" or "serious," or if the operation of facilities, production of goods or supply of services in question can be limited or will not reasonably be necessary to protect public health or safety or to prevent an immediate and serious

«408. Les grèves et les lock-out font partie intégrante du régime canadien de relations du travail et il est probable qu'ils le demeureront dans notre actuel régime social, économique et politique.»

À la page 152, le rapport poursuit:

«431. La négociation collective est le mécanisme auquel les travailleurs et les employeurs ont recours pour tenter d'ajuster leurs intérêts divergents: fréquemment sans lutte, quelquefois de haute lutte, occasionnellement sans succès. Cet instrument, aussi imparfait qu'il puisse être, ne trouve pas de substitut viable dans une société libre.»

À la page 192 du rapport, on souligne que l'acceptation de la négociation collective implique une reconnaissance du droit de recourir à la sanction économique de la grève. À la page 193, on dit: «La grève est devenue partie intégrante de notre régime démocratique».

La jurisprudence a également reconnu l'importance pour la négociation collective de la menace ultime de faire grève. Lord Wright souligne dans l'arrêt *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. v. Veitch*, [1942] 1 All E.R. 142 (H.L.), aux pp. 158 et 159: [TRADUCTION] «Le droit de grève des travailleurs constitue un élément essentiel du principe de la négociation collective». Comme les auteurs de *Kahn-Freund's Labour and the Law* (3rd ed. 1983), le font remarquer au sujet de cette observation: [TRADUCTION] «Si les travailleurs ne pouvaient, en dernier ressort, refuser collectivement de travailler, ils ne pourraient pas négocier collectivement» (p. 292). Voir aussi: *Broadway Manor*; l'affaire des *Travailleurs de l'industrie laitière*; *Blount*, le juge Wright. La nécessité et la légitimité des grèves ont aussi été reconnues par cette Cour dans les arrêts *Perrault v. Gauthier* (1898), 28 R.C.S. 241, à la p. 256, et *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, [1962] R.C.S. 609, aux pp. 618 et 621.

Somme toute, je suis convaincu que peu importe que la liberté d'association inclue ou non de manière générale la protection de l'activité collective exercée pour atteindre des fins exclusivement pécuniaires — une question sur laquelle je n'exprime aucune opinion — la négociation collective protège d'importants intérêts ouvriers qui ne sauraient être qualifiés de purement pécuniaires. Dans notre régime actuel de relations de travail, la protection constitutionnelle efficace des intérêts des associations de travailleurs dans le processus de négociation collective requiert la protection concomitante de leur liberté de cesser collectivement de fournir leurs services, sous réserve de l'article premier de la *Charte*.

(pages 369-371)

[228] Le Conseil estime en conséquence que toute restriction imposée au droit de grève doit être cantonnée dans les limites de ce qui est strictement nécessaire pour protéger en toute prudence la santé ou la sécurité du public. Donc, si le Conseil est persuadé que le risque ou le danger n'est ni «imminent» ni «grave», ou si le fonctionnement des installations, production d'articles ou prestation de services peuvent être réduits, ou ne sont pas raisonnablement nécessaires

danger the Board should determine such services not to be required.

[229] Some consideration of the level of necessary abridgement of the “right to strike” intended by the *Code* is therefore important. First of all, if section 87.4 is considered in its entirety, it is evident that both the employer and the trade union must continue the supply of services and operation of facilities. The obligation is incumbent on both. The word “prevent” must also be considered. The danger need not arise immediately. It is enough that the services or operation of facilities are necessary to “prevent” the immediate and serious danger. It is not required that an actual occurrence, accident or tragedy be apprehended. If a danger is immediate and serious it must be prevented. It is the danger that must be prevented and not the actual occurrence.

[230] The only services that must be continued are those necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public. Conversely, if the withdrawal of services would result in a situation where an immediate and serious danger is not prevented, the services must be provided. A partial withdrawal of services, because of the notion of “... the extent necessary...” is possible if the partial provision of services is sufficient to prevent the danger. Such considerations are relevant to certain notions applicable to similar provisions in past circumstances. The idea that an employer should not be permitted to carry on “business as usual” has been frequently expressed. What this notion encompasses is that the right to strike would be rendered meaningless if the notion of danger to the public is so restrictively interpreted that in effect the employer could carry on its business in its ordinary manner. What section 87.4 suggests is that the carrying on of business as usual should only be possible to the extent that such carrying on of business is necessary to protect the safety or health of the public from immediate and serious danger.

[231] If the public interest requires protection, however, both the employer and the bargaining agent must continue providing services to the extent necessary. If a partial or complete withdrawal of services, therefore, can be accomplished without an immediate and serious danger to the health or safety of

à la sécurité ou la santé du public, ou pour prévenir un risque imminent et grave, le Conseil devrait décider que le maintien de tels services ne doit pas être exigé.

[229] Il y a donc lieu de se pencher sur le niveau de restriction qu’il est nécessaire d’imposer au «droit de grève» tel que prévu dans le *Code*. D’abord, à lire l’article 87.4 dans son ensemble, il est clair que c’est à la fois l’employeur et le syndicat qui sont tenus de maintenir la prestation de service et le fonctionnement des installations. C’est une obligation qui leur incombe à tous les deux. Il y a également lieu de se pencher sur le sens du mot «prévenir». Il n’est pas nécessaire que le danger soit immédiat. Il suffit que les services ou les installations en question soient nécessaires pour «prévenir» un danger imminent et grave. Il n’est pas nécessaire, donc, que l’incident, l’accident ou la tragédie soit appréhendé. S’il y a un danger imminent et grave, il faut le prévenir. En effet, c’est le risque qui doit être prévenu, et non pas l’incident lui-même.

[230] Les seuls services dont la continuité doit être assurée sont les services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. À l’inverse, si une interruption de service créait un risque imminent et grave qu’on ne pourrait pas prévenir, les services en question devraient être maintenus. Compte tenu du membre de phrase «... dans la mesure nécessaire...», il peut y avoir une interruption partielle de service dans la mesure où le maintien partiel des services en question suffit à prévenir le risque. De telles considérations se rapportent à divers concepts applicables à des dispositions analogues dans d’autres affaires survenues dans le passé. L’idée qu’un employeur ne devrait pas pouvoir continuer «comme si de rien n’était» a souvent été avancée. Ce qu’on entend par cela c’est que le droit de grève se verrait vider de tout son sens si la notion de risque pour le public était interprétée de manière si restrictive qu’en fait l’employeur pouvait continuer comme si de rien n’était. Or, ce qu’il faut comprendre de l’article 87.4 c’est qu’il est possible de continuer comme si de rien n’était seulement dans la mesure où le maintien normal de cette activité est nécessaire pour protéger la sécurité ou la santé du public contre un risque imminent et grave.

[231] Si l’intérêt général rend indispensable des mesures de protection, aussi bien l’employeur que l’agent négociateur doivent assurer la continuité des services dans toute la mesure du nécessaire. Ainsi, s’il est possible d’interrompre partiellement ou entièrement les services sans créer un risque imminent et grave pour

the public, it may occur under the section. The limit on "business as usual" is that if a withdrawal of the services being contemplated can be accomplished without diminishing the ability to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public, they may be withdrawn. Such a determination, however, obviously requires that careful attention be paid to the nature of the services in question.

[232] In the present situation, it is also a consideration that the services in question are services primarily directed at the safety of the public. There is really no doubt that their withdrawal or their non-existence would quickly and seriously threaten the safety of the public. The evidence previously discussed herein also makes it clear that the withdrawal of the air traffic control services described above would result in a situation where the health of the public would suffer. This would occur because the air transport of medical supplies including cancer and other drugs and treatments, of organs for transplant, of blood products, of products and human tissue necessary for medical testing, of samples and products necessary to test for and prevent communicable disease, of medical personnel and indeed of patients themselves, would rapidly be impaired. There would be an immediate and serious adverse effect upon the health of a large segment of the public.

[233] The relevant services, therefore, must only be withdrawn if this can be safely accomplished. In considering how this may be done, it is useful to consider the standards, approaches and attitudes of the industry itself. The detailed qualification standards and the certification standards for air traffic controllers are evident from the evidence cited above. The meticulous procedures of the industry, established in the interests of safety are manifest. The Extended Range Twin-Engine Operations Standards (ETOPS) provide a striking illustration of how the aeronautical industry in general approaches safety issues. ETOPS were already extensively discussed in the evidence before the Board. Board document no. 82 in these proceedings sets out the safety criteria for approval of ETOPS. This document exemplifies the exceptional amount of caution taken in addressing aeronautical risks as well as

la sécurité et la santé du public, la disposition en question ne s'y oppose aucunement. La limite du principe du maintien des activités «comme si de rien n'était», est que si l'arrêt de service envisagé peut avoir lieu sans amoindrir la capacité de prévenir un risque imminent et grave pour la santé et la sécurité, les services en question peuvent être interrompus. Une telle décision à cet égard exige, il est clair, que l'on se penche attentivement sur la nature des services en question.

[232] Il convient également de tenir compte en l'espèce du fait que les services en question sont, justement, des services dont la fonction essentielle est d'assurer la sécurité du public. Il ne fait aucun doute que leur interruption ou leur non-existence entraînerait très rapidement un risque grave pour la sécurité du public. Les témoignages dont il a été fait état plus haut démontrent clairement que l'interruption des services de contrôle de la circulation aérienne telle que décrite ci-dessus créerait une situation qui présenterait un risque pour la santé du public. Il en serait ainsi car, très rapidement, il y aurait un amoindrissement des moyens de transport aérien de fournitures médicales, y compris de médicaments et de traitements, anticancéreux par exemple, d'organes destinés à des greffes, de produits sanguins, de produits et de tissus nécessaires pour effectuer divers tests médicaux, d'échantillons et de produits nécessaires à des fins diagnostiques et pour éviter la transmission de maladies contagieuses, et le transport aussi non seulement des personnels médicaux mais même de malades. Une telle situation aurait donc des incidences immédiates et graves sur la santé de tout un pan de la population.

[233] Les services en question ne doivent donc être interrompus que si une telle interruption peut se faire en toute sécurité. En réfléchissant aux moyens permettant qu'il puisse en être ainsi, il semble utile de se pencher sur les normes, les approches et les attitudes ayant cours dans le secteur concerné. Les normes très détaillées de contrôle des qualités requises et de certification appliquées aux contrôleurs de la circulation aérienne ressortent clairement des témoignages dont il a été fait état plus haut. Les procédures très minutieuses adoptées par le secteur concerné dans l'intérêt de la sécurité en témoignent. Les normes applicables aux opérations de bimoteurs avec distance de vol prolongée (ETOPS) illustrent bien le souci de la sécurité qui anime l'industrie aéronautique. Les ETOPS font l'objet de longs développements dans le cadre des témoignages

the detailed and meticulously articulated standards that have been developed and which are enforced by the regulator. The components in the safety standards document include, among many others, a detailed flight crew training and evaluation program. That program requires training for flight crew members as well as recurrent training in the following areas. Other relevant standards are set out as well.

Flight Crew Training and Evaluation Program

...

- a) introduction to ETOPS regulations/ operational approvals;
- b) routes and airports intended to be used in the ER area of operations;
- c) performance:
 - 1. flight planning, and plotting, including all contingencies;
 - 2. flight performance progress monitoring; and
- d) procedures:
 - 1. diversion procedures and diversion "decision making" Special initial and recurrent training to prepare flight crews to evaluate probable propulsion and airframe failures should be conducted. The goal of this training should be to establish crew competency in dealing with the most probable operating contingencies;
 - 2. use of appropriate navigation and communication systems including appropriate flight management devices;
 - 3. flight crews should be provided with detailed initial and recurrent training that emphasises abnormal and emergency procedures to be followed in the event of foreseeable failures for each area of operation, including:
 - i) procedures for single and multiple equipment failures in flight that would precipitate go/no-go and diversion decisions If standby sources of electrical power significantly degrade cockpit instrumentation, then approved training that simulates

recueillis par le Conseil. Le document n° 82 versé au dossier dans le cadre de cette affaire expose les critères de sécurité qui conditionnent l'approbation des ETOPS. Ce document montre bien la prudence exceptionnelle qu'inspirent les risques en matière d'aviation ainsi que les normes extrêmement précises et détaillées qui ont été élaborées et appliquées par les autorités de régulation. Le document contenant les normes de sécurité porte, parmi tant d'autres éléments, sur le programme très détaillé de formation et d'évaluation prévu pour le personnel navigant. La formation destinée au personnel navigant est non seulement très poussée mais continue. On en notera les divers critères.

Programme de formation et d'évaluation des équipages de conduite

...

- a) introduction à la réglementation et aux approbations opérationnelles ETOPS;
- b) les routes et les aéroports qu'il est prévu d'utiliser dans la zone d'exploitation comportant des opérations avec distance de vol prolongée;
- c) les performances:
 - 1. la planification du vol et la représentation graphique, y compris tous les imprévus;
 - 2. le contrôle d'étape des performances de vol, et
- d) les procédures:
 - 1. les procédures de déroutement et le processus décisionnel menant à un déroutement. Une formation initiale et périodique spéciale pour préparer les équipages de conduite à évaluer les défaillances probables des systèmes de propulsion et des systèmes cellule doit être donnée. Cette formation a pour objet d'établir la compétence de l'équipage à traiter des imprévus opérationnels les plus probables;
 - 2. l'utilisation des systèmes de navigation et de communication appropriés, y compris les dispositifs de gestion du vol appropriés;
 - 3. les équipages de conduite devraient recevoir une formation initiale et périodique détaillée qui mette l'accent sur les procédures à suivre en cas de situation anormale ou d'urgence advenant des défaillances prévisibles pour chaque zone d'exploitation, notamment
 - i) les procédures en cas de simple défaillance et de défaillances multiples d'équipement pendant le vol qui précipiteraient une décision de poursuivre ou non le vol et de se dérouter. Si les sources d'alimentation électrique de relève diminuent de façon

approaches with the standby generator as the sole power source should be conducted during initial and recurrent training;

ii) operational restrictions associated with these failures including any applicable MEL considerations;

iii) procedures for in-flight restart of the propulsion systems, including APU, if required; and

iv) crew incapacitation

4. use of emergency equipment including protective breathing and ditching equipment;

5. procedures to be followed in the event that there is a change in conditions at designated en route alternates that would preclude a safe approach and landing;

6. understanding and effective use of approved additional or modified equipment required for ETOPS;

7. fuel requirements and management;

Flight crews shall be trained on the fuel requirements and management procedures to be followed during the en route portion of the flight. These procedures should provide for an independent cross-check of fuel quantity indicators. (e.g. fuel flows could be used to calculate fuel burned and compared to indicated fuel remaining)

8. dispatch considerations (MEL, CDL, weather minima, and flight crew performed maintenance service checks); and

9. flight crew documentation

Operators shall standardize flight crew practices and procedures for ETOPS operations. Furthermore, only pilots with a demonstrated understanding of ETOPS operations shall be designated as training and or check pilots for ETOPS operations. [pp. 3-9, 3-10]

Suitable Enroute Alternate Aerodromes

General

One of the distinguishing features of ETOPS is the concept of a suitable alternate airport being available to which an aircraft can divert after a single or combination of failures which require a diversion. Whereas most two-engine aeroplanes operate in an environment where there is usually a choice of diversion airports available, the extended range aeroplane may

marquée les affichages des instruments du poste de pilotage, alors une formation approuvée qui simule des approches à l'aide de la génératrice de relève comme seule source de puissance doit être donnée lors de la formation initiale et périodique;

ii) les restrictions opérationnelles associées à ces défaillances, y compris toute considération pertinente de la liste d'équipement minimal;

iii) les procédures pour le redémarrage en vol des systèmes de propulsion, y compris le groupe auxiliaire de bord, le cas échéant;

iv) l'incapacité de l'équipage de conduite.

4. l'utilisation de l'équipement de secours, y compris l'équipement de protection, respiratoire et d'amerrissage forcé;

5. les procédures à suivre en cas de changement des conditions aux aéroports de dégagement en route désignés qui compromettraient une approche et un atterrissage en toute sécurité;

6. la compréhension et l'utilisation efficace de l'équipement additionnel ou modifié approuvé, nécessaire aux ETOPS;

7. les exigences relatives au carburant et la gestion;

les équipages de conduite doivent être formés sur les exigences de carburant et les procédures de gestion à suivre au cours de la partie en route du vol. Ces procédures doivent comprendre une contre-vérification indépendante des indicateurs de quantité de carburant. (p. ex. des débits de carburant pourraient être utilisés pour le calcul du carburant consommé et le résultat, comparé à la quantité de carburant indiqué qui reste dans les réservoirs)

8. les considérations présidant à l'autorisation de départ (liste d'équipement minimal, liste des dérogations de configuration, minima météorologiques et les vérifications effectuées par l'équipage de conduite de la maintenance effectuée sur l'avion);

9. la documentation à l'intention des équipages de conduite

Les exploitants **aériens** doivent uniformiser les pratiques et procédures des équipages de conduite pour les ETOPS. En outre, seuls les pilotes qui ont démontré une compréhension des ETOPS doivent être désignés comme pilotes de formation ou de vérification pour les ETOPS. [pp. 3-9, 3-10]

Aérodromes de dégagement en route convenables

Généralités

Une des caractéristiques distinctives des ETOPS est le concept voulant qu'il existe un aéroport de dégagement convenable vers lequel un avion peut se dérouter après une simple défaillance ou une combinaison de défaillances nécessitant un déroutement. Là où la plupart des avions bimoteurs volent dans un milieu où plusieurs aéroports de dégagement sont

have only one alternate within a range dictated by the endurance of a particular airframe system (e.g. cargo fire suppressant), or by the approved maximum diversion time for that route.

It is, therefore, important that any airports designated as an en route alternate have the capabilities, services and facilities to safely support that particular aeroplane and that the weather conditions at the time of arrival provide a high assurance that adequate visual references are available upon arrival at decision height (DH) or minimum descent altitude (MDA) and that the surface conditions are within acceptable limits to permit the approach and landing to be safely completed with an engine and/or systems inoperative. [Appendix B]

...

Operational Approval Considerations

Demanding area of operations

Each operator requesting approval to conduct extended range operations within demanding areas of operation shall have, prior to commencement of ER operations, an ETOPS approved airframe-engine combination and approved Operation and Maintenance systems which follow standards presented in this document. Furthermore, each operator shall satisfy the following minimum requirements

1. 75 minute approval

- i) Minimal or no inservice experience required;
- ii) Approved CMP

2. 90 minute approval

- i) 6 months of operating experience;
- ii) Approved CMP

3. 120 minute approval

- i) 12 months of operating experience;
- ii) Approved CMP

4. 138 minute approval

- i) 3 months of 120 minute ETOPS operating experience;
- ii) ETOPS type design approval configuration may be to the 120 minute criteria, but any specific limitations may not be exceeded.

disponibles, l'avion effectuant des opérations avec distance de vol prolongée pourrait n'avoir qu'un aéroport de dégagement situé à une distance déterminée par la résistance d'un système cellule donné (p. ex. circuit d'extinction incendie de la soute) ou par la durée de déroutement maximale approuvée pour cette route.

Il est par conséquent important que tout aéroport désigné comme un aéroport de dégagement en route possède les capacités, les services et les installations pour accueillir cet avion en toute sécurité et que les conditions météorologiques au moment de l'arrivée offrent toutes les garanties possibles que des références visuelles suffisantes seront disponibles à la hauteur de décision (DH) ou à l'altitude minimale de descente, et que l'état de la surface s'inscrit dans les limites acceptables pour permettre d'effectuer en toute sécurité une approche et un atterrissage lorsqu'un moteur ou des systèmes sont inopérants. [Annexe B]

...

Considérations sur l'approbation opérationnelle

Zone d'exploitation exigeante

Chaque exploitant aérien qui demande l'autorisation de mener des opérations avec distance de vol prolongée au sein de zones d'exploitation exigeantes doit avoir, avant le début des opérations ETOPS, un ensemble cellule-moteurs ETOPS approuvé et des systèmes d'exploitation et de maintenance approuvés qui suivent les lignes directrices précisées dans le présent document. En outre, chaque exploitant aérien doit satisfaire aux exigences minimales suivantes:

1. Approbation à 75 minutes

- i) Expérience en service minimale ou inexistante;
- ii) Document CMP approuvé

2. Approbation à 90 minutes

- i) Expérience opérationnelle de 6 mois;
- ii) Document CMP approuvé

3. Approbation à 120 minutes

- i) Expérience opérationnelle de 12 mois;
- ii) Document CMP approuvé

4. Approbation à 138 minutes

- i) 3 mois correspondant à 120 minutes d'expérience opérationnelle ETOPS;
- ii) une configuration de définition de type ETOPS approuvée peut satisfaire aux critères de 120 minutes, mais aucune limite spécifique ne doit être dépassée.

5. Greater than 138 minute approval

i) 12 months of 120 minute ETOPS, or above, operating experience;

ii) ETOPS type design approval for the intended operation (e.g. 180 minute CMP if only 120 and 180 configurations are specified). Specific limitations to reflect operational approval (e.g. propulsion system reliability, cargo fire protection) not to be exceeded. [pp. 3-1, 3-2]

System failure action during flight

a) The carrier shall develop a list of items that are considered ETOPS sensitive. This list shall be published in an appropriate document (e.g. Quick Reference Handbook QRH) readily accessible to the flight crew. This list shall contain applicable CMP standards, limitations and procedures in addition to information stating requirements prior to entering the ETOPS segment of the flight. Furthermore, this list should contain direction to the flight crew for their action if any of the specified items fail during any phase of flight. [p. 3-3]

Fuel and Oil Supply

a) General

1. Unlike the area of operation which is determined in still air and ISA conditions, the fuel planning must consider the expected meteorological conditions along the considered route. Prior to dispatching an aircraft on an ETOPS flight, the operator shall determine, for the considered route, both a standard and ETOPS fuel requirement. The fuel quantity required for dispatch is the greater of the two resulting fuel requirements.

Note: Icing encounters shall be conservatively factored to account for the likelihood of an encounter, threat severity, encounter duration and anticipated flight crew action

c) Critical fuel scenario

1. Calculation of the critical fuel reserve requires the operator to determine the failure scenario that is the most operationally critical, considering time and aircraft configuration. Any failure or combination of failures not shown to be extremely improbable must be considered. ... [pp. 3-5, 3-6]

[sic]

5. Approbation supérieure à 138 minutes

Douze (12) mois d'expérience opérationnelle ETOPS selon une approbation à 120 minutes ou plus pour la définition de type ETOPS en fonction du vol prévu (p. ex. 180 minutes CMP si seulement des configurations à 120 et à 180 minutes sont précisées). Les limites spécifiques qui reflètent les limites de l'approbation opérationnelle (p. ex. fiabilité du système de propulsion, protection incendie des soutes) ne doivent pas être dépassées. [pp. 3-1, 3-2]

Mesure en cas de défaillance de système pendant le vol

a) L'exploitant aérien doit rédiger une liste des éléments qui sont jugés critiques aux ETOPS. Cette liste doit être publiée dans un document approprié (p. ex. le Manuel de référence rapide QRH) et être facilement accessible à l'équipage de conduite. Cette liste doit comprendre les procédures, les limitations et les normes CMP applicables en plus des renseignements indiquant des exigences à respecter avant d'entrer dans un segment ETOPS. En outre, cette liste doit contenir des indications à l'intention de l'équipage de conduite pour qu'il puisse prendre des mesures si l'un ou l'autre des articles spécifiés tombe en panne ou devient défectueux au cours de toute phase du vol. [p. 3-3]

Approvisionnement en carburant et en huile

a) Généralités

1. Contrairement à la zone d'exploitation qui est déterminée en atmosphère standard et en air calme, la planification du carburant doit tenir compte des conditions météorologiques prévues le long de la route planifiée. Avant d'affecter un avion à des ETOPS, l'exploitant aérien doit déterminer, pour la route planifiée, une exigence de carburant normale et une exigence ETOPS. La quantité de carburant nécessaire pour affecter un avion au vol est la plus grande des deux exigences de carburant qui en résulte.

Nota: Il faut être prudent dans l'évaluation du facteur de givrage pour tenir compte de la probabilité de la situation, de la gravité de la menace, de la durée de cette situation et de la mesure anticipée par l'équipage de conduite.

c) Scénario de carburant critique

1. Aux fins du calcul de la réserve de carburant critique, l'exploitant **aérien** doit déterminer le scénario de défaillance le plus critique sur le plan opérationnel, compte tenu du temps et de la configuration de l'avion. Toute défaillance ou combinaison de défaillances pour lesquelles on a déterminé qu'elles ne sont pas extrêmement improbables doit être prise en considération... [pp. 3-5, 3-6]

(SIC)

[234] By taking note of and considering the industry's approach to relevant safety issues, the Board is better able to assess the manner and context in which the *Code's* provisions should be applied. By observing the meticulous and careful treatment that has been given to these issues and the appropriate level of caution applicable to controlling situations of aeronautical risk, the Board is better equipped to deal with these important questions in a manner that takes account of the risks of the activity in question. The industry's approach to safety, as illustrated by the ETOPS Safety Criteria and generally confirmed by the evidence previously described above, is to be extremely cautious in addressing and minimizing safety concerns. In general, it is common in the industry to utilize and avail oneself of whatever margin of safety the circumstances reasonably allow.

[235] Document no. 77 in these proceedings, a Transport Canada publication entitled "Safety Oversight of the Civil Air Navigation System" may also usefully be considered in this respect. This document sets out a framework for the oversight of the Civil ANS system by the regulator and focuses on "areas of high safety impact through the application of risk management practices, as well as coordinating and cooperating with other agencies and departments that perform related oversight activities." (intro p.5) Some of the detail of this document notes:

Legislation

In accordance with the above-noted governmental regulatory policy, the Canadian Aviation Regulations (CARs) were developed through a consultative process established by the Canadian Aviation Regulation Advisory Council (CARAC) and became law on October 10, 1996.

Part VIII addresses matters related to the provision of Air Navigation Services. The regulations contained in this Part were developed under the auspices of CARAC with the following principles in mind:

- minimum regulatory intervention;
- risk analysis approach;
- cost-effectiveness;
- compliance with ICAO requirements; and
- incorporation of current departmental internal standards. [p.8]

[234] En notant et en étudiant l'approche retenue par le secteur de l'aviation en matière de sécurité, le Conseil se donne les moyens de jauger de quelle manière et dans quel contexte il convient d'appliquer les dispositions du *Code*. Constatant le soin extrême avec lequel ces questions sont envisagées et toute la prudence employée pour atténuer les risques en aéronautique, le Conseil est mieux à même d'aborder ces questions importantes d'une manière permettant de tenir compte des risques inhérents aux activités en question. Comme le démontrent les normes de sécurité applicables aux ETOPS, et comme le confirment les témoignages dont il a été fait état plus haut, le secteur de l'aéronautique fait preuve d'une extrême prudence en vue d'atténuer tout ce qui constitue un risque pour la sécurité. De manière générale, ce secteur se prévaut de toutes les marges de sécurité permises par les circonstances.

[235] Le document n° 77 versé au dossier de cette affaire, une publication de Transports Canada intitulée «Contrôle de la sécurité du système de la navigation aérienne civile» peut, à cet égard, être utilement cité. Ce document établit les paramètres dans le cadre desquels les responsables de la réglementation assurent la surveillance du système de navigation aérienne civile. Le document porte sur les domaines intéressant tout particulièrement la sécurité, et où il est possible de mettre en oeuvre des mesures de gestion des risques et d'oeuvrer de concert avec d'autres organismes et ministères exerçant des fonctions analogues de surveillance. Voici un extrait de ce document:

Contextes législatifs

Conformément à la politique de réglementation du gouvernement citée ci-dessus, le *Règlement de l'aviation canadien* (RAC) a été rédigé suite à un processus de consultation dirigé par le Conseil consultatif sur la réglementation aérienne canadienne (CCRAC) et est entré en vigueur le 10 octobre 1996.

La Partie VIII du RAC traite de la prestation des services de la navigation aérienne. Elle a été élaborée sous l'égide du CCRAC selon les principes suivants

- intervention réglementaire minimale;
- démarche axée sur l'analyse de risque;
- rentabilité;
- conformité avec les exigences de l'OACI;
- incorporation des normes ministérielles internes en vigueur. [p.8]

A Risk-Based Approach

Embodied within the safety oversight function is the task of determining, at any point in time, the degree of regulatory intervention (inspection, audit, increased regulation, standards, enforcement) necessary to meet program objectives. Decisions of this nature are highly susceptible to a number of subtle and not-so-subtle influences (i.e. levels of compliance, economic considerations and political factors). In order to create continuity and consistency in the safe management of the civil air navigation system, a risk-based approach to decision making is advocated. An approach which necessarily utilizes program performance indicators such as risk assessments to guide the process.)

Conceptually, risk management is preventive by nature. It demands that hazards, risks and deficiencies be identified, evaluated, ranked and eliminated or mitigated to the greatest extent possible

Risk management involves three discrete activities: risk identification; evaluation; and, control.

Risk Identification

Risk identification means gathering as much information about the regulated environment as possible. It really is about environmental scanning and involves the following kinds of tasks:

- reviewing case history;
- preparing risk scenarios;
- **testing hypotheses against historical data in order to assess the likelihood of its occurrence;**
- soliciting expert knowledge;
- relying on intuition; and
- making use of more sophisticated forms of risk identification such as Functional Flow Block Diagrams, Fault Tree Analysis, Hazard Mode Effect Analysis and Job Hazard Analysis, as required

The scope of risk identification should be such that **it identifies system-wide hazards and risks associated with**

- human elements - **personnel selection**, qualifications, training, demographics;
- non-human elements - **hardware and software;**

Démarche axée sur la gestion des risques

Une tâche qui fait partie intégrante de la fonction de contrôle de la sécurité consiste à déterminer, à tout moment, le niveau d'intervention réglementaire nécessaire (c'est-à-dire inspection, vérification, introduction de règlements, normes, application) pour satisfaire les objectifs du programme. Les décisions de cette nature dépendent fortement d'un bon nombre de facteurs difficilement perceptibles ou non (niveaux de conformité, considérations d'ordre économique, facteurs politiques). Pour que nous puissions assurer la continuité et l'uniformité dans la gestion sûre du système de la navigation aérienne civile, nous préconisons une démarche de prise de décision axée sur la gestion des risques. Cette démarche doit nécessairement reposer sur des indicateurs de performance du programme comme des évaluations de risque

De par sa nature, la gestion des risques a un caractère préventif. Elle requiert que les dangers, les risques et les lacunes soient cernés, évalués, classés et éliminés ou diminués le plus possible...

La gestion des risques comporte trois activités bien distinctes - détermination, évaluation et contrôle des risques.

Détermination des risques

La détermination des risques implique la collecte du plus d'information possible sur le milieu réglementé en cause. Il s'agit vraiment d'une analyse contextuelle et implique les tâches suivantes

- étudier des cas concrets antérieurs;
- rédiger des scénarios de risques;
- **tester des hypothèses selon des données historiques afin d'évaluer la probabilité que la situation se présente;**
- solliciter l'avis d'experts;
- se fier sur l'intuition;
- utiliser des outils perfectionnés de détermination des risques comme le schéma de cheminement fonctionnel, l'analyse par arbre de défaillance, l'analyse des conditions et des effets des dangers et l'analyse du risque professionnel, suivant les besoins.

La portée de la détermination des risques doit pouvoir permettre de **cerner les dangers et les risques dans l'ensemble du système qui sont liés aux aspects suivants**

- facteurs humains - **sélection du personnel**, qualifications, formation, facteurs démographiques;
- facteurs matériels - **matériel et logiciel.**

- environmental elements - **physical and social**; and
- managerial elements - **financial and human resource policies, visions, goals and strategies.**

Risk Evaluation

Once risks have been identified, they must be evaluated. Risk evaluation has two key components (i) severity of the risk and (ii) probability of occurrence.

(i) The severity of risk can be ranked as follows:

- catastrophic - **where an event results in loss of life;**
- critical - where an event results in major injury/property loss;
- marginal - where an event results in minor injury/property loss; and
- nil - where no harm results.

(ii) Probability of Occurrence:

When the severity of a risk is understood, the probability of its occurrence must be determined or predicted. This can be accomplished by reviewing historical data to determine the frequency with which the event has occurred, and then calculating the likelihood of its reoccurrence, or by breaking an event down into its constituent elements whereby the probability of each constituent element coming together is estimated.

Risk Control

When severity and probability are determined, **control measures need to be introduced unless it has been determined that the system can tolerate or absorb the specified risk.**

An integral part of the Air Navigation Services and Airspace specialist's safety oversight role is to identify and evaluate risks and verify the existence and effectiveness of control measures by

- monitoring the regulatee's operations;
- ensuring that results are consistent with the intent of the control measure;
- **ensuring that measures meant to control inherent risks are permanently incorporated into the regulatee's operation; and**
- verifying whether control measures create new sets of risks and, if so, ensuring that they, too, are addressed.

Should controls not exist, or be deemed inadequate, steps will be taken to determine the most appropriate action, whether it be

- facteurs environnementaux - **milieu physique et social;**
- facteurs de gestion - **politiques en matière de ressources humaines et financières, visions, objectifs et stratégies.**

Évaluation des risques

Après la détermination des risques vient l'évaluation. Elle comporte deux aspects principaux (i) la gravité du risque et (ii) la probabilité qu'il se produise.

(i) La gravité du risque peut être classée comme suit:

- catastrophique - **événement qui comporte des pertes de vie;**
- sérieux - événement qui comporte des blessés graves ou des pertes de biens considérables;
- négligeable - événement qui comporte des blessés légers ou des pertes de biens minimales
- aucune - événement qui ne cause pas de dommages.

(ii) Probabilité qu'un événement se produise

Lorsque l'on a déterminé la gravité d'un risque, il faut établir ou prévoir la probabilité qu'il se produise. Cela peut se faire en analysant les données historiques afin de voir à quelle fréquence l'événement s'est produit par le passé, et en calculant ensuite la probabilité qu'il se produise à nouveau. On peut aussi diviser un événement en ses éléments constitutifs et analyser la probabilité que chacun de ces éléments se retrouve ensemble.

Contrôle des risques

Une fois la gravité et la probabilité du risque déterminées, **il faut prendre des mesures de contrôle, à moins que l'on ait jugé que le système est en mesure de tolérer ou d'absorber le risque.**

Un des principaux rôles du spécialiste des Services de la navigation aérienne et espace aérien en matière de contrôle de la sécurité est de cerner et d'évaluer les risques et de vérifier l'existence et l'efficacité des mesures de contrôle par les moyens suivants

- en surveillant les opérations de l'organisme réglementé;
- en veillant à ce que les résultats soient conformes à l'objectif visé par les mesures de contrôle;
- **en s'assurant que les mesures visant à contrôler les risques inhérents soient incorporées de façon permanente dans les opérations de l'organisme réglementé;**
- en vérifiant si les mesures de contrôle engendrent de nouveaux risques et, le cas échéant, en abordant le problème

S'il n'y a pas de mesures de contrôle en place, ou si elles sont jugées inadéquates, il faut prendre des mesures afin de

developing effective controls with the service provider, introducing new regulations and standards, or both. [pp. 11-13]

déterminer le moyen d'action indiqué, soit par l'élaboration de contrôles efficaces de concert avec le fournisseur de services, soit par l'adoption de règlements ou de normes, soit les deux [pp. 11-13]

The Role of Partnerships/ "Co-ordinative Issues"

components in system to be controlled (p18) to come up with effective plan to allow strikes to take place

-requires a broad level of co-operation if we're going to diminish the level of services in the system

Le rôle des partenariats/Coordination

-le nombre d'éléments à contrôler afin d'élaborer un plan permettant au droit de grève de s'exercer.

-exige un réel effort de coordination si l'on entend pouvoir réduire le niveau de service.

The Transport Canada/NAV CANADA Safety Oversight Committee

Prior to the sale of the civil air navigation system, officials from Transport Canada and NAV CANADA met on several occasions to discuss the manner in which their respective responsibilities would be discharged. The need for a forum in which safety issues could be communicated and resolved was clearly recognized. Accordingly, it was agreed to strike a committee to be known as the Transport Canada/NAV CANADA Safety Oversight Committee. [p.17]

Comité sur le contrôle de la sécurité de Transports Canada et de NAV CANADA

Avant la cession des SNA, les représentants de Transports Canada et de NAV CANADA se sont rencontrés à plusieurs occasions afin de discuter de la manière dont leurs organisations allaient s'acquitter de leurs responsabilités respectives. On a vite reconnu la nécessité d'avoir un forum où l'on pourrait communiquer et résoudre des questions de sécurité. Par conséquent, on a convenu de créer le Comité sur le contrôle de la sécurité de Transports Canada et de NAV CANADA. [p.17]

[sic]

(sic)

(emphasis added)

(c'est nous qui soulignons)

[236] The fundamental observations arising from this review of illustrative approaches to safety and risk in the aeronautical industry and the civil ANS, are that the tolerance for risk is low, particularly because the severity of the risk is high. The air navigation system is preventative in its orientation, responds to data, takes a broad and system-wide view, including a consideration of personnel, physical and social risks and financial and human resource policies, and considers goals and strategies that might affect the risks in question. In this context the system seeks to identify, evaluate and control the relevant risks. As a final point, it appears that a broad level of cooperation would be required in the view of the authors of this document if the level of services is to be reduced.

[236] De cet examen des mesures illustrant la manière dont le secteur aéronautique et les services de navigation aérienne civile abordent le problème de la sécurité et du risque, on peut essentiellement conclure à une très faible tolérance du risque en raison, justement, de la gravité de celui-ci. Le système de navigation aérienne est un système préventif qui intègre une foule de données et permet une représentation globale de la situation qui intègre aussi bien la disponibilité des personnels, que les risques physiques, sociaux et financiers, les politiques en matière de ressources humaines ainsi que les objectifs et les stratégies ayant une incidence sur les risques en question. Dans ce contexte-là, le système tente d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques en présence. Il semble, enfin, dans l'optique des auteurs de ce document, que toute réduction du niveau des services exigerait un très large effort de coopération à tous les niveaux.

[237] The positions of the employer and the bargaining agent should be assessed in this context. First of all, it should be noted that the employer's position that full services should be provided was abandoned in final argument. Certain training activities, it was conceded,

[237] C'est dans ce contexte-là qu'il convient d'évaluer les positions avancées respectivement par l'employeur et l'agent négociateur. Il convient tout d'abord de préciser que, dans sa plaidoirie, l'employeur a renoncé à sa thèse initiale selon laquelle il était nécessaire de

could be abandoned. However, on the evidence of certain key employer witnesses, with appropriate flow control procedures, a more general reduction in service would be possible without a threat to safety. This of course is simple common sense. As the Hillsburg simulation confirmed, fewer flights mean fewer conflicts to be resolved and less work for controllers. The simulation, flawed as it was by lack of effective and willing cooperation, confirms this. Most importantly, Mr. Crichton, the President of Nav Canada, himself conceded during his testimony that with flow controls to match demand to capacity, cut backs in service were feasible without compromising safety conceded during his testimony that with flow controls to match demand to capacity, cut backs in service were feasible without compromising safety

[238] However, Mr. Crichton did not directly address the secondary threat to the health of many Canadians if services were withdrawn. Indirectly, he did, however, indicate that certain major carriers, particularly Air Canada and Canadian, might cease to continue to provide services if the level of service allowed dropped below certain levels. It appears that the level provided for the "city pairs" plan might result in a complete termination of all Air Canada flights. Air Canada now transports nearly 80% of the commercial cargo in the country, including a significant proportion of the sensitive medical cargo. Canada, and to an extent the world, has grown dependent on the rapid and efficient transport of such cargo, and in the interests of the health of the public, the ready transfer of such cargo must continue in the event of any work stoppage.

[239] The CATCA models may be examined in this light. A first consideration must be the basic safety of the system. In view of the industry's caution about safety, the Board too, will be cautious. There was conflicting evidence respecting the overall robustness of the ANS. On balance, the system, based on Mr. Crichton's assessment that with flow control, a

maintenir l'intégralité des services. Il a reconnu, en effet, qu'on pourrait renoncer à certaines activités de formation. Selon le témoignage de certains témoins importants cités par l'employeur, des mesures de régulation du débit de la circulation aérienne autoriseraient une réduction plus générale du niveau des services sans mettre en cause la sécurité. C'est le bon sens même. Comme l'a confirmé la simulation menée par M. Hillsburg, une baisse du nombre des vols entraîne une baisse du nombre des conflits de trajectoire à résoudre, ce qui réduit la charge de travail des contrôleurs. L'exercice de simulation confirme cela bien qu'il ait été marqué par un certain manque de coopération et de bonne volonté. Mais ce qui est plus important encore c'est que M. Crichton, président de Nav Canada, a lui-même reconnu au cours de son témoignage qu'en instaurant des mesures de régulation du débit afin d'adapter celui-ci aux capacités des services de navigation aérienne, on pourrait réduire le niveau de service sans encourir de risque pour la sécurité.

[238] Mais M. Crichton ne s'est pas prononcé directement sur les risques connexes qu'une baisse de services ferait peser sur la santé de bon nombre de Canadiens. Il a cependant, ne serait-ce que de manière indirecte, indiqué que certains des principaux transporteurs, notamment Air Canada et Canadien, pourraient simplement suspendre leurs liaisons si le niveau des services de navigation aérienne était réduit au-delà d'un certain seuil. Il semble que le niveau prévu dans le plan « liaisons » pourrait entraîner une suspension complète des vols assurés par Air Canada. À l'heure actuelle, Air Canada assure le transport d'environ 80 p. 100 du fret aérien au Canada, ce qui comprend une part importante du transport de fournitures médicales de première nécessité. Le Canada, on peut même dire le monde, est tributaire des moyens de transport permettant d'acheminer ce type de cargaison de manière rapide et efficace et la santé publique exige que, même en cas d'arrêt de travail, le transport de ce genre de marchandises puisse continuer à être assuré.

[239] C'est dans ce contexte-là qu'il convient d'examiner les modèles proposés par l'ACCTA. D'abord, il faut se pencher de manière générale sur la sécurité du système. Étant donné la prudence manifestée à cet égard au sein du secteur, le Conseil doit lui aussi avancer prudemment. Les témoignages concernant la solidité du système de navigation

significant reduction in level of services might be possible, appears to have the capacity to undertake a reduction in service levels sufficient to allow a significant reduction in service to occur in the event of a strike. To allow the right to strike to be asserted therefore, such a reduction must be considered.

[240] Certain reductions in service, however, do not appear possible. The "city pairs" contingency model might be feasible and safe were it possible or contemplated by the *Code* that Canadians should exist without modern health services. An additional concern about this plan is the impact of a sudden and drastic alteration of air navigation services without detailed and careful prior preparations, even with qualified controllers. This will be discussed further below. It is, however, clear that the modern health networks of Canada, which are significantly reliant upon a modern, aircraft-based, transport system, will only continue to be effective if a significant proportion of the commercial air network continues in operation.

[241] The oceanic contingency plan also carries an unacceptable safety risk. While the risk might never materialize given the agreement on the part of Nav Canada and CATCA to continue the service, the agreement to do so is terminable on 30-day notice. Given the unrefuted evidence that on average a diversion of a commercial airliner takes place each day on this route, with consequent risks and a consequent requirement that an alternative airport should be available and given that such airports are most logically and readily available if the relevant aircraft pass through Gander oceanic airspace and over Newfoundland and Labrador, a diversion southwards of this traffic as would occur if flight within Canadian controlled airspace were not permitted, significantly and immediately reduces the capacity of the ANS to prevent an immediate and serious danger to affected aircraft.

[242] Such an uncontrolled risk, if compared to the safety standards of the industry and standards

aérienne n'allaient pas tous dans le même sens. Il semble, à tout prendre cependant, compte tenu de ce qu'a dit M. Crichton, selon qui le contrôle du débit permettrait de réduire sensiblement le niveau de service, que le système est capable, avec une régulation du débit de la circulation aérienne, d'absorber une réduction sensible du service en cas de grève. Afin de permettre que soit invoqué le droit de grève, il y a lieu d'examiner plus à fond la réduction en question.

[240] Cependant, certaines réductions au niveau du service ne semblent pas possibles. Il serait peut-être possible de mettre en oeuvre en toute sécurité le plan «liaisons» s'il était possible, ou si le *Code* avait imaginé, que les Canadiens puissent se passer de services de santé. Une autre préoccupation, née de l'idée d'un recours à ce plan, même de concert avec des contrôleurs qualifiés, provient des incidences que pourrait avoir une modification soudaine et radicale des services de navigation aérienne si l'on ne prenait pas au préalable des dispositions précises et minutieuses. Nous y reviendrons un peu plus loin. Il est clair, cependant, que les réseaux modernes de santé canadiens sont tributaires d'un réseau moderne de transports aériens et ne demeureront efficaces que si une bonne part du réseau des transports aériens continue à fonctionner.

[241] Le plan de contingence prévu pour la zone océanique entraîne lui aussi un risque inacceptable pour la sécurité. Ce risque pourrait très bien ne jamais se concrétiser étant donné l'accord intervenu entre Nav Canada et l'ACCTA sur la continuation du service, mais il s'agit d'un accord auquel il peut être mis fin sur préavis de 30 jours. Selon un témoignage non contredit, chaque jour, en moyenne, un avion de ligne doit être détourné sur un autre aéroport, avec tous les risques que cela comporte. Cela suppose, bien sûr, qu'un autre aéroport soit en mesure d'accueillir le vol. Or, étant donné que pour des raisons aussi bien logiques que pratiques, de tels aéroports sont plus facilement atteints en franchissant l'espace aérien océanique de Gander, et en survolant Terre-Neuve-et-Labrador, le détournement vers le sud qui s'imposerait à un aéronef qui ne serait pas autorisé à pénétrer dans l'espace aérien contrôlé par le Canada entraînerait, pour les services de navigation aérienne, une baisse sensible et immédiate des moyens de prévenir tout risque imminent et grave pour l'aéronef en question.

[242] Comparé aux normes de sécurité appliquées dans le secteur de l'aéronautique et aux normes analogues à

comparable to industry standards including the detailed and meticulous ETOPS standard are applied, is unacceptable. The primary goal of the ETOPS standard is to bring two engine commercial flights over water to an acceptable level of risk. The more general ANS standards indicate that a broad view must be taken of system risk. Necessary cooperation must be assured, but there is no such assurance of the necessary cooperation and coordination apparent from the evidence. The usual levels of service and procedures would appear necessary in such circumstances in order to retain safety margins similar to those viewed by the regulator and the industry as acceptable. If the services necessary to support appropriate measures and procedures to prevent the immediate and serious danger presented by the need to divert one aircraft every day on the North Atlantic and to ensure necessary cooperation and coordination are not in force, there is an immediate and serious danger to the public in attempting to restructure the North Atlantic traffic in the indicated manner.

[243] In respect of the North American traffic, in the Board's view there is also an unacceptable risk arising from system overload and a hazard from the substantial changes in practices and procedures that would be required to implement it. The evidence of Ms. Fox, Mr. Crichton, Mr. Batson and Mr. Martin raised serious concerns about the impact on adjoining sectors, on airline operations, and on the operations of air traffic control, if radical changes to operating procedures were made in a hurried way to allow a withdrawal of services. The evidence demonstrated, in the Board's view, that a high degree of carefully planned and cautiously implemented coordination would be required between all sectors and segments of the system including the affected US sectors if significant adjustments are to be made. Controllers must be carefully and gradually trained on the job before they can be integrated into operational control duties. Controlling is as much an art as a science, with a high degree of skill required to adapt to sudden changes and challenges brought about by circumstances, be they equipment problems, wind or weather or unforeseen emergencies. Over oceanic

celles-ci, y compris les normes extrêmement précises appliquées aux ETOPS, un risque incontrôlable comme celui-ci paraît inacceptable. La norme applicable aux ETOPS a pour objectif essentiel de ramener à un niveau acceptable les risques encourus par des bimoteurs assurant des liaisons commerciales au-dessus d'une étendue d'eau. Les normes plus généralement applicables en matière de navigation aérienne portent à entrevoir de manière globale les risques en ce domaine. L'impératif de la coopération doit être respecté mais les témoignages recueillis montrent que la coopération et la coordination nécessaires ne sont pas garanties. Cela étant, les procédures habituelles, et les niveaux de service assurés en temps normal semblent nécessaires pour conserver les marges de sécurité jugées acceptables aussi bien par les autorités de régulation que par les milieux professionnels. Si les services nécessaires à la mise en oeuvre de mesures et de procédures permettant de prévenir le risque imminent et grave né du besoin de dérouter, chaque jour sur l'Atlantique Nord, un aéronef et d'assurer la coopération et la coordination nécessaires étaient interrompus, toute restructuration de la circulation aérienne sur l'Atlantique Nord telle qu'envisagée en l'espèce poserait pour le public un risque imminent et grave.

[243] En ce qui concerne la circulation aérienne sur l'Atlantique Nord, le Conseil estime que là aussi il y a un risque inacceptable en raison d'une surcharge du système et du danger lié aux importants changements qui seraient apportés, dans cette hypothèse, aux pratiques et aux procédures. Les témoignages de M^{me} Fox, de M. Crichton, de M. Batson et de M. Martin portent à s'interroger sérieusement quant aux incidences possibles sur les secteurs adjacents, sur les activités des lignes aériennes et sur le fonctionnement des services de contrôle de la circulation aérienne dans l'hypothèse où l'on modifierait radicalement et hâtivement les procédures opérationnelles pour rendre possible l'interruption des services. Le Conseil estime que la preuve a permis d'établir que toute modification importante exigerait de tous les secteurs et segments du système, y compris les secteurs américains qui seraient touchés en pareille hypothèse, un haut degré de coordination, les mesures nécessaires devant faire l'objet d'une planification très poussée et d'une mise en oeuvre prudente. Il faudrait que les contrôleurs soient graduellement et soigneusement formés sur le tas avant de pouvoir

sectors, there are already serious hazards, particularly if emergency services are not readily at hand.

[244] The evidence discloses that the ANS, in ordinary times with fully skilled and certified controllers fully up-to-date, has a significant degree of flexibility and adaptability. It also shows, however, that even in full-service circumstances "occurrences," many involving loss of separation, are common. Nav Canada considered two contingency plans which would have undertaken significantly reduced levels of service using management controllers who would have been qualified to the level legally required. These plans were abandoned, not only because they were not economically practicable but also because their implementation with its uncertainty would have introduced unacceptable risks into the ANS operations. Risk increases as planning and predictability, as experience with procedures and the level of skill of those performing necessary tasks, decrease. The introduction on a large scale of significant change to the carefully developed and long-established North Atlantic Oceanic air traffic control system, on balance would appear likely to significantly reduce the capacity of the system to prevent an immediate and serious risk to the safety of the affected public and create an immediate and serious danger.

[245] The evidence submitted to the Board that such a change might safely be accomplished, particularly that of Mr. McDonald and Mr. Connor was speculative and not based upon a careful assessment of all the relevant circumstances. Mr. McDonald additionally impeached his credibility in the Board's view by failing to recognize that the CARs provisions respecting

assumer des fonctions de contrôle opérationnel. Le contrôle de la circulation aérienne est non seulement une science mais un art qui exige de grandes aptitudes pour pouvoir s'adapter à des changements soudains et aux défis nés de tout un éventail de circonstances liées à la défaillance de certains équipements, aux conditions météorologiques ou à des urgences qui surviennent subitement. Les risques sont déjà assez graves dans les secteurs océaniques, cela étant particulièrement vrai dans l'hypothèse où les services d'urgence ne seraient pas intégralement assurés.

[244] D'après les témoignages recueillis, les services de navigation aérienne, assurés par des contrôleurs qualifiés ayant subi une formation très poussée, témoignent d'une grande adaptabilité et d'une souplesse assez remarquable. Ces témoignages démontrent aussi, cependant, que même lorsque le service est intégralement assuré, on relève couramment des « incidents » dont bon nombre sont dus à un défaut d'espacement. Nav Canada a envisagé deux plans de contingence dans le cadre desquels il y aurait eu une réduction sensible des niveaux de service et où l'on aurait eu recours à des contrôleurs choisis parmi les gestionnaires de l'entreprise ayant cependant toutes les aptitudes professionnelles prévues par la loi. Ces plans ont été abandonnés non seulement parce qu'ils n'étaient guère réalisables pour des raisons économiques, mais parce que l'incertitude accompagnant leur mise en oeuvre aurait introduit dans les services de navigation aérienne des risques opérationnels inacceptables. Le risque augmente au fur et à mesure que diminuent la planification, la prévisibilité, l'expérience au niveau des procédures et les aptitudes des personnes assumant les fonctions nécessaires. Il semble, à tout prendre, que l'introduction, à grande échelle, de changements importants dans le système de contrôle de la circulation aérienne océanique de l'Atlantique Nord, système prudemment élaboré et en place depuis de nombreuses années, réduirait vraisemblablement et sensiblement les capacités de ce système à prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité du public concerné et créerait de ce fait un risque imminent et grave.

[245] Les témoins qui ont affirmé devant le Conseil qu'un tel changement pourrait être accompli en toute sécurité, M. McDonald et M. Connor notamment, se livraient à des conjectures et non pas à une évaluation approfondie de l'ensemble des circonstances pertinentes. M. McDonald a d'ailleurs, aux yeux du Conseil, perdu un peu de sa crédibilité du fait qu'il ne

aeronautical studies are primarily directed at safety. He appeared to the Board not to represent an objective perspective. Mr. McDonald's assurances about the ease and safety of the proposed transfer of the USA lower 48 - Alaska airways Vancouver Island to US FAA control, similarly caused concern. While it is apparent that some system, imposing greater separation standards, could allow operations to continue, Mr. McDonald's evidence indicated that both communications and radar would be adversely affected to a significant degree in such circumstances. While the radar and communications gaps could be counteracted to a degree, it is apparent to the Board that concerns about the safety of such a process, given the safety standards of the industry must be more carefully considered. Nav Canada, when confronted with the possibility of implementing a plan which included the transfer of the Vancouver Island airways, chose not to proceed. Mr. McDonald did not display the caution that the circumstances appear to have required.

[246] There is an additional concern about the proposal transfer of this airspace. While an examination of the legislation and a consideration of the evidence with respect to the provision of air connections and their supporting ANS to rural and remote regions of Northern Canada shows that such services are viewed as essential, no consideration has been given to the situation of Alaska. Approximately 450 flights a day connect Alaska to the continental US. The Board is left to speculate concerning the impact of a decrease in such traffic consequent on reduced levels of services to the more northern, less accessible and more rural areas of Alaska.

[247] In such circumstances the Board is of the view that this proposed component of a service reduction strategy would remove services necessary to prevent an immediate and serious danger to the health and safety of the public.

[248] The diversion of US flights through Canadian airspace to avoid the Cleveland congestion and the SWAP (Severe Weather Avoidance Plan) use of Canadian airspace is open to objection as well. The

s'était pas aperçu que les dispositions du RAC concernant les études aéronautiques visaient essentiellement la sécurité. Aux yeux du Conseil, il ne semblait pas exprimer un point de vue objectif. Les assurances données par M. McDonald quant à la facilité et la sécurité avec lesquelles les routes aériennes situées au-dessus de l'île de Vancouver et empruntées par les vols assurant la liaison entre les États américains situés au-dessous du 49^e parallèle et l'Alaska pourraient être transférées aux contrôleurs de la FAA américaine ont, elles aussi, porté le Conseil à s'interroger à cet égard. S'il est clair qu'il y a bien un système qui, en imposant des normes plus sévères en matière d'espacement, pourrait permettre aux opérations de se poursuivre, M. McDonald a déclaré dans le cadre de son témoignage que dans cette hypothèse les communications et les contrôles radars souffriraient sensiblement. Il serait certes possible de compenser en partie ce hiatus de la couverture radar et des communications, mais le Conseil estime que, compte tenu des normes de sécurité en vigueur dans le secteur de l'aviation, il y a lieu de tenir compte au plus haut point des inquiétudes que cela inspire au niveau de la sécurité. Nav Canada décida de renoncer à un plan qui prévoyait le transfert des axes aériens situés au-dessus de l'île de Vancouver. M. McDonald n'a pas manifesté la prudence exigée en pareilles circonstances.

[246] L'idée de transférer le contrôle de cet espace aérien soulève une autre inquiétude cependant. Il ressort aussi bien d'un examen des textes législatifs applicables que des preuves concernant les liaisons aériennes avec les zones rurales et éloignées du Nord du Canada, que de tels services sont considérés comme essentiels, mais on ne s'est guère arrêté au cas de l'Alaska. Chaque jour, environ 450 vols assurent la liaison entre l'Alaska et le gros des États américains. Le Conseil ne peut qu'imaginer les effets que la baisse du nombre de ces vols qu'imposerait une réduction des niveaux de service, pourrait avoir sur les zones rurales et éloignées du nord de l'Alaska.

[247] Cela étant, le Conseil estime que cet élément d'une stratégie de réduction des services aurait pour effet de supprimer des services qui sont nécessaires afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public.

[248] Le déroutage, à travers l'espace aérien canadien, de vols en provenance ou à destination des États-Unis afin d'éviter la congestion de l'espace aérien de Cleveland et le recours à l'espace aérien canadien dans

primary concern is that while there was speculation from CATCA witnesses that the elimination of such diversions could safely be accomplished by diverting the relevant traffic, there was no solid evidence based upon detailed analysis and planning to this effect. There was no primary and convincing evidence from those involved in the system that this could be so easily accomplished. The safety standards and approaches of the industry do not allow ready conclusions. The evidence did not disclose that the Cleveland diversion and the SWAP diversions that occur were based upon economics. Rather the diversions, whether to avoid the Cleveland congestion or dangerous storms, were for safety reasons. In such circumstances, it appears to the Board, that the withdrawal of services to these flights without a more detailed consideration of the impact of such changes, would involve the withdrawal of services necessary to prevent an immediate and serious danger to the health or safety of the public.

[249] International overflights must also be addressed. As in the case of the suggested withdrawal of services from North Atlantic oceanic airspace, the withdrawal of these services would cause at least two risks to arise. The first is the risk that accompanies the sudden change to a long-established system and pattern of an interdependent nature, whose continued efficiency and safety is reliant upon the successful interaction of numerous components. Again, while there has been speculative evidence that this might be done, it has not been successfully established that such services may be safely withdrawn. The issue before the Board is whether, if these services are reduced or terminated, services necessary to prevent an immediate and serious danger to the health and safety of the public will have been withdrawn. It appears to the Board that this would be the case.

[250] While it would appear that the consequent risk of withdrawing service might be somewhat reduced by ordering that such flights land in Canada and thereafter providing service, that does not address the primary

le cadre du plan SWAP (Severe Weather Avoidance Plan) suscitent également des objections. La principale est que même si certains témoins de l'ACCTA ont affirmé qu'en déroutant les vols en question on pourrait éliminer en toute sécurité ces déroutages, aucun d'entre eux n'a pu faire état d'éléments d'appréciation solides fondés sur des analyses détaillées et sur des hypothèses de planification confirmant ce qu'ils avaient dit. N'a été produite devant le Conseil aucune preuve primaire et convaincante émanant de personnes impliquées dans le système et confirmant que cela pourrait se faire aussi aisément. Or, les critères et approches adoptés par le secteur de l'aviation en matière de sécurité écartent les conclusions trop rapides. Les preuves produites n'ont pas permis de démontrer que les déroutages pour éviter Cleveland et les déroutages pour cause de SWAP étaient motivés par des considérations d'ordre économique. Au contraire, les déroutages visant soit à éviter la congestion de l'espace aérien de Cleveland, soit à contourner des orages dangereux, étaient fondés sur des motifs de sécurité. Cela étant, le Conseil estime que l'interruption des services assurés à ces vols, sans examiner au préalable de manière détaillée l'incidence de tels changements, constituerait une interruption de services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[249] Il y a également lieu d'évoquer ici les survols internationaux. Comme l'interruption envisagée des services assurés dans l'espace aérien océanique de l'Atlantique Nord, l'interruption des services assurés aux survols internationaux poserait au moins deux risques. Le premier est le risque provenant d'un changement soudain apporté à un système cohérent et interdépendant qui existe depuis longtemps et dont l'efficacité et la sécurité dépendent de l'interaction harmonieuse des nombreux éléments qui le composent. Encore une fois, plusieurs témoins ont affirmé théoriquement que cela était possible mais aucun n'a pu démontrer que ces services pourraient être suspendus en toute sécurité. Il appartient au Conseil de dire si, dans l'hypothèse où ces services seraient réduits ou interrompus, il y aurait interruption de services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Or, le Conseil estime que ce serait effectivement le cas.

[250] Il semble que le risque lié à une interruption du service pourrait être atténué en demandant à ces vols d'atterrir au Canada et en leur assurant à partir de ce moment-là les services de navigation aérienne. Mais

issue before the Board, whether the services in question are necessary. In effect, CATCA Model 3 concedes the issue of the necessity of these services. It indicates that they will be provided but only if the attempted overflight instead lands in Canada. If such a flight lands, it will receive the necessary services. The Board's function is not to impose artificial requirements on overflights to render them eligible for necessary services. The Board must decide if ANS services to overflights are necessary to prevent an immediate and serious danger to the public. In the view of the Board, they are.

[251] This leaves for consideration domestic flights, outside of the emergency services and those to northern and remote areas which must be continued under CANSCA. Services necessarily related to the international overflights identified must continue to be provided. Additionally, those services necessary in the interests of the health of Canadians or others must be continued. It is not appropriate to deny those Canadians reliant upon modern air services for access to health care the necessary ANS services support to allow those necessary health care services to be maintained. The evolution of health services over the past 25-year period has irrevocably and irreversibly changed the former reality. Hence commercial services sufficient to ensure the effective availability of health care products, services and personnel and the transfer of patients must be maintained. It is evident that some of these services are available through provincial air ambulance services. MEDEVAC services may also be relied upon. However, the evidence, carefully assessed, shows that without continuing commercial air services, significant gaps will be present which will result in a denial of the services necessary to prevent an immediate and serious danger to numerous individuals.

[252] At the same time, it is clear that some reduction in services can be made between major Canadian cities. Necessary health care products can be shipped on those aircraft left to fly. With flow control and the allocation of ANS services to a reduced number of aircraft, the

cela ne répond pas vraiment à la question essentielle dont le Conseil est saisi, c'est-à-dire à la question de savoir si les services en question sont effectivement des services nécessaires. Le modèle 3 proposé par l'ACCTA reconnaît en fait la nécessité de ces services. D'après ce modèle, les services en question seront assurés à ces vols, mais seulement si ces vols, qui ne devaient faire que survoler le territoire canadien, effectuent une escale au Canada. Un tel vol bénéficiera donc des services nécessaires s'il fait escale. Il n'appartient pas au Conseil d'imposer des conditions artificielles aux survols afin de leur donner accès aux services nécessaires. Ce qu'il appartient au Conseil de décider c'est si les services de navigation aérienne aux survols sont nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Or, d'après le Conseil, c'est bien le cas.

[251] Il reste à examiner la question des vols intérieurs autres que les vols d'urgence et les vols assurant la liaison avec les régions nordiques ou éloignées, puisque ces vols doivent être maintenus en toute hypothèse aux termes mêmes de la LCSNAC. Les services nécessairement reliés à des survols internationaux doivent être maintenus. En outre, les services nécessaires à la santé des Canadiens et d'autres doivent également être maintenus. On ne peut pas refuser aux Canadiens, dont l'accès aux soins de santé dépend des transports aériens modernes, les services de navigation aérienne nécessaires au maintien de ces indispensables services de santé. L'évolution des services de santé au cours des 25 dernières années a transformé à tout jamais l'ancienne réalité. C'est pourquoi les vols commerciaux permettant d'assurer la disponibilité effective des produits, services et personnels de santé, ainsi que le déplacement des patients, doivent être maintenus. Bien sûr, certains de ces services peuvent être assurés par les services provinciaux d'ambulance aérienne. On peut également faire appel à des services d'évacuation médicale. Un examen attentif de la preuve démontre cependant que l'interruption des transports aériens commerciaux entraînerait dans ces services un sérieux hiatus, d'où une perte des services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public.

[252] Cela dit, il est clair que l'on pourrait dans une certaine mesure réduire les services assurés aux liaisons entre les principales villes du Canada. Les produits sanitaires indispensables pourraient effectivement être transportés à bord des vols qui seraient maintenus. Les

aircraft that are not provided service will be left on the ground where they will create an economic problem, but not an immediate and serious risk to the health and safety of the public.

[253] It is also clear that air traffic control services in support of training may be withdrawn. This was conceded by the employer. This should include both training conducted by the employer and local flying training. While such services are necessary in the longer term, their withdrawal will not result in an immediate danger. The same observation applies in respect of services to all local traffic, except of course for traffic identified as MEDEVAC or otherwise necessary under CANSCA. On the evidence it is hard to conceive of a service to local traffic, other than CANSCA traffic, which would be necessary to prevent immediate and serious danger to the health or safety of the public.

[254] In effect, service would continue to be required to international traffic, including its domestic component, under CANSCA and to that proportion of domestic commercial IFR traffic necessary to prevent an immediate and serious injury to public health and safety. VFR traffic in IFR areas would also have to be provided service. The level of service to be provided should ensure that reasonable levels of service are available in all locations that are infrequently serviced. Hence IFR aircraft and VFR aircraft, where necessary, should be provided services to allow commercial aircraft to service locations with less frequent service. However, at most major Canadian airports, considering the statistics on movements, significant reductions in commercial air schedules should be possible without reducing the level of services below that required to prevent an immediate and serious danger to the health or safety of the public.

aéronefs qui ne bénéficieraient pas des services de navigation aérienne, en raison des mesures de contrôle du débit de la circulation aérienne et de l'affectation des services de navigation aérienne à un nombre réduit d'appareils, resteraient au sol et créeraient, certes, un problème d'ordre économique mais n'entraîneraient aucun risque imminent et grave pour la sécurité et la santé du public.

[253] Il est également évident que l'on pourrait suspendre les services de la circulation aérienne pour les vols d'entraînement. L'employeur l'a d'ailleurs reconnu. Cela s'appliquerait aussi bien aux vols d'entraînement organisés par l'employeur qu'aux vols d'appareils locaux. Si, à longue échéance, ces services sont nécessaires, leur suspension ne créerait aucun risque imminent. Cela est également vrai des services assurés à la circulation aérienne locale, à l'exception bien sûr des vols désignés vols d'évacuation médicale ou aux autres vols considérés comme nécessaires aux termes de la LCSNAC. D'après les preuves et témoignages recueillis, on imagine mal quels pourraient être, au niveau local, les vols, autres que les vols prévus aux termes de la LCSNAC, qui seraient indispensables pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[254] En fait, aux termes de la LCSNAC, le service continuerait à devoir être assuré à la circulation aérienne internationale, y compris ses prolongements intérieurs, ainsi qu'à cette partie des liaisons commerciales intérieures assurées par des vols IFR, dans la mesure où cela est nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Le service continuerait également à être assuré aux vols VFR traversant des zones IFR. Le niveau de service prévu en pareil cas devrait permettre d'assurer un niveau raisonnable de service dans tous les lieux peu souvent desservis. Ainsi, les vols IFR et les vols VFR le cas échéant devraient se voir assurer un niveau de service permettant aux vols commerciaux d'assurer la desserte de localités desservies peu fréquemment. Cela dit, dans la plupart des grands aéroports canadiens, les statistiques concernant les mouvements indiquent qu'il serait possible de procéder à une réduction sensible du nombre de vols commerciaux sans pour cela ramener le niveau de service au-dessous du seuil permettant de prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[255] It may be that such a reduction might, for economic reasons, lead certain major commercial carriers to withdraw service. Such a withdrawal, however, is not an immediate reduction because it results from a secondary and subsequent wilful action on the part of the affected carriers. Such a secondary withdrawal for economic reasons does not result directly from the actions of either the ANS employer or bargaining agent. Considering the Board's restricted mandate to consider the necessity of preventing an immediate and serious danger to health or safety only, it is the Board's view that Parliament has chosen in such circumstances to reserve appropriate action to itself.

[256] The above indication of what services are necessary to prevent an immediate and serious danger to the health and safety of the public obviously leaves certain questions unanswered and certain issues unaddressed. In addition, it has become evident that no reduction in services, even one undertaken in exercising the right to strike, should be conducted without a full risk assessment. Presumably, the Minister of Transport should also be notified and a full aeronautical study as contemplated by CARs, conducted separately or simultaneously. As indicated above, the level of cooperation between the employer and CATCA has not yet allowed a flexible and constructive mutual exploration of a possible agreement with respect to compliance with section 87.4(1) of the *Code*.

[257] On a previous occasion, the Board remarked as follows:

[23] The essential point that must be considered here is that in collective bargaining, the parties are under the obligation to effectively communicate with each other to an extent that informed and rational discussion of the issues may occur, in order to meet their obligations under section 50 of the *Code*. Collective bargaining requires discussion and discussion requires complete and correct information. Where the relevant information is in the control of one party, it should be forthrightly provided to the other. Generally, throughout the industrial sectors covered by the *Code*, it is the position that data relevant to central collective bargaining issues such as salary is readily and freely provided to the bargaining agent. That was not done in the present instance. It is apparent that if no other legislative or policy reason exists to excuse the failure to provide such information, the employer may have violated the *Code*.

[255] Il se peut qu'une telle réduction porte certains des principaux transporteurs aériens à suspendre leurs opérations pour des motifs d'ordre économique. Une telle suspension ne constituerait pas, cependant, une réduction immédiate, étant donné qu'elle résulterait d'une décision accessoire et délibérée de la part des transporteurs concernés. Une suspension accessoire, pour des motifs d'ordre économique, n'est pas une conséquence directe de mesures prises ni par la société de SNA ni par l'agent négociateur. Ayant pour unique mission de se prononcer sur la nécessité de prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, le Conseil estime qu'en de telles circonstances le législateur a choisi de se réserver la prise des mesures qui s'imposent.

[256] Les observations exposées ci-dessus au sujet des services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public ne répondent pas à toutes les questions et ne résolvent pas tous les problèmes posés. On a en outre pu se convaincre qu'aucune réduction de service, même lors de l'exercice du droit de grève, doit avoir lieu sans qu'on étudie au préalable tous les risques que cela peut poser. Sans doute conviendrait-il aussi d'en aviser le ministre des Transports qui demandera alors que soit menée, séparément ou simultanément, l'étude aéronautique prévue au RAC. Ainsi que nous avons pu le voir plus haut, le niveau de coopération entre l'employeur et l'ACCTA ne permet pas encore aux parties de rechercher ensemble, de manière libre et constructive, les bases d'un accord quant à l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code*.

[257] Dans une affaire précédente, le Conseil s'est exprimé en ces termes:

[23] En l'espèce, il importe essentiellement de tenir compte du principe voulant que, dans le cadre de la négociation collective, les parties sont tenues de communiquer entre elles afin de pouvoir discuter des questions de manière rationnelle et éclairée et de s'acquitter des obligations qui leur incombent aux termes de l'article 50 du *Code*. Pour parvenir à une convention collective, les parties doivent nécessairement discuter entre elles, et, à cette fin, elles doivent disposer de renseignements complets et exacts. La partie qui a en sa possession des renseignements pertinents doit s'empresse de les communiquer à l'autre. En général, dans l'ensemble des secteurs industriels assujettis au *Code*, il est de mise de fournir promptement et volontairement à l'agent négociateur les données relatives aux principaux sujets de discussion dans le cadre de la négociation collective comme les salaires. Ce n'est pas ce qui s'est produit en l'espèce. Il est manifeste qu'en l'absence de tout autre motif d'ordre législatif ou stratégique pour justifier le refus de fournir les renseignements demandés, le Conseil pourrait conclure que l'employeur a contrevenu aux dispositions du *Code*.

(pages 11-12; *Atomic Energy of Canada Limited* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 110)

[258] While this passage was there being applied particularly to a collective bargaining context, the principles contained therein are equally applicable to section 87.4 and to the present instance. Unfortunately, the present situation has been complicated by the failure of the employer and the bargaining agent to cooperate to exchange the required information in a prompt and timely way and to enter into a timely and effective dialogue.

[259] The Board is now requesting, therefore, that the parties enter into such a dialogue with a view to arriving at an appropriate agreement with respect to compliance with subsection (1) in accordance with the considerations set out above. Such an agreement should contemplate that regulatory requirements will be duly met, including those under CARs.

[260] Failing agreement, pursuant to section 87.4(6), the Board will impose such further measures as it deems appropriate for carrying out the requirements of the section. The Board reserves the necessary jurisdiction. If the parties require clarification of an aspect of this decision, an appropriate request should be directed to the Board.

CASES CITED

Aéroports de Montréal, [1999] CIRB no. 23

Atomic Energy of Canada Limited (2001), as yet unreported CIRB decision no. 122

Re Public Service Employee Relations Act (Alta.), [1987] 1 S.C.R. 313

The Queen v. Canadian Air Traffic Control Association, [1982] 2 F.C. 475

Verdun v. Toronto-Dominion Bank, [1996] 3 S.C.R. 550

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 87.4(1), 87.4(4), 87.4(6)

(pages 11-12; *Atomic Energy of Canada Limited* (2001), décision du CCRI n° 110, non encore rapportée)

[258] Si dans cette autre affaire, ce raisonnement s'appliquait à des négociations collectives, les principes sur lesquels il repose s'appliquent également à l'article 87.4 et aux circonstances de la présente affaire. Malheureusement, en l'espèce, la situation se complique du fait que l'employeur et l'agent négociateur ne sont pas parvenus à s'entendre au point de pouvoir s'échanger en temps utile les renseignements nécessaires et engager un dialogue opportun et fructueux.

[259] Le Conseil demande donc maintenant aux parties d'entamer ce dialogue afin de parvenir à l'indispensable accord concernant l'application du paragraphe (1) compte tenu des considérations ci-dessus exposées. Un tel accord devrait prévoir le respect de toutes les exigences réglementaires, y compris de celles définies dans le RAC.

[260] Faute d'accord, et conformément au paragraphe 87.4(6), le Conseil prescrira les mesures qu'il juge utiles au regard des exigences de cette disposition. Le Conseil reste saisi de l'affaire. Si les parties souhaitent obtenir des éclaircissements sur tel ou tel aspect de cette décision, une demande pourra être adressée en ce sens au Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Aéroports de Montréal, [1999] CCRI n° 23

Atomic Energy of Canada Limited (2001), décision du CCRI n° 122, non encore rapportée

La Reine c. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, [1982] 2 C.F. 475

Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313

Verdun c. Banque Toronto-Dominion, [1996] 3 R.C.S. 550

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 87.4(1), 87.4(4), 87.4(6)



CA1
L100
-R22

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Syndicat des communications de Radio-Canada
(FNC - CNTU),
applicant,
and
Société Radio-Canada,
respondent.

CITED AS: Société Radio-Canada

Board file: 22884-C

Decision no. 169
March 27, 2002

Application for interim order pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) declaring unlawful the lockout announced by the employer.

Strike - Lockout - Legality - 72-hour notice - The union initiated a 24-hour strike - The employer announced that it considered the employees to be on an indefinite general strike, and refused to reinstate them because according to it, the *Code* does not permit 24-hour strikes - The union argues that by refusing to reinstate employees, the employer contravenes section 87.6 of the *Code*, which constitutes an unlawful lockout - The union adds that the employer did not give a 72-hour notice - The Board finds that the union had the right to initiate a 24-hour strike under the *Code* - The Board furthermore finds that the employer, by denying access to its premises and requiring a back-to-work agreement, did indeed initiate a lockout, but that lockout is legal in the circumstances - The application for interim order is dismissed.

Lockout - 72-hour notice - Before the strike, the employer gave a 72-hour notice of lockout - The employer did not go through with the lockout - The Board specifies that the 72-hour notice is not a rule-of-thumb requirement - This time period should be given a narrow interpretation - The Board finds that the first lockout notice given by the employer had expired - Nevertheless, the Board holds that the

Motifs de décision

Syndicat des communications de Radio-Canada
(FNC - CSN),
requérant,
et
Société Radio-Canada,
intimée.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 22884-C

Décision n° 169
le 27 mars 2002

Demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) visant à faire déclarer illégal un lock-out promulgué par l'employeur.

Grève - Lock-out - Légalité - Préavis de 72 heures - Le syndicat a déclenché une grève de 24 heures - L'employeur a alors annoncé qu'il considérait les employés en grève générale illimitée et a refusé de les réintégrer puisque selon lui, le *Code* ne permet pas les grèves de 24 heures - Le syndicat invoque que le refus de reprendre les employés au travail viole l'article 87.6 du *Code* et constitue un lock-out illégal - Le syndicat ajoute que l'employeur n'a pas donné un préavis de 72 heures - Le Conseil conclut que le syndicat avait le droit de déclencher une grève d'une durée de 24 heures en vertu du *Code* - Le Conseil conclut par ailleurs que l'employeur, en refusant l'accès au lieu de travail et en exigeant un protocole de retour au travail, a bel et bien déclenché un lock-out mais que ce lock-out était légal dans les circonstances - La demande d'ordonnance provisoire est rejetée.

Lock-out - Préavis de 72 heures - Avant la grève, l'employeur avait donné un préavis de lock-out de 72 heures - L'employeur n'a finalement pas exercé ce lock-out - Le Conseil précise que l'exigence du préavis de 72 heures n'est pas une approximation - Ce délai doit être interprété strictement - Le Conseil juge donc que le premier avis de lock-out donné par l'employeur était périmé - Néanmoins, le Conseil conclut que

employer did not have to give this kind of notice in the instant matter because a strike had been initiated.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing took place in Montréal on March 26, 2002.

Appearances

Messrs. Éric Lévesque and Mario Évangéliste, for the Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CNTU);
Messrs. Nicola Di Iorio and Alexandre Buswell, for the Société Radio-Canada.

I - The Issue Before the Board

[1] Under the expedited process stipulated in section 14 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)) (the *2001 Regulations*), the Syndicat des communications de Radio-Canada (the union or the SCRC) filed an application for an interim order, pursuant to section 19.1 of the *Code*, declaring unlawful the lockout announced by the Société Radio-Canada (the employer or the SRC) on March 22, 2002.

[2] The employer denied having declared a lockout and argued, in addition, that if it had, the lockout would have been lawful.

II - The Facts

[3] At 00:00 on Monday, March 18, 2002, the employer sent the union a notice of lockout that would take effect 72 hours later, on Thursday, March 21, 2002. It was the first notification of the kind.

[4] At 22:12 the same day, March 18, the union sent the employer a notice that a strike would commence at 00:00, Friday, March 22, 2002.

[5] The employer did not go through with the lockout announced for March 21, 2002.

[6] At 11:42 on March 21, the union sent the employer

l'employeur n'avait pas à donner un tel préavis dans le cas présent puisqu'une grève avait été déclenchée.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Montréal le 26 mars 2002.

Ont comparu

M^{es} Éric Lévesque et Mario Évangéliste, pour le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN);
M^{es} Nicola Di Iorio et Alexandre Buswell, pour la Société Radio-Canada.

I - La question devant le Conseil

[1] Le Syndicat des communications de Radio Canada (le syndicat ou le SCRC) a déposé dans le cadre de la procédure expéditive prévue à l'article 14 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)) (le *Règlement de 2001*), une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* visant à faire déclarer illégal le lock-out promulgué par la Société Radio-Canada (l'employeur ou SRC) le 22 mars 2002.

[2] L'employeur nie avoir déclaré un lock-out et soutient, subsidiairement, que s'il y a lock-out, ce lock-out est légal.

II - Les faits

[3] À 00 h, le lundi 18 mars 2002, l'employeur a fait parvenir au syndicat un avis de lock-out qui devait prendre effet 72 heures plus tard, soit le jeudi 21 mars 2002. Il s'agissait du premier avis de la sorte.

[4] À 22 h 12, le même jour, 18 mars, le syndicat a son tour a fait parvenir à l'employeur un avis de grève devant débiter le vendredi 22 mars 2002, à 00 h.

[5] L'employeur n'a pas exercé le lock-out annoncé pour le 21 mars 2002.

[6] À 11 h 42, le 21 mars, le syndicat a fait parvenir à

a notice that the strike called for 00:00 on March 22 would end at 24:00 the same day.

[7] On March 22, the strike began at 00:00 as planned. The union issued directions to all its members to stop picketing and return to work at midnight.

[8] At 00:31 on March 22, the employer notified the union that from the time of its notice, until further order, SCRC members would not be allowed on SCR property. The employer also gave notice that resorting to a strike ended the working conditions established between the employer and the union, including its March 20, 2002 offer, as well as ending payment of union dues. The employer also informed the union that returning to work was only possible insofar as the two parties came to an agreement on new working conditions and on a back-to-work agreement.

[9] During the day, on March 22, the employer took certain steps to prevent the employees involved in the labour dispute from entering their place of employment, such as deactivating their access cards.

[10] At 24:00 on March 22, several employees, accompanied by the president and the executive secretary of the union, arrived at the front door of the Maison Radio-Canada. After getting past the first line of security, they were stopped by three security guards and a representative of the employer, who told them they could not go in.

[11] It appears that the employer called employees in the city of Québec, in Matane, Rimouski and other Quebec regions and told them not to report for work. In Moncton, the employer had security guards refuse to let the employees in.

[12] Since then, the employer announced in the media that it considered the employees to be on an indefinite general strike, because the *Code* does not permit 24-hour strikes.

[13] At the time the present application was heard, the employer was still refusing to reinstate the employees involved in the labour dispute.

l'employeur un avis lui indiquant que la grève annoncée pour le 22 mars à 00 h se terminerait à 24 h la même journée.

[7] Le 22 mars, la grève a débuté à 00 h tel que prévu. Le syndicat a donné directive à tous ses membres de se présenter au travail et de lever les piquets de grève à minuit.

[8] Le 22 mars, à 00 h 31, l'employeur a fait parvenir au syndicat un avis qu'à compter du moment de cet avis et jusqu'à nouvel ordre, les membres du SCRC ne seraient pas admis sur les terrains de la SRC. L'employeur a aussi avisé que le recours à la grève entraînait la fin des conditions de travail liant l'employeur et le syndicat, y compris son offre déposée le 20 mars 2002, ainsi que la cessation du versement des cotisations syndicales. Du même coup, l'employeur a aussi fait part au syndicat que le retour au travail n'était possible que dans la mesure où les deux parties se mettaient d'accord sur les nouvelles conditions de travail de même que sur un protocole de retour au travail.

[9] Pendant la journée du 22 mars, l'employeur a pris certaines mesures pour empêcher l'accès au lieu de travail des employés visés par le conflit de travail, notamment en désactivant des cartes d'accès.

[10] Le 22 mars, à 24 h, plusieurs employés accompagnés du président et du secrétaire général du syndicat se sont présentés à la porte centrale de la Maison Radio-Canada. Après avoir franchi une première ligne de sécurité, ils ont été arrêtés par trois gardes de sécurité et un représentant de l'employeur qui les a informés que l'entrée au travail leur était refusée.

[11] Il appert qu'à Québec, Matane, Rimouski et dans d'autres régions du Québec, l'employeur aurait téléphoné aux employés pour les aviser de ne pas se présenter au travail. À Moncton, l'employeur a refusé l'accès aux employés par l'intermédiaire de gardes de sécurité.

[12] Depuis cette date, l'employeur annonce par l'entremise de différents médias qu'il considère les employés en grève générale illimitée parce que le *Code* ne permet pas la grève de 24 heures.

[13] Au moment où est entendue la présente demande, l'employeur refuse toujours de réintégrer les employés visés par le conflit de travail.

[14] The union argues that by refusing to reinstate employees, the employer contravenes section 87.6 of the *Code*, and argues that it constitutes an unlawful lockout. The union submits that the lockout declared by the employer at 00:00 on March 18 did not occur within 72 hours of the advance notification, and had therefore expired. In addition, it argues that its right to strike was lawfully exercised by giving 72 hours notice and that it did not have to announce the length of the strike in advance.

[15] The union claims that the notice given by the employer on March 22 was a reaction to the strike and not a lockout notice. The union submits that once it stated its intention of limiting its pressure tactics to a 24-hour period, the employer could not intervene and declare a lockout without giving 72 hours notice, because for all practical purposes, the union's strike ended at 24:00 the same day. That is the basis for its argument that the employer cannot refuse to reinstate the employees at the end of a strike, because of the provisions of section 87.6.

[16] The union argues that being master of its own decisions, it must be able to decide how long it will continue the tactics against the employer, which cannot force a longer strike by adding to it a memorandum of settlement for the conflict before allowing the employees involved to return to work.

[17] In addition, the union argues that the employer's decision to prolong the hostilities undermines its ability to represent its members appropriately. In the end, it claims that the urgency of settling this matter comes from the fact that the employees are entitled to expect to work once they have ended their pressure tactics.

[18] The employer does not dispute the fact that the union began its strike on March 22, within the time limit set out in the *Code* and in accordance with the requirements of section 87.2.

[19] The employer argues that it is not relevant to determine whether its March 22 notice was well-founded inasmuch as a strike not prohibited by the *Code* has occurred, whereas no 72-hour advance notice was required pursuant to section 87.2(2).

[20] The employer denies that a lockout occurred since March 22, 2002, but rather argues that even if there

[14] Le syndicat plaide que le refus de reprendre les employés au travail viole l'article 87.6 du *Code* et constitue un lock-out illégal. Le syndicat soutient que l'avis de lock-out déclaré par l'employeur le 18 mars à 00 h n'a pas été exercé dans les 72 heures du préavis et est donc périmé. De plus, soutient-il, son droit de grève a été exercé légalement en donnant le préavis de 72 heures et il n'avait pas à annoncer la durée de la grève à l'avance.

[15] Le syndicat prétend que l'avis de l'employeur du 22 mars était une réaction à la grève et non un avis de lock-out. Le syndicat soutient qu'une fois son intention déclarée de limiter ses moyens de pression à une période de 24 heures, l'employeur ne pouvait intervenir et déclarer un lock-out sans donner un préavis de 72 heures, ceci parce qu'à toutes fins pratiques, la grève du syndicat se terminait à 24 h le même jour. De là provient son argument selon lequel l'employeur ne peut empêcher la réintégration des employés à la fin d'une grève, en raison des dispositions de l'article 87.6.

[16] Le syndicat plaide qu'en tant que maître d'oeuvre, il doit pouvoir décider de la durée des moyens qu'il exerce contre l'employeur, qui ne peut forcer une plus longue durée à la grève en lui assortissant un protocole de règlement du conflit avant de permettre aux employés concernés de rentrer au travail.

[17] De plus, le syndicat plaide que la décision de l'employeur de prolonger les hostilités mine sa capacité de représenter adéquatement ses membres. Enfin, prétend-il, l'urgence de décider de cette affaire vient du fait que les employés sont en droit de s'attendre à travailler une fois qu'ils ont mis fin à leurs moyens de pression.

[18] L'employeur ne conteste pas que la grève déclenchée le 22 mars par le syndicat est dans les délais prévus par le *Code* et conforme aux exigences de l'article 87.2.

[19] L'employeur soutient que la question de déterminer la légitimité de son avis en date du 22 mars n'a aucune pertinence dans la mesure où une grève non interdite par le *Code* a été déclenchée, puisque aucun avis de 72 heures n'est requis en vertu du paragraphe 87.2(2).

[20] L'employeur nie donc l'existence d'un lock-out depuis le 22 mars 2002, mais plaide subsidiairement

was a lockout, it would be in accordance with the provisions of the *Code*.

[21] The employer asks that the application for interim order be dismissed because, on the face of the record, the union could not demonstrate the urgent need to act. It argues that the fact the employees were prevented from entering the employer's premises for three days does not constitute an emergency situation comparable to those that could occur in airports or in the health field, nor is it a special situation requiring the Board's intervention.

[22] The employer contends that it has the right to try and counter the effects of a strike, whether it be a continuous or rotating strike, or a slowdown of work. The employer argues that its 72-hour advance notice left it some leeway, and that it should be seen as beginning at midnight the day after the notice; it would therefore be wrong to say that the lockout notice had expired at the time it decided to prevent employees from entering the employer's premises.

[23] The employer argues that in any case, the notice preventing access came after the strike had occurred, so it was not necessary to give advance notice. The union's decision to strike resulted in allowing the employer the right to modify the working conditions. Therefore, the employer can lawfully require a back-to-work agreement before allowing employees to be reinstated in their positions.

III - Analysis and Decision

(a) The legality of a 24-hour strike

[24] The *Code* defines the term "strike" as follows:

"strike" includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output; ...

[25] In *Graham Cable TV/FM* (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; and 85 CLLC 16,058 (CLRB no. 529), the Board, having examined the interpretation given to the meaning of a "strike" in the federal jurisdiction, confirmed that a broad interpretation had to be given to this term:

que même s'il y avait lock-out, le lock-out est conforme aux dispositions du *Code*.

[21] L'employeur demande de rejeter la demande provisoire parce que le syndicat n'a pas été en mesure de faire la preuve de l'urgence à agir au vu du dossier. Il soutient que le fait pour les employés d'être exclus des locaux de travail depuis trois jours ne constitue pas une situation d'urgence qui s'assimile à la situation qui pourrait prévaloir dans le cas d'aéroports ou du domaine de la santé, ni une situation exceptionnelle qui requiert l'intervention du Conseil.

[22] L'employeur soutient qu'il a le droit de se prévaloir contre les effets de la grève, qu'elle soit continue, tournante ou perlée. L'employeur plaide que son avis de 72 heures lui laisse une certaine marge de manoeuvre et doit s'entendre comme commençant à minuit le jour suivant l'avis; il serait donc faux de dire que l'avis de lock-out était périmé au moment où il a décidé d'empêcher l'accès des employés aux lieux de travail.

[23] De toute façon, plaide-t-il, l'avis empêchant l'accès est intervenu après que la grève a été déclenchée, donc il n'était pas nécessaire de donner un préavis. La décision du syndicat de déclencher la grève a eu l'effet de permettre la modification par l'employeur des conditions d'emploi. Ainsi l'employeur peut légitimement exiger un protocole de retour au travail avant de permettre aux employés de réintégrer à nouveau leurs postes.

III - Analyse et décision

a) La légalité d'une grève de 24 heures

[24] Le *Code* définit le terme «grève» comme suit:

«grève» S'entend notamment d'un arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci.

[25] Dans l'affaire *Graham Cable TV/FM* (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; et 85 CLLC 16,058 (CCRT n° 529), le Conseil, après avoir fait une revue de l'interprétation donnée à la signification de grève dans la juridiction fédérale, a confirmé qu'il fallait donner une interprétation large à ce terme:

The broad interpretation of strike that has evolved under the *Code* really reflects the growing attitude of bargaining agents in today's work environment. As tough economic times continue and jobs are hard to come by, trade unions are looking for ways other than the traditional strike to apply pressures on employers. Particularly in industries where replacement workers are readily obtainable, rotating strikes, overtime bans, work-to-rule campaigns, slowdowns and many other more imaginative job related activities are becoming the strike weapon of the day. Besides being less predictable, the strategy of limited or sporadic job action has one main advantage, the union members are not deprived of their income over long periods of time. Having repeatedly told trade unions and their members that those activities are unlawful when they are done at the wrong time, are we now going to tell them that the same activities are not lawful strike activities when they are in a legal strike position? Surely when we are faced with the reverse situation to an unlawful strike as we are now and are being asked to extend the protection of section 184(3)(a)(vi) [now section 94(3)(a)(vi)] to concerted job related activities that have been taken when a strike can lawfully occur, the same standards must apply. ...

(pages 148-149; 13-14; and 14,389-14,390)

[26] A rotating strike was specifically ruled as being legal in *Canada Post Corporation* (1992), 90 di 29 (CLRb no. 965):

In the instant case, some persons who were doing the same work as their fellows on Labour Day were given by CPC a different and lesser benefit for that work. The basis for the difference was that they had **engaged in rotating strike activity (which they had a right to do under the *Code*)**...

(page 33; emphasis added)

[27] In the same way, the Sims Report (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) recognized in its remarks pertaining to strike and lockout notices that the definition of "strike" in the *Code* could include a rotating strike:

... On the other hand, it would not be appropriate to force workers to accept unilaterally imposed terms and conditions pending official strike notice should an employer chose to begin and then discontinue a lockout, or to prevent an employer from immediately imposing a lockout in response to **rotating or intermittent strike action**.

(page 116; emphasis added)

L'interprétation large donnée à la grève et issue du *Code* est réellement le reflet de l'attitude croissante manifestée chez les agents négociateurs dans le cadre de travail contemporain. Du fait que perdure la mauvaise conjoncture économique et que les emplois se font rares, les syndicats recherchent des moyens autres que la grève traditionnelle pour exercer des pressions sur les employeurs. Plus particulièrement dans les secteurs où les travailleurs sont aisément remplaçables; les grèves tournantes, les refus d'effectuer des heures supplémentaires, les grèves du zèle, les ralentissements du travail et beaucoup d'autres activités plus originales reliées au travail deviennent des instruments de grève à la mode. En plus d'être moins prévisible, la stratégie d'une action limitée ou isolée a un avantage principal, notamment celui que les membres du syndicat ne sont pas privés de leur revenu pendant de longues durées. Après avoir répété aux syndicats et à leurs membres que ce genre d'activités sont illicites lorsqu'elles sont menées au mauvais moment, allons-nous aujourd'hui leur dire que ces mêmes activités ne sont pas des activités de grève légale lorsque ces derniers sont dans une position de grève légale? Il est certain que lorsque nous sommes confrontés à la situation inverse d'une grève illégale, comme c'est le cas maintenant, et que l'on nous demande d'étendre la protection du sous-alinéa 184(3)a(vi) [maintenant le sous-alinéa 94(3)a(vi)] aux activités concertées reliées au travail qui ont eu lieu au moment où une grève peut légalement avoir lieu, il faut que les mêmes normes puissent s'appliquer...

(pages 148-149; 13-14; et 14,389-14,390)

[26] Une grève tournante a été précisément jugée légale dans *Société canadienne des postes* (1992), 90 di 29 (CCRT n° 965):

En l'espèce, la Société a accordé à certaines personnes ayant accompli le même travail que leurs collègues le jour de la fête du Travail, une rémunération différente et moindre qu'à ces derniers, parce qu'elles avaient **participé à une grève tournante légale (ce qu'elles avaient le droit de faire en vertu du *Code*)**...

(page 33; c'est nous qui soulignons)

[27] De même, le rapport Sims (*Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995) a reconnu dans ses propos concernant l'avis de grève ou de lock-out, que la définition de grève dans le *Code* pouvait comprendre une grève tournante:

... Par contre, il ne conviendrait pas d'obliger les travailleurs à accepter des conditions imposées unilatéralement en attendant qu'un préavis de grève formel soit donné, ou advenant qu'un employeur décide de décréter un lock-out et qu'il y mette fin par la suite, ni d'empêcher un employeur de riposter immédiatement à **une grève tournante ou intermittente** par un lock-out.

(page 128; c'est nous qui soulignons)

[28] Thence, the Board finds that the *Code* recognizes that there can be short-term strikes, such as a 24-hour strike. Moreover, the fact that a strike is declared does not by itself trigger the end of all working conditions between the employer and the employees concerned, unless the employer moves in this direction.

(b) The notion of lockout

[29] A lockout is defined in the *Code* as follows:

“lockout” includes the closing of a place of employment, a suspension of work by an employer or a refusal by an employer to continue to employ a number of their employees, done to compel their employees, or to aid another employer to compel that other employer's employees, to agree to terms or conditions of employment; ...

[30] It is not necessary to analyze the above-mentioned facts in depth to conclude that the employer's actions in refusing access to its premises, coupled with a requirement to negotiate a back-to-work agreement before employees can be reinstated, constitutes a lockout within the meaning of the provisions of the *Code*. The fact that a strike is first declared does not have the effect of changing the nature of a lockout.

[31] Facts in the *Canada Post Corporation* (1992), 87 di 206; and 16 CLRBR (2d) 290 (CLRB no. 930) decision resemble, in many ways, those of the present case. In that case, the union declared a legal rotating strike. Twenty-four hours later, the employees wanted to return to work. The employer prevented them from entering its premises and denied that it was a lockout. (Two rotating strikes of this kind took place.) The union then claimed that the employer's reaction to the employee's rotating strike activities constituted disciplinary action.

[32] Although a 72-hour advance notice was not relevant at the time, that decision essentially aimed at confirming that the employer could impose such a lockout in these circumstances. In its analysis, the Board concluded that the employer's reaction constituted a lockout:

... A stoppage occurred and CUPW members withdrew their services and set up a picket line. After a day or so, employees sought to go back into the PCU to do their regular work. They were barred from the place, but told there was work available for them - if they wanted work - at the Vancouver postal plant. ...

[28] Le Conseil juge donc que le *Code* reconnaît qu'il peut y avoir une grève de courte durée, voire une grève de 24 heures. Par ailleurs, le déclenchement d'une grève ne provoque pas de lui-même la fin de toutes les conditions de travail entre l'employeur et les employés concernés à moins d'une démarche en ce sens par l'employeur.

b) La notion de lock-out

[29] Le lock-out est défini dans le *Code* comme suit:

«lock-out» S'entend notamment d'une mesure - fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés - prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi.

[30] Point n'est nécessaire une grande analyse des faits relatés ci-dessus pour conclure que les gestes de l'employeur de refuser l'accès au lieu de travail assortis d'une exigence de négocier un protocole de retour au travail avant de pouvoir réintégrer le travail constituent un lock-out au sens des dispositions du *Code*. L'enclenchement préalable d'une grève n'a pas l'effet de changer la nature d'un lock-out.

[31] Dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1992), 87 di 206; et 16 CLRBR (2d) 290 (CCRT n° 930), il s'agissait de faits qui ressemblent à bien des égards au cas à l'étude. En effet, dans cette affaire, le syndicat a déclenché une grève tournante légale. Vingt-quatre heures plus tard, les employés ont voulu revenir au travail. L'employeur leur a interdit l'accès au travail et a nié qu'il s'agissait d'un lock-out. (Deux rondes de grève tournante de ce type ont eu lieu). Le syndicat invoquait alors que la réaction de l'employeur aux activités de grève tournante des employés constituait des mesures disciplinaires.

[32] Bien que l'envoi d'un préavis de 72 heures n'était pas un élément à considérer à l'époque, cette décision visait essentiellement à confirmer que l'employeur pouvait imposer un tel lock-out dans ces circonstances. Le Conseil, dans son analyse, a toutefois conclu que la réaction de l'employeur constituait un lock-out:

... Il y a eu néanmoins un arrêt de travail; les membres du SPC ont retiré leurs services et ils ont formé un piquet de grève. Quelque 24 heures plus tard, les employés ont voulu revenir à l'UMP pour y reprendre leur travail habituel. On leur a interdit d'y entrer, en ajoutant que, du travail les attendait à l'établissement postal de Vancouver, s'ils le désiraient...

...

... on the other hand [the employer] refused to put any label on what it did and denied at the time that it was a lockout.

...

... That activity was not conventional strike activity in which all or most of the members of the unit withdraw their labour and set up picket lines and seek to shut down the employer's operations until the pressure of a shut-down forces concessions from the employer. This, in the case of the PCU and Campbell River was more complex and sophisticated. At the PCU, the union obviously intended to put pressure on the employer through regular attendance and work by employees, punctuated by sudden short and unexpected withdrawals of labour that were intended to "jeopardize the product"...

(*Canada Post Corporation (930)*, *supra*, pages 214-215; and 297-298)

[33] On the other hand, the employer does not have to comply with union tactics, and has the right to declare a lockout to maintain the integrity of its company. The employer can exercise its own tactics, in the same way as the union is the master of its own decisions with regard to job action, as indicated in the definition of "strike," and is limited only by its creative ability. *Canada Post Corporation (930)*, *supra*, shows us that:

... an employer does not have to accept passively anything that may occur by way of rotating strike action; while it cannot discipline employees for engaging in legal strike activity, it can lock them out.

...

There is nothing in the *Code* which suggests that a lockout is not a lockout if it is not a general shut-down. ...

(pages 216; and 298)

[34] The possibility for an employer to counter a rotating strike with a lockout was also considered in the Sims Report, in view of the recommendation to require advance notice of a strike or lockout (see the above-mentioned excerpt, page 116 of the Sims Report). Consequently, although the employer would rather not admit it, its actions consist in a lockout within the meaning of the *Code*.

...

... D'un autre côté, il faut admettre que la Société avait refusé de définir ses mesures d'une façon quelconque; elle avait même nié, à ce moment-là, qu'elle imposait un lock-out.

...

... Cette activité n'était pas une grève au sens où on l'entend habituellement, dans laquelle tous ou presque tous les membres de l'unité de négociation retirent leurs services à l'employeur ... Les moyens de pression utilisés par le syndicat à l'UMP et à l'établissement de Campbell River étaient plus complexes et plus savamment orchestrés ... le syndicat voulait de toute évidence faire pression sur l'employeur en laissant ses membres se présenter régulièrement au travail, mais en ponctuant cette présence de brefs retraits imprévus de services. Ces mesures visaient à «nuire au produit»...

(*Société canadienne des postes (930)*, précitée, pages 214-215; et 297-298)

[33] Par contre, l'employeur n'est pas captif des pressions syndicales et a le droit de faire un lock-out pour préserver l'intégrité de son entreprise. De la même façon que le syndicat est le maître d'oeuvre des moyens de pression associés à la définition d'une grève et qu'il n'en relève que de sa créativité, l'employeur peut exercer ses propres moyens. L'affaire *Société canadienne des postes (930)*, précitée, enseigne que:

... l'employeur n'est pas tenu d'accepter passivement tout ce qui peut arriver par suite d'une série de grèves tournantes; s'il ne peut prendre de mesures disciplinaires contre ses employés parce qu'ils participent à une grève légale, il peut leur imposer un lock-out.

...

Bref, rien dans le *Code* ne laisse entendre qu'un lock-out n'est pas un lock-out s'il ne s'agit pas de la fermeture complète des lieux de travail...

(pages 216; et 298)

[34] La possibilité pour l'employeur de riposter à une grève intermittente par un lock-out a aussi fait l'objet des considérations du rapport Sims en vue de la recommandation de l'exigence de préavis de grève ou de lock-out (voir l'extrait ci-dessus, page 128 du rapport Sims). Par conséquent, quoique l'employeur ne veuille l'avouer, les gestes qu'il a posés sont un lock-out au sens du *Code*.

(c) Section 87.2 of the *Code's* 72-hour advance notice

[35] The 72-hour advance notice is a new provision that was implemented when the *Code* was amended in 1999. The relevant provisions read as follows:

87.2 (1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employer must give notice to the trade union, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a lockout will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(3) Unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in a notice given pursuant to subsection (1) or (2), a new notice of at least seventy-two hours must be given by the trade union or the employer if they wish to initiate a strike or lockout.

[36] The Board cannot accept the employer's argument under which the 72-hour advance notice is but a rule of thumb. The Sims Report looked into the reasons that justified requiring advance notice. As such, the employers suggested that advance notice be required in order to permit the orderly stoppage of work and to allow clients the possibility of making other arrangements. In this regard, the Sims Report accepted the recommendations of the West Coast Ports Industrial Inquiry Commission, which set forth such a requirement before the beginning of a strike or lockout, in view of protecting perishable goods.

[37] The Sims Report accepted the employers' suggestion that a new advance notice be required when no strike or lockout action is taken before the end of the first advance notice period, as is the case in Alberta, British Columbia, and New Brunswick. However, the Sims Report shied away from the recommendation to prolong the advance notice period. According to the Report:

... The new 72 hour provision will alleviate the problem of perishables in the vast majority of cases. The remainder can be dealt with by management employees or in other ways. A power to extend may generate more last minute requests for extensions than circumstances warrant. It is not worth

c) Le préavis de 72 heures à l'article 87.2 du *Code*

[35] Le préavis de 72 heures est une nouvelle disposition qui a pris naissance au moment de la réforme du *Code* en 1999. Les dispositions pertinentes se lisent comment suit:

87.2 (1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

[36] Le Conseil ne peut retenir l'argument de l'employeur en vertu duquel l'avis de 72 heures n'est qu'une approximation. Le rapport Sims s'est penché sur les motifs qui justifiaient l'exigence d'un préavis. À ce titre, les employeurs proposaient le préavis afin de permettre la cessation ordonnée des activités et de donner aux clients la possibilité de prendre d'autres arrangements. À cet égard, le rapport Sims souscrit aux recommandations de la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest qui recommandait cette exigence avant le début d'une grève ou d'un lock-out, entre autres, par rapport à la protection des biens périssables.

[37] Le rapport Sims a retenu la proposition des employeurs qu'un nouveau préavis soit exigé lorsqu'aucune mesure de grève ou de lock-out n'est prise avant la fin de la première période de préavis, comme c'est le cas en Alberta, en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick. Toutefois, le rapport Sims rejette la recommandation concernant la possibilité de prolonger le préavis. Selon le rapport:

... En effet, la nouvelle disposition relative au préavis de 72 heures remédiera au problème des effets périssables dans la plupart des cas. Pour ce qui est des autres cas, il faudra que les problèmes soient réglés par les cadres ou d'une autre façon quelconque. Si un pouvoir de prolongation est prévu, il

diverting the parties' attention from bargaining to litigation at this crucial point in negotiations.

(page 117; emphasis added)

[38] Since the legislator accepted the recommendations made in the Sims Report, the Board infers that its intention was necessarily aimed at giving it a narrow interpretation of the time period. This interpretation is moreover justified by the very wording of the provision in the *Code*, which refers to hours and not days. It seems that the parties understood the same, in view of the tight deadlines within which the notices were given. More specifically, the employer, which promoted a liberal interpretation, took care to communicate its first lockout notice at 00:00 on March 18 and its second at 00:31 on March 22. This behaviour contradicts the comments of its counsel, to the effect that the 72-hour advance notice come into force only at the end of the 24-hour period set out in the notice.

[39] Thence, the Board finds that the first lockout notice given by the employer on March 18, 2002 had expired when the employer chose not to enforce it on March 21, 2002.

[40] On the other hand, sections 87.2(2) and 87.2(3) are very clear; there is no requirement for a notice or even a second notice **once the strike has occurred**. In the absence of a more precise definition in the *Code*, the "beginning" of a strike should be given its usual meaning, that is, the moment the employees begin the work stoppage. In the present case, there is no doubt that the union began its strike on March 22, 2002. Even if the union only planned a one-day strike, the employer was entitled to declare a lockout during the work stoppage, even before the union was able to exercise its right to return to work.

[41] Insofar as the employer did not exercise its right to lockout before the employees returned to work, there could be a debate about whether the 72-hour advance notice was necessary, but that is not the case here.

IV - Disposition

[42] For these reasons, the Board declares that the fact the employer prohibited employees access to its

risque d'y avoir davantage de demandes de prolongation de dernière minute que les circonstances ne le justifieraient. Or, il ne faut pas détourner l'attention des parties - des négociations à des litiges - à cette étape cruciale des négociations.

(pages 128-129; c'est nous qui soulignons)

[38] Comme le législateur a adopté les recommandations du rapport Sims, le Conseil en déduit que son intention était pertinemment une interprétation stricte du délai. Cette interprétation se justifie d'ailleurs par le libellé même de la disposition du *Code* qui fait référence à une période d'heures et non de jours. Il semble que les parties ont compris de même, eu égard aux délais serrés dans lesquels les avis ont été échangés. Tout particulièrement l'employeur, qui prône une interprétation large, a pris soin de communiquer son premier avis de lock-out à 00 h le 18 mars et son deuxième à 00 h 31 le 22 mars. Ce comportement contredit les propos de son procureur voulant que le préavis de 72 heures prenne effet seulement à compter de la fin de la période 24 heures prévue dans l'avis.

[39] Le Conseil juge donc que le premier avis de lock-out donné par l'employeur le 18 mars 2002 était périmé lorsque l'employeur a choisi de ne pas y donner effet le 21 mars 2002.

[40] Par contre, les paragraphes 87.2(2) et (3) ne comporte aucune ambiguïté; rien n'oblige le dépôt d'un avis ou même d'un deuxième avis **une fois que la grève est déclenchée**. En l'absence d'une définition plus précise dans le *Code*, le «déclenchement» d'une grève doit recevoir son sens ordinaire, c'est-à-dire, au moment où les employés commencent le débrayage. Dans la présente affaire, il ne fait aucun doute que la grève a été déclenchée par le syndicat le 22 mars 2002. Même si le syndicat prévoyait faire une grève d'un jour, l'employeur était en droit de déclarer un lock-out pendant la période de débrayage, avant même que le syndicat n'ait pu exercer son droit de retourner au travail.

[41] Dans la mesure où l'employeur n'aurait pas usé de ses droits de lock-out avant le retour des employés, il pourrait y avoir un débat à savoir si le préavis de 72 heures était nécessaire, mais tel n'est pas le cas ici.

IV - Décision

[42] Pour ces motifs, le Conseil déclare que le fait pour l'employeur d'interdire l'accès aux lieux de travail

premises, as provided by the conditions contained in the notice it gave to the union on March 22, 2002, constitutes a lockout within the meaning of the *Code*.

[43] The Board finds, however, that the lockout thus declared is a lawful lockout, under the provisions of section 89 of the *Code*.

[44] The present application for interim order is therefore dismissed, given the absence of an unlawful lockout.

[45] The Board reserves jurisdiction to dispose of any unresolved issue arising from the present application, at the request of one of the parties, for a period of 60 days from the issuance of these reasons.

selon les conditions de l'avis donné au syndicat le 22 mars 2002 constitue un lock-out au sens du *Code*.

[43] Le Conseil juge toutefois que le lock-out ainsi décrété est un lock-out permis en vertu des dispositions de l'article 89 du *Code*.

[44] La présente demande d'ordonnance provisoire est donc rejetée, vu l'absence d'un lock-out illégal.

[45] Dans la mesure où toute question subsidiaire à cette demande ne serait pas réglée, le Conseil réserve sa compétence pour en traiter, à la demande d'une des parties, pour une période de 60 jours à compter de l'émission des présents motifs.

CASES CITED

Canada Post Corporation (1992), 87 di 206; and 16 CLRBR (2d) 290 (CLRB no. 930)

Canada Post Corporation (1992), 90 di 29 (CLRB no. 965)

Graham Cable TV/FM (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; and 85 CLLC 16,058 (CLRB no. 529)

STATUTE CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 (SOR/2001-520)

Canada Labour Code, Part I, ss. 19.1; 87.2, 87.6; 89

AFFAIRES CITÉES

Graham Cable TV/FM (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; et 85 CLLC 16,058 (CCRT n° 529)

Société canadienne des postes (1992), 87 di 206; et 16 CLRBR (2d) 290 (CCRT n° 930)

Société canadienne des postes (1992), 90 di 29 (CCRT n° 965)

LOI CITÉE

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (SOR/2001-520)

Code canadien du travail, Partie I, art. 19.1; 87.2, 87.6; 89

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Western Canada Council of Teamsters; General Teamsters, Local Union No. 362; Teamsters, Local Union No. 31; and Teamsters Local Union No. 213, *applicants,*
and

Landtran Systems Inc., Byers Transport Limited, Dempsey Contracting, Dempsey Freight Systems Ltd., Dempsey Transport Ltd., Northern Interior Transport Ltd., Monarch Transport Ltd., Monarch Transport (1975) Ltd., Pacific Coast Express Limited, Pacific Coast Express (1995) Limited, BTS Group Holdings Inc., Inzana Transport Ltd., BTS Logistics (1996) Inc., Landtran Logistics Inc., Northern Interior Fastfrate Ltd., Spruceland Cartage Ltd., Byers Transportation System Inc., Spirit Bear Holdings Ltd., Mystere Bear Holdings Inc., Handover Enterprises Ltd., TLI Cho Landtran Transport Ltd., Spruceland Distributors Limited, Continental Cartage Inc., 689803 Alberta Ltd., and Monarch Heavy Haul Inc., *employers,*
and

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
bargaining agent.

CITED AS: Landtran Systems Inc. et al.

Board File: 18909-C

Decision no. 170
March 28, 2002

Application pursuant to sections 18 and 35 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Single employer - Section 35 - Discretion - The new statutory structure, coupled with the Board's developing jurisprudence, has had the effect of broadening the basis for the Board's exercise of discretion and expanding the concept of what constitutes a compelling labour relations purpose for granting such a declaration - The Board's exercise of

Motifs de décision

Western Canada Council of Teamsters; section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters); section locale 31 de la Fraternité internationale des Teamsters; et section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters, *requérants,*
et

Landtran Systems Inc., Byers Transport Limited, Dempsey Contracting, Dempsey Freight Systems Ltd., Dempsey Transport Ltd., Northern Interior Transport Ltd., Monarch Transport Ltd., Monarch Transport (1975) Ltd., Pacific Coast Express Limited, Pacific Coast Express (1995) Limited, BTS Group Holdings Inc., Inzana Transport Ltd., BTS Logistics (1996) Inc., Landtran Logistics Inc., Northern Interior Fastfrate Ltd., Spruceland Cartage Ltd., Byers Transportation System Inc., Spirit Bear Holdings Ltd., Mystere Bear Holdings Inc., Handover Enterprises Ltd., TLI Cho Landtran Transport Ltd., Spruceland Distributors Limited, Continental Cartage Inc., 689803 Alberta Ltd. et Monarch Heavy Haul Inc., *employeurs,*
et

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
agent négociateur.

CITÉ: Landtran Systems Inc. et autres

Dossier du Conseil: 18909-C

Décision n° 170
le 28 mars 2002

Demande fondée sur les articles 18 et 35 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Employeur unique - Article 35 - Pouvoir discrétionnaire - La nouvelle structure législative, associée à la jurisprudence en évolution du Conseil, a eu pour effet d'élargir les critères sur lesquels le Conseil s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire ainsi que la notion que sont les bonnes raisons, sur le plan des relations de travail, de

discretion need not be remedial alone - each case must, on its merits, reflect the need for a rationalization of the bargaining units in order to promote the purposes of the *Code*, and /or to protect bargained or bargaining rights - Landtran Systems Inc. owns and operates a complex network of freight transportation and warehousing companies - Teamsters union applied for a declaration of single employer for the entire group of companies - Board issued single employer declaration in each of two divisions (LTL and FTL) and declined to exercise its discretion respecting the remaining divisions - In the Canadian LTL division, the Board found that the corporate boundaries were artificial and virtually indistinguishable from a functional perspective - The employer's restructuring of its overall business along new functional business lines dictated the need for a rationalization of bargaining units within the now fully integrated and delineated LTL segment of the network - In the FTL segment, the Board concluded that bargaining and bargained rights of the Teamsters were put in jeopardy by the fact that the dichotomy between the two operating companies was designed only to facilitate a choice between two unions and their respective collective agreements by the owner-operators when recruited - The Board found that the nature of the remaining businesses and their respective operations were sufficiently distinct and deliberately designed to serve different competitive and customer needs with employees of each performing specialized work involving different skill sets and interests - Even considering the more expansive interpretation of the Board's discretion under section 35, a common employer declaration over the remaining companies would not serve to promote harmonious labour relations and would, in these circumstances, be tantamount to expanding the unions' existing bargaining rights.

prononcer la déclaration en question - L'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire ne doit pas viser uniquement à corriger une situation - Chaque cas doit plutôt refléter en lui-même le besoin d'une rationalisation des unités de négociations pour favoriser la réalisation des objectifs du *Code*, et pour protéger les droits négociés ou les droits de négociier - Landtran Systems Inc. possède et exploite un réseau complexe de sociétés de transport et d'entreposage de marchandises - Le syndicat des Teamsters a présenté une demande de déclaration d'employeur unique relativement à l'ensemble des sociétés - Le Conseil a formulé des déclarations d'employeur unique relativement à deux divisions distinctes (charges partielles et charges complètes) et a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les autres divisions - En ce qui concerne la division canadienne de transport de charges partielles, le Conseil a conclu que les lignes de démarcation étaient artificielles et pour ainsi dire impossibles à cerner d'un point de vue fonctionnel - La restructuration par l'employeur de l'ensemble de son entreprise en fonction de nouveaux secteurs d'activité fonctionnels a engendré la nécessité de rationaliser les unités de négociation dans le secteur aujourd'hui pleinement intégré et défini du réseau consacré au transport de charges partielles - Dans le cas de la division du transport des charges complètes, le Conseil a conclu que les droits de négociier du syndicat et ses droits négociés étaient menacés par le fait que la dichotomie entre les deux sociétés exploitantes visait uniquement à faciliter le choix que les tractionnaires devaient faire entre deux syndicats et leurs conventions collectives respectives au moment de leur recrutement - Le Conseil a conclu que la nature des autres entreprises et leurs activités respectives sont telles qu'elles sont suffisamment distinctes et qu'elles sont délibérément conçues pour répondre à des besoins de concurrents et de clients différents et que les employés de chacune accomplissent un travail spécialisé qui requiert des compétences et des intérêts différents - Même en tenant compte de l'interprétation plus large et plus généreuse du pouvoir discrétionnaire conféré au Conseil à l'article 35, une déclaration d'employeur unique relativement aux autres sociétés du réseau ne permettrait pas de favoriser des relations de travail harmonieuses et équivaldrait, dans ces circonstances, à élargir la portée des droits de négociation actuels des syndicats.

The Board was composed of Mr. Richard I. Hornung, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances

Mr. Clayton H. Cook, Counsel, for General Teamsters, Local Union No. 362, Western Canada Council of Teamsters, and Teamsters Local Union Nos. 213 and 31;

Mr. Michael W. Hunter, Counsel, for the Landtran group of companies;

Mr. John Bowman, National Representative, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada).

I

[1] The General Teamsters, Local Union No. 362, Teamsters Local Union Nos. 213 and 31 and the Western Canada Council of Teamsters (Teamsters or the applicants) filed an application with the Board pursuant to sections 18 and 35 of the *Code*, requesting:

a) a determination pursuant to Section 18 of the *Code* that all employees employed by the respondent employers or certain combinations thereof who perform work similar to those in the bargaining units of the applicants have a community of interest and constitute an appropriate bargaining unit and,

b) a declaration pursuant to Section 35 of the *Code* that some or all of the respondent employers constitute a single employer within the meaning of the *Code* and,

c) a declaration and order pursuant to Section 35 of the *Code* that the three (3) applicant Locals are the bargaining agent for a unit of employees as described at page 8 of the application or, in the alternative, that the Board hold a representation vote among employees within the described unit to determine whether the Teamsters or the CAW should hold the bargaining rights for the employees of the common employer and,

d) a declaration pursuant to Section 35 of the *Code* that the Western Canada Council of Teamsters be the bargaining agent for a unit of office and clerical employees of the common employer as determined through this application.

(Investigating Officer's Report; page 2)

Le Conseil se composait de M^c Richard I. Hornung, c.r., Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

M^c Clayton H. Cook, pour la section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters), Western Canada Council of Teamsters, et les sections locales 213 et 31 de la Fraternité internationale des Teamsters;

M^c Michael W. Hunter, pour le groupe de sociétés Landtran;

M. John Bowman, représentant national du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada).

I

[1] La section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters), les sections locales 213 et 31 de la Fraternité internationale des Teamsters et le Western Canada Council of Teamsters (les Teamsters ou les requérants) demandent au Conseil, en vertu des articles 18 et 35 du *Code*:

a) une décision, conformément à l'article 18 du *Code*, selon laquelle tous les employés travaillant pour les employeurs intimés ou certaines combinaisons de ceux-ci qui accomplissent un travail semblable aux employés faisant partie des unités de négociation des requérants ont une communauté d'intérêts et forment une unité de négociation habile à négocier collectivement;

b) une déclaration, en vertu de l'article 35 du *Code*, que la totalité ou une partie des employeurs intimés constituent un employeur unique au sens du *Code*;

c) une déclaration et une ordonnance, en vertu de l'article 35 du *Code*, que les trois (3) sections locales requérantes sont l'agent négociateur d'une unité d'employés décrite à la page 8 de la demande ou, subsidiairement, que le Conseil tiennne un vote de représentation parmi les employés faisant partie de l'unité décrite pour déterminer si les Teamsters ou le TCA doit détenir le droit de négocier pour les employés de l'employeur unique;

d) une déclaration, en vertu de l'article 35 du *Code*, que le Western Canada Council of Teamsters est l'agent négociateur d'une unité d'employés de bureau de l'employeur unique, telle qu'elle sera déterminée par suite de la présente demande.

(rapport de l'agent enquêteur, page 2; traduction)

[2] The affected employers, as listed above, oppose the application. The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (CAW) opposes those portions of the application that affect its member employees at Northern Interior Transport Ltd. (NIT) and Dempsey Freight Systems Ltd.

II

[3] All of the employers are either part of, or in some way associated with, Landtran Systems Inc., the corporate head of numerous companies, which make up the Landtran group operated by the Assman family. Mr. John Assman is currently the President and Chief Operating Officer of Landtran Systems Inc. The general nature of Landtran's business is the transportation and distribution of general freight throughout Western and Northern Canada and, to some extent, into the United States. Landtran evolved from a small beer distribution operation conducted out of Prince George, British Columbia and developed into a large national and international freight transportation and warehousing network.

[4] The Board heard evidence over a number of days and was inundated with documents related to the applicants' allegation that some or all of the companies operating within the complex Landtran Systems Inc. group were either a common employer or otherwise constituted an appropriate unit for certification. For ease of reference, a corporate schematic of the Landtran Systems Inc. group of companies (Ex. 2) is attached as Appendix "A".

[5] The Teamsters currently represent employees at the following companies within the Landtran group. At Byers Transport Ltd. (BTL), Locals 362, 31 and 213 represent a bargaining unit of owner-operators (9500 Series), and a separate unit of company drivers and general warehouse employees. A third unit of BTL employees, consisting of a small group of clerical employees working at the Vancouver Terminal (also known as the NIT Warehouse), is represented by the Western Canada Council of Teamsters (WCCT). The Teamsters' locals also represent a unit of owner-operators at Monarch Transport Inc. (approximately 50 owner-operators), as well as warehouse workers and owner-operators at Spruceland Cartage Ltd.

[2] Les employeurs concernés, dont la liste est donnée précédemment, s'opposent à la demande. Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (TCA) s'oppose aux parties de la demande qui touchent les employés de Northern Interior Transport Ltd. (NIT) et de Dempsey Freight Systems Ltd. qui sont membres du syndicat.

II

[3] Tous les employeurs font partie de Landtran Systems Inc. ou y sont liés d'une façon ou d'une autre. Cette entreprise est à la tête de nombreuses sociétés formant le groupe Landtran, qui est exploité par la famille Assman. M. John Assman est à l'heure actuelle président et administrateur en chef des opérations de Landtran Systems Inc. De façon générale, Landtran effectue le transport et la distribution de marchandises générales dans tout l'Ouest et le Nord canadien et, dans une certaine mesure, aux États-Unis. De modeste entreprise de distribution de bière de Prince George (Colombie-Britannique) qu'elle était, Landtran s'est transformée en un important réseau de transport national et international et d'entreposage de marchandises.

[4] Le Conseil a entendu des témoignages pendant un certain nombre de jours et a été inondé de documents se rapportant à l'allégation des requérants selon laquelle une partie ou la totalité des sociétés faisant affaire sous le giron du groupe complexe de Landtran Systems Inc. forment un employeur unique ou constituent par ailleurs une unité qu'il convient d'accréditer. Par souci de commodité, un schéma des sociétés faisant partie du groupe de Landtran Systems Inc. (pièce 2) est joint à l'annexe «A».

[5] Les Teamsters représentent à l'heure actuelle des employés des sociétés suivantes du groupe Landtran. Chez Byers Transport Ltd. (BTL), les sections locales 362, 31 et 213 représentent une unité de négociation de tractionnaires (série 9500) et une unité distincte de chauffeurs et d'employés généraux d'entrepôt de la société. Une troisième unité d'employés de BTL, un petit groupe d'employés de bureau qui travaillent au terminal de Vancouver (appelé également l'entrepôt de NIT), est représentée par le Western Canada Council of Teamsters (WCCT). Des sections locales des Teamsters représentent aussi une unité de tractionnaires chez Monarch Transport Inc. (approximativement 50) ainsi que des employés

(Spruceland is now inactive). CAW currently holds bargaining rights for employees at the following companies within the Landtran group: NIT (the warehouse workers and owner-operators) and Dempsey Freight Systems (the owner-operators), both through voluntary recognition.

[6] At the hearing, the applicants essentially maintained the same position as outlined in the Investigating Officer's Report:

... the applicants maintain that the employers affected by this application are part of a single enterprise, commonly owned and controlled through the holding company Landtran Systems Ltd., of which Herb and John Assman are principals. The respondent employers, say the applicants, carry on one functionally and operationally integrated general freight transportation and distribution business in Western and Northern Canada with operations extending into the United States. The employers operate through an extensive network of trucking and warehousing operations under the common logo or name of BTS.

The applicants draw attention to the fact that a similar application affecting nine (9) companies, eight (8) of whom are directly named in this application, was rejected by the Board in 1993, in its Decision #995 [*BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.* (1993), 91 di 69 (CLRb no. 995)], on grounds that there was no compelling labour relations purpose to grant the application at that time. The applicants submit that since the issuance of that Decision, circumstances have changed, new companies within the BTS network have been created and the operations of those in existence at the time have been expanded. Specific examples are cited by the applicants in their application. The net effect of these developments has been that unionized employees from two unions in addition to a growing body of non-unionized employees are performing the same work within the BTS network which was previously carried out by members of the applicant.

Although it may have been argued back in 1993 that the various companies in the BTS network were carrying out complementary operations, the situation has now emerged into one of the various companies competing with each other, with employees at these competing companies carrying out the same functions according to the applicant. BTS management can now utilize different carriers within the network to serve the same destinations. The expansion of the BTS network into areas once serviced exclusively by Teamster represented companies has served to undermine the Teamsters' bargaining rights and this application is a response towards protecting their certification orders.

(page 3)

[7] As indicated above, in February 1993, the Board dismissed a similar common employer application (see: *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.* (1993),

d'entrepôt et des tractionnaires chez Spruceland Cartage Ltd. (Spruceland est aujourd'hui inactive). Le TCA détient à l'heure actuelle le droit de négocier pour des employés des sociétés suivantes faisant partie du groupe Landtran: NIT (les employés d'entrepôt et les tractionnaires) et Dempsey Freight Systems (les tractionnaires), dans les deux cas, grâce à une reconnaissance volontaire.

[6] À l'audience, les requérants ont fait valoir essentiellement la thèse qui est exposée dans le rapport de l'agent enquêteur:

... les requérants maintiennent que les employeurs touchés par la présente demande font partie d'une seule entreprise et sont tous assujettis au contrôle de la société de portefeuille Landtran Systems Ltd., qui en est propriétaire, et dont Herb et John Assman sont les mandants. Les employeurs intimés, soutiennent les requérants, exploitent une seule et même entreprise de transport et de distribution de marchandises générales - dans l'Ouest et le Nord canadien - intégrée sur le plan fonctionnel et opérationnel, dont les activités s'étendent aux États-Unis. Les employeurs exploitent leurs entreprises au sein d'un important réseau d'activités de transport par camion et d'entreposage sous la bannière de BTS.

Les requérants soulignent qu'en 1993, le Conseil a rejeté une demande semblable concernant neuf (9) sociétés, dont huit (8) sont directement désignées dans la présente demande, dans la décision n° 995 [*BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres* (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)], au motif qu'à ce moment-là, il n'y avait pas de bonnes raisons, sur le plan des relations du travail, d'accueillir la demande. Les requérants soutiennent que, depuis le prononcé de cette décision, les circonstances ont changé, de nouvelles sociétés ont été créées sous la bannière de BTS et les sociétés existant à l'époque ont pris de l'expansion. Les requérants offrent des exemples précis dans leur demande. Dans les faits, ces changements ont eu l'effet suivant: des employés syndiqués faisant partie de deux syndicats et un nombre de plus en plus élevé d'employés non syndiqués accomplissent, au sein du réseau de BTS, un travail qui était auparavant exécuté par des membres des requérants.

Bien qu'on ait pu prétendre en 1993 que les différentes sociétés faisant partie du réseau de BTS exploitaient des entreprises complémentaires, aujourd'hui, soutiennent les requérants, les différentes sociétés se font concurrence et leurs employés exécutent des tâches identiques. La direction de BTS peut aujourd'hui faire appel à différents transporteurs au sein du réseau pour desservir les mêmes destinations. L'incursion du réseau de BTS dans des régions autrefois desservies exclusivement par des sociétés dont les employés sont représentés par les Teamsters a eu pour effet de miner les droits de négociation de ces derniers. La présente demande vise à protéger leurs ordonnances d'accréditation.

(page 3; traduction)

[7] Ainsi qu'il est indiqué précédemment, au mois de février 1993, le Conseil a rejeté une demande semblable de déclaration d'employeur unique (voir *BTS*

91 di 69 (CLRB no. 995)). In that case, although the Board determined that all of the named companies could be declared a single employer for the purposes of the *Code*, it declined to do so because the Teamsters failed to establish the requisite compelling labour relations reasons. That decision provides an excellent summary of the origin of Landtran's business - into what was then BTS Byers Transportation Systems Inc. (BTS) - and its expansion throughout Western Canada. Accordingly, there will be no need to repeat it here.

[8] In the present application, the Teamsters argue that although the core companies, which comprised the BTS network in 1993 at the time of the Board's earlier decision, remain in operation, the circumstances have sufficiently changed to warrant the Board's order at this juncture. Specifically, according to the Teamsters, Landtran has created several new transportation companies, and has expanded the operations of others that existed in 1993. As a result, a situation has arisen where non-union and union employees from two different trade unions represent employees performing the same functions. The operations of the various companies, according to the Teamsters, now overlap to such an extent that the unionized employees are competing directly against each other and/or against the non-unionized employees for what they consider to be their bargaining unit work.

III

[9] It should be noted that all of the companies shown on the attached corporate schematic - except those listed under the heading "Landtran Group Holdings Inc." - are considered to be part of the Landtran group of companies, and were represented by Mr. Hunter, Counsel for the employers. Mr. Hunter conceded at the outset of the hearing that all of these companies were common employers in so far as they met the requisite requirements of *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699). The only issue that remained was whether or not the Board ought to exercise its discretion in granting the common employer application.

Byers Transportation Systems Inc. et autres (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)). Dans cette affaire, bien qu'il ait déterminé que toutes les sociétés nommément désignées pouvaient être reconnues comme employeur unique aux fins du *Code*, le Conseil a refusé de se prononcer dans ce sens parce que les Teamsters n'avaient pas réussi à établir qu'il y avait de bonnes raisons de le faire du point de vue des relations du travail. On trouve dans cette décision un excellent résumé des origines de l'entreprise de Landtran - de son évolution vers ce qui était alors BTS Byers Transportation Systems Inc. (BTS) - et de son expansion dans tout l'Ouest canadien. Par conséquent, il est inutile de tout répéter en l'espèce.

[8] Dans la présente demande, les Teamsters soutiennent que, bien que les sociétés principales, qui formaient le réseau de BTS au moment où le Conseil a rendu sa décision en 1993, demeurent actives, les circonstances ont suffisamment changé pour justifier une ordonnance du Conseil à ce moment-ci. Plus précisément, d'après les Teamsters, Landtran a créé plusieurs nouvelles sociétés de transport et a élargi les activités de sociétés qui existaient déjà en 1993. En conséquence, des employés non syndiqués et des employés représentés par deux syndicats différents exécutent des tâches identiques. Aujourd'hui, soutiennent les Teamsters, les activités des différentes sociétés se chevauchent à tel point que les employés syndiqués se font directement concurrence ou font concurrence aux employés non syndiqués pour s'accaparer ce qu'ils considèrent être du travail de l'unité de négociation.

III

[9] Il y a lieu de noter que toutes les sociétés qui figurent au schéma des sociétés joint aux présents motifs - à l'exception de celles qui sont énumérées sous «Landtran Group Holdings Inc.» - sont considérées comme faisant partie du groupe de sociétés Landtran, et étaient représentées par M^e Hunter, l'avocat des employeurs. M^e Hunter a concédé au début de l'audience que toutes ces sociétés constituaient un employeur unique dans la mesure où elles satisfaisaient aux conditions essentielles énoncées dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill et autres* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699). La seule question non résolue est de savoir si le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour accueillir la demande de déclaration d'employeur unique.

[10] The companies listed under Landtran Group Holdings Inc., in Appendix "A," are companies in which Landtran has only a partial ownership interest. There are four further respondents namely: Spruceland Cartage Ltd., Spirit Bear Holdings Ltd., Mystere Bear Holdings Inc., and Handover Enterprises Ltd., in which Landtran claimed to have no ownership interest. Further, unlike the other companies, there was no agreement between the parties as to the common employer criteria being satisfied with respect to any of the seven companies referred to. These seven companies were initially represented by separate counsel, who filed written submissions in response to the application. Ultimately all of the companies were not represented at the hearing.

[11] Prior to the conclusion of the hearing, the Board was informed that Spruceland Cartage Ltd., Spirit Bear Holdings Ltd., Mystere Bear Holdings Inc., and Handover Enterprises Ltd., were no longer in operation. This information was not effectively challenged by the Teamsters. In addition, there was, in any event, either no evidence - or no sufficient evidence - led by the Teamsters that served to satisfy the criteria in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*, with respect to each of the companies. Accordingly, the application with respect to these four companies is dismissed.

[12] Finally, a number of companies designated on Appendix "A" are companies with respect to which the Teamsters have subsequently withdrawn their request for inclusion in the common employer application, or were otherwise not named as respondents at all. These companies are Spruceland Truck & Repair Service, BTS Monarch Transport Inc., Monarch Heavy Haul Inc., BTS Logistics (1996) Ltd., Spruceland Terminals Ltd., and Prince George Container Exchange Ltd. This decision will thus not address those entities.

IV

[13] The present application was complicated by the intricate corporate structure of the Landtran Systems Inc. group of companies, as well as the complex operational interaction of those companies within that structure. For ease of reference and comprehension, the Board's discussion of the facts and determination on

[10] Les sociétés énumérées sous «Landtran Group Holdings Inc.» à l'annexe «A» sont des sociétés sur lesquelles Landtran ne détient un droit de propriété que partiel. Les sociétés Spruceland Cartage Ltd., Spirit Bear Holdings Ltd., Mystere Bear Holdings Inc. et Handover Enterprises Ltd., sur lesquelles Landtran a prétendu n'avoir aucun droit de propriété, sont elles aussi des intimées. En outre, contrairement aux autres sociétés, il n'y a eu aucun accord entre les parties sur la question de savoir s'il a été satisfait aux critères de l'employeur unique relativement à l'une ou l'autre des sept sociétés mentionnées. Au départ, ces sept sociétés avaient chacune leur avocat, et chaque avocat a déposé des observations écrites en réponse à la demande. En fin de compte, toutes les sociétés n'ont pas été représentées à l'audience.

[11] Avant la levée de l'audience, le Conseil a été informé que Spruceland Cartage Ltd., Spirit Bear Holdings Ltd., Mystere Bear Holdings Inc. et Handover Enterprises Ltd. avaient cessé leurs activités. Cette information n'a pas été contestée efficacement par les Teamsters qui, de toute façon, n'ont produit aucune preuve - ou aucune preuve suffisante - visant à satisfaire aux critères établis dans l'affaire *Murray Hill Limousine Service Ltd. et autres*, précitée, relativement à chacune des sociétés. Par conséquent, en ce qui concerne ces quatre sociétés, la demande est rejetée.

[12] Enfin, un certain nombre de sociétés désignées à l'annexe «A» sont des sociétés à l'égard desquelles les Teamsters ont subséquemment retiré leur demande de les inclure dans la demande de déclaration d'employeur unique, ou qui n'ont pas été nommément désignées à titre d'intimées. Ces sociétés sont Spruceland Truck & Repair Service, BTS Monarch Transport Inc., Monarch Heavy Haul Inc., BTS Logistics (1996) Ltd., Spruceland Terminals Ltd. et Prince George Container Exchange Ltd. La décision en l'espèce ne les touchera donc pas.

IV

[13] La présente demande a été compliquée en raison de la nature complexe de la structure d'entreprise du groupe de sociétés Landtran Systems Inc. et de la complexité de l'interaction opérationnelle de ces sociétés au sein de la structure en question. À des fins de commodité et de compréhension, l'analyse des faits

the merits will follow the corporate structure of the respondent employers, as set out in the schematic attached.

CANADIAN LESS-THAN-TRUCKLOAD (LTL) DIVISION

[14] The corporate entities operating in this segment of the transportation network are Byers Transportation System Inc. (BTSI), Byers Transport Ltd. (BTL), Northern Interior Transport Ltd. (NIT), Spruceland Distributors Limited (SDL) (this company was included as part of the application by Board order, subsequent to the Teamsters' initial filing of the present matter) MacLean Contracting Ltd., Dempsey Contracting Ltd., and Northern Interior Fastfrate Ltd. (NIF). Of the seven companies listed above under the Canadian LTL segment of Landtran's operation, only the first four continue to carry on business today.

Byers Transportation System Inc. (BTSI)

[15] BTSI is the overall holding company for the entire Canadian LTL group with its head office located in Edmonton, Alberta. It owns all of the shares of the other Canadian LTL operators and provides administrative, management, human resources, marketing and fleet operations support for the other Canadian LTL companies. It holds the Alberta, British Columbia, and Territorial operating authorities used by the Canadian LTL carriers, and the equipment of the various companies is registered to BTSI for purposes of licensing, record keeping and asset control. According to John Assman, all companies in the Canadian LTL segment operate under BTSI, and the general manager of BTSI, Terry McBurney, is also the general manager of the individual companies comprising the Canadian LTL group.

Byers Transport Ltd. (BTL)

[16] BTL is the largest of the Canadian LTL companies, in terms of its scope of operations and number of employees (approximately 450 employees and 30 owner-operators). The essence of its business is

par le Conseil et la décision au fond suivront l'exposé sur la structure d'entreprise des employeurs intimés, telle qu'elle est illustrée dans le schéma joint aux présents motifs.

DIVISION CANADIENNE DE TRANSPORT DE CHARGES PARTIELLES

[14] Les sociétés qui mènent leurs activités dans le cadre de ce secteur du réseau de transport sont Byers Transportation Systems Inc. (BTSI), Byers Transport Ltd. (BTL), Northern Interior Transport Ltd. (NIT), Spruceland Distributors Ltd. (SDL) (cette société a été incluse dans la demande conformément à une ordonnance du Conseil, à la suite du dépôt initial de la demande par les Teamsters), MacLean Contracting Ltd., Dempsey Contracting Ltd. et Northern Interior Fastfrate Ltd. (NIF). Parmi les sept sociétés énumérées ci-dessus qui font partie de la division canadienne de transport de charges partielles de Landtran, seules les quatre premières sont encore en exploitation aujourd'hui.

Byers Transportation System Inc. (BTSI)

[15] BTSI, dont le siège social est situé à Edmonton (Alberta), est la société de portefeuille générale de toute la division canadienne de transport de charges partielles. Elle détient la totalité des actions des autres entreprises actives faisant partie de la division canadienne de transport de charges partielles, à qui elle fournit des services de soutien sur le plan de l'administration, de la gestion, des ressources humaines, du marketing et de la gestion d'un parc. Elle détient des permis de transport valides en Alberta, en Colombie-Britannique et dans les Territoires; ces permis sont utilisés par les transporteurs canadiens de charges partielles. L'équipement des différentes sociétés est enregistré au nom de BTSI à des fins de permis, de tenue de livres et de contrôle des avoirs. D'après John Assman, toutes les sociétés faisant partie de la division canadienne de transport de charges partielles exploitent leurs entreprises sous la bannière de BTSI, dont le directeur général, Terry McBurney, est aussi le directeur général de chacune d'entre elles.

Byers Transport Ltd. (BTL)

[16] BTL est la plus importante des sociétés faisant partie de la division canadienne de transport de charges partielles sur le plan tant de l'étendue de ses activités que du nombre d'employés qu'elle compte (environ

hauling general freight between various destinations, delivering it to terminals where it is sorted and then locally delivered. The LTL designation signifies that any particular load may not be a full truckload and a particular vehicle may thus make various stops along the way, picking up loads from different customers who want goods transported to a specific destination. BTL also operates various terminals and warehouses, which facilitate its linehaul operations. Its main terminals are located in Edmonton and Calgary, and it distributes from there to points throughout Alberta, British Columbia and the Territories. It also uses the services of agents in many other towns in which it has no terminal of its own. As previously noted, the warehousemen and drivers, including the owner-operators, are represented by the Teamsters Locals 31, 213 and 362.

Northern Interior Transport Ltd. (NIT)

[17] NIT is a much smaller LTL company operating out of Vancouver. Its primary business is local pick-up and delivery (P&D), as well as the operation of a warehouse facility located at 1108 Derwent Way, Annacis Island, New Westminster, British Columbia (the NIT Warehouse or the Vancouver Terminal). NIT carries on a small linehaul operation from this facility, which mainly services the Greater Vancouver area. It also hauls freight north to 70 Mile House, where it interlines with other operators who continue on to Prince George. Finally, NIT does linehaul to some small towns in British Columbia and also occasionally linehauls to the Okanagan on an overflow basis. Other Landtran companies, including BTL, utilize NIT's facility for their linehaul operations.

[18] NIT employs approximately 30 employees and 20 owner-operators. Both the owner-operators and warehouse employees are represented by the CAW through a voluntary recognition.

450 employés et 30 tractionnaires). Essentiellement, l'entreprise effectue le transport de marchandises générales entre divers points et livre ces marchandises aux terminaux, où elles sont triées puis livrées sur le marché local. Par charges partielles, on entend les charges qui peuvent ne pas représenter des charges complètes de camion, ce qui signifie qu'un véhicule peut effectuer des arrêts en route pour cueillir les marchandises de différents clients qui souhaitent que celles-ci soient transportées jusqu'à certaines destinations. BTL exploite aussi différents terminaux et entrepôts, ce qui facilite ses activités de transport grande distance. Ses principaux terminaux sont situés à Edmonton et à Calgary. C'est à partir de ces terminaux qu'elle effectue la distribution de marchandises vers différents endroits partout en Alberta, en Colombie-Britannique et dans les Territoires. Elle utilise aussi les services de courtiers dans un bon nombre d'autres localités où elle n'a aucun terminal. Ainsi qu'il a été signalé précédemment, les travailleurs d'entrepôt et les chauffeurs, y compris les tractionnaires, sont représentés par les sections locales 31, 213 et 362 des Teamsters.

Northern Interior Transport Ltd. (NIT)

[17] NIT est une société beaucoup plus modeste de transport de charges partielles qui exploite son entreprise à Vancouver. Elle offre principalement un service local de cueillette et de livraison et exploite un entrepôt situé au 1108, Derwent Way, Annacis Island, New Westminster (Colombie-Britannique) (l'entrepôt de NIT ou le terminal de Vancouver). NIT exploite à partir de cet établissement une petite entreprise de transport grande distance qui dessert principalement la région du Grand Vancouver. Elle effectue aussi le transport au nord jusqu'à 70 Mile House, où elle effectue une correspondance avec d'autres transporteurs, qui se rendent ensuite jusqu'à Prince George. Enfin, NIT effectue le transport grande distance jusqu'à certaines petites localités de la Colombie-Britannique et elle assure à l'occasion - lorsqu'il y a débordement - le transport grande distance jusqu'en Okanagan. D'autres sociétés de Landtran, dont BTL, utilisent les installations de NIT pour mener leurs activités de transport grande distance.

[18] NIT compte approximativement 30 employés et 20 tractionnaires. Ces derniers, ainsi que ses employés d'entrepôt, sont représentés par le TCA grâce à une reconnaissance volontaire.

[19] The WCCT represents the BTL clerical workers who work at the NIT warehouse.

Spruceland Distributors Ltd. (SDL)

[20] SDL operates out of Prince George and supplies owner-operator tractors for the movement of LTL freight in British Columbia, primarily in Prince George and the surrounding areas. It employs approximately ten non-union owner-operators. According to Mr. Assman, SDL also linehauls south to 70 Mile House en route to Vancouver as well as to Williams Lake, east to West Park Gate (i.e. Jasper or the Alberta/BC border) en route to Edmonton, and west to Terrace and Smithers.

MacLean Contracting Ltd., Dempsey Contracting Ltd., and Northern Interior Fastfrate Ltd.

[21] MacLean Contracting Ltd. and Dempsey Contracting Ltd. have been defunct since February 1999. According to Mr. Assman, the warehouse and local P&D work formerly done by Dempsey Contracting Ltd. was transferred to BTL. Northern Interior Fastfrate Ltd. has no employees.

[22] Neither Dempsey Contracting Ltd., MacLean Contracting Ltd. nor Northern Interior Fastfrate Ltd. are effectively operating. The union argues, however, that their operations could be re-instituted at any time under the Landtran Systems Inc. network and that the Board ought to - essentially out of an abundance of caution - include them in the common employer declaration to avoid possible future labour relations problems. The Board does not agree. The corporations could well be re-instituted to conduct a completely different operation in the truckload division or otherwise. It would be premature on the Board's part to include them in a common employer declaration at this juncture, based on the speculation that they could be reinvigorated and on the presumption that they would direct their operation to the LTL division.

[19] Le WCCT représente les travailleurs de bureau de BTL qui travaillent à l'entrepôt de NIT.

Spruceland Distributors Ltd. (SDL)

[20] SDL exploite son entreprise à Prince George et offre les services de tractionnaires aux fins de l'acheminement de marchandises - par charges partielles - en Colombie-Britannique, principalement à Prince George et dans les régions voisines. Elle compte approximativement dix tractionnaires non syndiqués. D'après M. Assman, SDL effectue aussi le transport grande distance au sud, jusqu'à 70 Mile House, à destination de Vancouver et de Williams Lake, à l'est de West Park Gate (c.-à-d. Jasper ou la frontière entre l'Alberta et la Colombie-Britannique) à destination d'Edmonton, et à l'ouest jusqu'à Terrace et Smithers.

MacLean Contracting Ltd., Dempsey Contracting Ltd., et Northern Interior Fastfrate Ltd.

[21] MacLean Contracting Ltd. et Dempsey Contracting Ltd. n'existent plus depuis février 1999. D'après M. Assman, l'entrepôt et le service local de cueillette et de livraison offert auparavant par Dempsey Contracting Ltd. ont été transférés à BTL. Northern Interior Fastfrate Ltd. n'a aucun employé.

[22] Ni Dempsey Contracting Ltd., ni MacLean Contracting Ltd., ni Northern Interior Fastfrate Ltd. n'exploitent d'entreprise dans les faits. Le syndicat fait valoir cependant que leurs activités pourraient être rétablies à n'importe quel moment au sein du réseau de Landtran Systems Inc. et que le Conseil doit - essentiellement par mesure d'extrême prudence - les inclure dans la déclaration d'employeur unique pour éviter tout différend éventuel sur le plan des relations du travail. Le Conseil n'est pas d'accord. Les sociétés pourraient bien être rétablies pour mener des activités complètement différentes dans la division des charges complètes ou ailleurs. Il serait prématuré de la part du Conseil de les inclure dans une déclaration d'employeur unique sur le seul fondement de l'hypothèse selon laquelle elles pourraient être rétablies et de la présomption qu'elles pourraient mener leurs activités au sein de la division de transport de charges partielles.

DECISION: CANADIAN LTL DIVISION

[23] Having regard to the above, we are therefore only concerned with four of the companies operating under the Canadian LTL Division: BTSI, BTL, NIT, and SDL.

[24] As indicated above, it was common ground at the hearing that the objective criteria outlined in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*, have been met with respect to the companies operating within the Canadian LTL division. Having reviewed the evidence, the Board confirms that consensus, and concludes that the employers' four active companies in the Canadian LTL operation constitute a single employer for the purposes of the *Code*. The only issue that remains is whether or not the Board should exercise its discretion with respect to these employers, and issue a common employer declaration pursuant to section 35.

[25] The applicants argued that the bargained and bargaining rights of BTL employees are being undermined - and effectively avoided altogether - by SDL and NIT operating side by side and performing essentially the same functions in the same segment of Landtran's business - the LTL division. They point out that, as a result, there are clauses in the BTL collective agreement governing company drivers that are rendered ineffective in the circumstances. Specifically, they refer to article 2.04(D) of the collective agreement, which restricts the use of owner-operators by specifying the permissible ratio of owner-operators to company-owned vehicles. That provision reads as follows:

In no event shall the number of linehaul Owner-Operator power units exceed a ratio of one hundred percent (100%) of the Company's line haul power units. For this purpose, the Company's linehaul power for Local 362 shall be twenty-two (22), (twenty-three (23) drivers). The number of power units for Local 213 shall be five (5), (four (4) drivers). In Local 31 jurisdiction, the number of power units shall be three (3), one (1) of which will be included in the Yukon...

DÉCISION: DIVISION CANADIENNE DE TRANSPORT DE CHARGES PARTIELLES

[23] Compte tenu de ce qui précède, nous ne nous intéressons donc qu'à quatre des sociétés exploitant leur entreprise au sein de la division canadienne de transport de charges partielles: BTSI, BTL, NIT et SDL.

[24] Ainsi qu'il est indiqué précédemment, il a été admis à l'audience que, relativement aux sociétés exploitant leur entreprise au sein de la division canadienne de transport de charges partielles, il a été satisfait aux critères objectifs énoncés dans l'affaire *Murray Hill Limousine Service Ltd. et autres*, précitée. Ayant examiné la preuve, le Conseil confirme l'existence de ce consensus et conclut que les quatre sociétés actives des employeurs faisant partie de la division canadienne de transport de charges partielles constituent un employeur unique aux fins du *Code*. Il reste uniquement à déterminer si le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire relativement à ces employeurs et prononcer une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35.

[25] Les requérants ont fait valoir que les droits négociés et les droits de négocier des employés de BTL sont minés - en fait, complètement contournés - par SDL et NIT qui font affaire côte à côte et exécutent essentiellement les mêmes tâches dans le même secteur de l'entreprise de Landtran - la division de transport de charges partielles. Ils soulignent que, par conséquent, il y a, dans la convention collective de BTL qui régit les chauffeurs de la société, des clauses qui n'ont aucun effet dans le contexte. Plus précisément, ils renvoient à l'article 2.04(D) de la convention collective, qui restreint le recours à des tractionnaires en précisant le ratio permis entre le nombre de tractionnaires et le nombre de véhicules qui appartiennent à une société donnée. Cette disposition est libellée dans les termes suivants:

Le nombre de tracteurs appartenant à des tractionnaires qui effectuent le transport grande distance ne doit en aucun cas excéder le nombre de tracteurs de transport grande distance appartenant à la société. À cette fin, le nombre de tracteurs de transport grande distance de la société pour la section locale 362 est de vingt-deux (22), (vingt-trois (23) chauffeurs). Le nombre de tracteurs pour la section locale 213 est de cinq (5) (quatre (4) chauffeurs). Dans la section locale 31, le nombre de tracteurs est de trois (3), dont un (1) fera partie du Yukon...

(traduction)

[26] In addition, article 2.04(C) of the same collective agreement restricts the number of drivers for each owner-operator power unit to one driver per vehicle. The Teamsters argue that BTSI, which controls the scheduling and dispatching of all LTL business, can reallocate work that would normally be given to BTL to one of the other LTL carriers, SDL (non-union owner-operators) or NIT (CAW owner-operators). These companies are not subject to the same collective agreement and can accordingly avoid the restrictions and effectively undermine the bargained rights of the BTL Teamsters. As stated in their written submissions:

The Teamsters have negotiated a restriction concerning the ratio of owner-operator power units to Company power units, but BTSI (Landtran) is able to undermine this bargained right by the simple device of creating another corporate entity within the LTL network to house additional owner-operators. The Teamsters could not file a grievance relating to this issue because technically only the ratio of power units of Byers Transport Ltd. count in the calculation, but clearly their negotiated right to a particular ratio of units is being subverted. BTSI is able to avoid the regulation of Article 2.04(D) and create whatever ratio of owner-operators to employee power units it determines desirable, through the simple device of an artificial corporate boundary.

(page 7)

[27] As a further example of bargained rights being avoided, the Teamsters argue that because BTSI controls the allocation of routes and schedules for all of the LTL business, it is in a position to direct work away from BTL company drivers - or Teamsters 9500 Series owner-operators - to the SDL or NIT owner-operators, and thereby avoid the higher rates of pay and benefits negotiated by the Teamsters.

[28] In its earlier decision, *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.*, *supra*, the Board declined to make a common employer declaration on the basis that the Teamsters failed to establish compelling labour relations purposes for the order. At that time, the Board saw the Teamsters' application as an attempt to raid the CAW. According to the Teamsters, circumstances have changed since the Board's 1993 decision. They argue

[26] En outre, l'article 2.04(C) de la même convention collective restreint à un le nombre de chauffeurs par véhicule pour chaque tracteur appartenant à un tractionnaire. Les Teamsters soutiennent que BTSI, qui assume la tâche d'établir les calendriers et de répartir tous les contrats de transport de charges partielles, peut détourner du travail qui serait normalement attribué à BTL vers l'un des autres transporteurs de charges partielles, SDL (tractionnaires non syndiqués) ou NIT (tractionnaires du TCA). Ces sociétés ne sont pas assujetties à la même convention collective et peuvent par conséquent contourner les restrictions et miner dans les faits les droits négociés des Teamsters de BTL. Ainsi qu'il est indiqué dans leurs observations écrites:

Les Teamsters ont négocié une restriction concernant le ratio de tracteurs appartenant à des tractionnaires pour chaque tracteur appartenant à la société, mais BTSI (Landtran) est en mesure de miner ce droit négocié en créant simplement une autre société au sein du réseau de transport de charges partielles pour faire appel à des tractionnaires supplémentaires. Les Teamsters ne pourraient déposer un grief sur cette question car, théoriquement, seul le ratio de tracteurs appartenant à Byers Transport Ltd. compte dans le calcul, mais il est évident qu'il est porté atteinte à leur droit négocié à un ratio donné de tracteurs. BTSI est en mesure de contourner la réglementation prévue à l'article 2.04(D) et de créer le ratio entre les tracteurs appartenant à des tractionnaires et les tracteurs appartenant à des employés qu'elle juge souhaitable, au moyen simplement de la création d'une barrière artificielle prenant la forme d'une société.

(page 7; traduction)

[27] Les Teamsters soutiennent que leurs droits négociés sont contournés également du fait que BTSI contrôle l'attribution des trajets et des horaires pour tous les contrats de transport de charges partielles, de sorte qu'elle est en mesure de retirer du travail des mains des chauffeurs de la société BTL - ou des tractionnaires Teamsters (série 9500) - pour l'attribuer aux tractionnaires de SDL ou de NIT, et d'éviter ainsi les taux de paie plus élevés et les meilleurs avantages qui ont été négociés par les Teamsters.

[28] Dans l'affaire *BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres*, précitée, le Conseil a refusé de prononcer une déclaration d'employeur unique au motif que les Teamsters n'avaient pas réussi à établir qu'il existait de bonnes raisons, sur le plan des relations du travail, de rendre une telle ordonnance. À cette époque-là, le Conseil a vu dans la demande des Teamsters une tentative de faire du maraudage contre

that although the core companies remain the same, the BTS network has expanded:

The situation existing today at Landtran is substantially different from the situation the Board found existing in 1993. Byers Transport Ltd. continues to operate as an LTL carrier under the BTSI banner. **NIT is now operating as an LTL carrier under the BTSI banner.** These two entities that the Board specifically found to be operating in **different segments** of the transportation network in 1993, are today, by admission of the Respondents, operating in the **same segment** of the transportation network in the same corporate family, and in some circumstances, for example in Vancouver, are operating out of the same warehouse location. The argument that the Teamsters are attempting to expand their bargaining rights into another segment of the transportation network by including NIT as a Respondent cannot prevail. Instead, the Board today is faced with a situation where the presence of NIT within the LTL segment of the network represents an incursion on the bargaining rights of the Teamsters who have always held exclusive bargaining rights with regard to employees in the LTL segment of the network through Byers Transport Ltd.

(page 11)

[29] The essence of the Teamsters' argument is that separate companies are being created to perform the same work as that performed by BTL, but in a more flexible and perhaps less costly manner. The corporate boundaries are artificial and exist only as a means by which the true employer, in the case of the LTL segment, BTSI, may avoid its collective agreement obligations. This effectively undermines the bargaining rights and exclusive bargaining authority of the Teamsters. In their view, this manifests the compelling labour relations reasons - which were lacking in 1993 - for the Board to issue a common employer declaration. They sum up their position in their written argument, as follows:

In this case, the Applicants submit that it does not make labour relations sense to have two different trade unions and some non-union employees within the LTL segment of the transportation network. The three sets of owner-operators are working work [sic] under different terms of employment, although they undeniably share the same community of interest. In the present circumstances there is uncertainty with regard to the boundaries of each of the existing bargaining units within the LTL unit. The boundaries of each unit cannot be determined by reference to employee classifications or

le TCA. D'après les Teamsters, les circonstances ont changé depuis la décision du Conseil en 1993. Ils soutiennent que, si les principales sociétés sont demeurées les mêmes, le réseau de BTS, lui, a pris de l'expansion:

La situation actuelle chez Landtran est sensiblement différente de celle dont le Conseil a pris connaissance en 1993. Byers Transport Ltd. continue d'exploiter son entreprise en tant que transporteur de charges partielles sous la bannière de BTSI. **NIT exploite aujourd'hui son entreprise en tant que transporteur de charges partielles sous la bannière de BTSI.** De l'aveu des intimées, ces deux sociétés, à l'égard desquelles le Conseil a expressément conclu en 1993 qu'elles faisaient partie de **secteurs différents** du réseau de transport, exploitent aujourd'hui leurs entreprises dans le **même secteur** du réseau de transport de la même famille de sociétés et, dans certaines circonstances, par exemple à Vancouver, à partir du même entrepôt. L'argument selon lequel les Teamsters tentent d'étendre leurs droits de négocier à un autre secteur du réseau de transport en incluant NIT comme intimée ne peut être retenu. Au contraire, le Conseil se retrouve aujourd'hui en face d'une situation où la présence de NIT dans le secteur du réseau qui est consacré au transport de charges partielles représente une incursion dans les droits de négocier des Teamsters, qui ont toujours détenu des droits exclusifs de négociation pour les employés faisant partie du secteur du réseau consacré au transport de charges partielles, par l'intermédiaire de Byers Transport Ltd.

(page 11; traduction)

[29] Essentiellement, l'argument des Teamsters est le suivant: des sociétés distinctes sont créées pour accomplir le même travail que celui qui est exécuté par BTL, mais d'une manière plus souple et peut-être moins coûteuse. Les lignes de démarcation entre les sociétés sont factices et ne visent qu'à permettre au véritable employeur, dans le cas du secteur du transport de charges partielles, BTSI, de contourner les obligations que lui impose sa convention collective. Dans les faits, les droits des Teamsters de négocier ainsi que leur pouvoir exclusif de négocier en sont minés. À leur avis, pour cette raison, le Conseil a de bonnes raisons, sur le plan des relations du travail - ce qui n'était pas le cas en 1993 -, de prononcer une déclaration d'employeur unique. Ils résument ainsi leur thèse dans les arguments écrits:

Dans ce cas-ci, les requérants soutiennent qu'il n'est pas logique, sur le plan des relations du travail, de compter deux syndicats distincts et un certain nombre d'employés non syndiqués dans le secteur du réseau qui est consacré au transport de charges partielles. Les trois groupes de tractionnaires sont assujettis à des modalités de travail différentes, bien qu'ils partagent indéniablement une communauté d'intérêts. Dans les présentes circonstances, on ne peut dire avec certitude où se trouve la ligne de démarcation entre chaque unité de négociation faisant partie de la division

according to geography: LTL line haul owner-operators from both NIT and BTL depart from the Vancouver terminal and also run side by side along other routes. BTL employee drivers also depart from the Vancouver terminal and run alongside NIT owner-operators elsewhere in the LTL system. Moreover, one cannot determine whether additional regular routes that might be added within the LTL segment in British Columbia or Alberta would be considered to be BTL routes (Teamsters), NIT routes (CAW) or even Spruceland Distributors Ltd routes (non-union). All of this uncertainty should be resolved by rationalizing the bargaining structure within the LTL network to have a single bargaining agent representing all employees.

(page 12)

[30] In response, the employers oppose the application and reject both the Teamsters' assertions that they either have, or ever had, exclusive bargaining rights respecting LTL work or that their bargaining rights have been undermined. The essence of the employers' response is that the Teamsters have failed to present any evidence of erosion of bargained or bargaining rights, and that the Teamsters have never had any historical right or jurisdiction over any of the work that they are now attempting to claim. The employers focus on the geographical nature of the work and the manner in which it has traditionally been allocated. In particular, for example, they emphasize that NIT operates the warehouse and local P&D in the Vancouver area and that the Teamsters have never had any history of operating in the Vancouver area other than the fact that it used a non-union Vancouver agent.

[31] The employers maintain that nothing has substantially changed since the Board found no compelling labour relations purpose to issue a common employer declaration in 1993, and there is therefore no compelling labour relations purpose for doing so now. According to the employers, the Teamsters are attempting to raid the CAW and expand rather than protect the jurisdiction of their bargaining rights. The employers also dispute the Teamsters' interpretation of the 1993 decision, which suggests that the Board found NIT to be operating in the FTL (full truckload) segment and therefore there was no direct competition between the companies in the same business segment. According to the employers, NIT has always performed

du transport de charges partielles. On ne peut établir de distinction entre chaque unité en fonction des classifications des employés ou de la géographie: les tractionnaires de NIT et de BTL qui effectuent le transport grande distance de charges partielles prennent leur départ au terminal de Vancouver et partagent également d'autres trajets. Les chauffeurs qui sont des employés de BTL partent du terminal de Vancouver également et partagent des trajets avec les tractionnaires de NIT ailleurs dans le réseau de transport de charges partielles. En outre, on ne peut dire si des trajets réguliers supplémentaires qui pourraient être ajoutés dans le secteur des charges partielles en Colombie-Britannique ou en Alberta seraient considérés comme des trajets de BTL (Teamsters), de NIT (TCA) ou même de Spruceland Distributors Ltd. (aucun syndicat). Toutes ces incertitudes devraient être dissipées au moyen de la rationalisation de la structure de négociation au sein du réseau de transport de charges partielles, afin qu'un seul agent négociateur représente tous les employés.

(page 12; traduction)

[30] En réponse, les employeurs s'opposent à la demande et rejettent les arguments des Teamsters qu'ils détiennent ou qu'ils ont détenu à un moment donné le droit exclusif de négocier relativement au transport de charges partielles, ou que leur droit de négocier a été miné. Les employeurs font valoir essentiellement que les Teamsters ont omis de prouver l'atteinte à leurs droits négociés ou à leur droit de négocier, et qu'ils n'ont jamais eu de droit ou de compétence historique sur quelque partie que ce soit du travail qu'ils tentent aujourd'hui de s'approprier. Les employeurs mettent l'accent surtout sur la nature géographique du travail et la manière dont celui-ci a été attribué par le passé. Plus particulièrement, ils insistent, par exemple, sur le fait que NIT exploite un entrepôt et offre des services de cueillette et de livraison dans la région de Vancouver et que, par le passé, les Teamsters n'ont jamais fait affaire dans la région de Vancouver, sauf dans la mesure où ils ont fait appel à un mandataire non syndiqué de Vancouver.

[31] Les employeurs soutiennent que les choses n'ont pas changé considérablement depuis que le Conseil a conclu, en 1993, qu'il n'existait pas de bonne raison, sur le plan des relations du travail, de prononcer une déclaration d'employeur unique, et qu'il n'y a donc aucune bonne raison, sur le plan des relations du travail, de le faire aujourd'hui. D'après les employeurs, les Teamsters tentent de faire du maraudage contre le TCA et d'élargir la portée de leur droit de négocier plutôt que de protéger celui-ci. Les employeurs contestent également l'interprétation par les Teamsters de la décision de 1993, selon laquelle le Conseil a conclu que NIT exploitait son entreprise dans le secteur des charges complètes et que, par conséquent, il n'y

an LTL function and therefore - since the circumstances were the same then as they are now - there is no "new" reason for the Board to deviate from its earlier findings.

[32] The Board heard some evidence - and even more speculation and argument - concerning the specific routes and the linehaul operations of the various LTL companies. The Teamsters attempted to establish overlapping routes, schedules and work jurisdiction. The employers, on the other hand, attempted to demonstrate that the companies each had their own specific geographical areas of operation - such that they complemented rather than competed with each other - and that any overlap was minimal and exceptional. In the end, the actual evidence adduced was less than clear with respect to the exact route destinations serviced by each company and the method by which the work was allocated.

[33] However, the evidence did confirm that, both prior to the Assman's purchase of BTL in 1990 and thereafter (including at the time of the Board's previous decision in 1993), other Assman companies were performing LTL functions for which the Teamsters did not have exclusive bargaining rights. It is true that BTL has historically only performed LTL work (with the exception of the separate Monarch Special Commodities Division which did FTL work); however, the Board accepts that others, including NIT, Spruceland Cartage Ltd. (before it was sold in 1996), as well as both MacLean Contracting Ltd. and Dempsey Contracting Ltd. (before they were closed in 1999), also carried out LTL linehaul operations. Many of those companies at some point performed a combination of LTL and FTL work. Accordingly, the Board does not accept the Teamsters' assertion that a change in NIT functions from FTL to LTL work, in and of itself, is sufficient for the Board to now find compelling labour relations reasons to issue the common employer declaration.

[34] While the Teamsters may have overstated the "exclusivity" of their bargaining rights in relation to the

avait aucune concurrence directe entre les sociétés faisant partie du même secteur. D'après les employeurs, NIT a toujours effectué le transport de charges partielles et puisque les circonstances étaient alors identiques à celles qui existent aujourd'hui, il n'existe donc aucune raison «nouvelle» pour le Conseil de revenir sur ses conclusions antérieures.

[32] Le Conseil a entendu des témoignages - et même davantage de conjectures et d'arguments - sur les trajets particuliers et les activités de transport grande distance des différentes sociétés de transport de charges partielles. Les Teamsters ont tenté d'établir l'existence de trajets, d'horaires et de domaines de travail se chevauchant. Les employeurs, quant à eux, ont tenté de démontrer que les sociétés avaient chacune leurs propres territoires - de sorte qu'elles se complétaient plutôt que de se faire concurrence - et que tout chevauchement était marginal et exceptionnel. En bout de ligne, la preuve qui a été effectivement produite n'était pas claire relativement aux destinations exactes desservies par chaque société et à la méthode d'attribution du travail.

[33] Cependant, la preuve a bel et bien confirmé que, avant l'achat par les Assman de BTL en 1990 et par la suite (notamment au moment où le Conseil a rendu sa décision en 1993), d'autres sociétés des Assman effectuaient le transport de charges partielles à l'égard duquel les Teamsters n'avaient aucun droit exclusif de négociier. Il est vrai que, par le passé, BTL a effectué le transport de charges partielles uniquement (à l'exception de la division distincte des marchandises particulières de Monarch qui effectuait le transport de charges complètes); cependant, le Conseil accepte que d'autres sociétés, dont NIT, Spruceland Cartage Ltd. (avant qu'elle soit vendue en 1996), ainsi que MacLean Contracting Ltd. et Dempsey Contracting Ltd. (avant qu'elles ferment leurs portes en 1999), exerçaient elles aussi des activités de transport grande distance de charges partielles. Nombre de ces sociétés ont à un moment donné effectué le transport soit de charges partielles, soit de charges complètes. Par conséquent, le Conseil n'accepte pas l'affirmation des Teamsters que le passage du transport de charges partielles au transport de charges complètes par NIT est en soi suffisant pour conclure qu'il existe aujourd'hui de bonnes raisons, sur le plan des relations du travail, de prononcer une déclaration d'employeur unique.

[34] Si les Teamsters ont peut-être exagéré le caractère «exclusif» de leur droit de négociier relativement au

LTL work, it cannot be said that nothing has changed since the previous Board decision in 1993. What became evident was the fact that there are currently three different companies - two unionized (but each represented by a different union) and the third a non-union operator - all performing essentially the same work functions in the same division of Landtran's business. Although it appears that there was some historical or geographical basis for the segregated operations - despite some limited overlap - the corporate distinctions within the LTL division have become artificial from a functional perspective.

[35] What has changed is both the manner in which the network of companies is currently structured and in which it services its numerous and diverse customers. According to Mr. Assman, in April 1998 - following on the heels of a strike by the BTL Teamsters - a major restructuring of the business was undertaken, primarily along functional business lines. A clear delineation was made between LTL and FTL work. In addition, separate divisions were created for the FTL cartage (flat deck) business, the USA LTL business and logistics (concerned specifically with dedicated delivery, third party warehousing and freight management). There were several reasons for the restructuring. One was to end the confusion among customers, and even employees, as to the nature of the business and operations of the various companies within the network. Another was the desire to formalize the status of Monarch Transport, Division of Byers Transport Ltd. - the special commodities division of BTL - whose Teamsters' owner-operators were effectively performing FTL work, but did not have a separate corporate entity, nor a separate collective agreement. Finally, Mr. Assman stated that in order to be competitive in the industry, Landtran needed to focus its operational business lines so as to conform with how its competitors have segregated their business functions.

[36] As a direct result of this restructuring, the LTL and FTL functions were separated and more clearly delineated. Companies that had previously performed both functions were now performing either one or the

transport de charges partielles, on ne peut cependant affirmer que rien n'a changé depuis la décision rendue en 1993 par le Conseil. Ce qui est devenu évident, c'est qu'il y a, à l'heure actuelle, trois sociétés différentes - deux d'entre elles sont syndiquées (chacune étant cependant représentée par un syndicat différent) et la troisième ne l'est pas - qui, toutes, exécutent essentiellement les mêmes tâches dans la même division de l'entreprise de Landtran. Bien qu'il semble avoir existé des raisons historiques et géographiques de dissocier les activités - en dépit d'un certain chevauchement, quoique limité - les distinctions entre les sociétés faisant partie de la division du transport de charges partielles sont aujourd'hui artificielles du point de vue fonctionnel.

[35] Ce qui a changé, c'est la façon dont le réseau des sociétés est aujourd'hui structuré et dont il dessert sa clientèle nombreuse et diversifiée. D'après M. Assman, au mois d'avril 1998 - dans la foulée d'une grève des Teamsters de BTL - une restructuration majeure a été entreprise, principalement en fonction des activités fonctionnelles. Une nette distinction a alors été établie entre le transport de charges partielles et le transport de charges complètes. En outre, des divisions distinctes ont été créées pour les activités de transport de charges complètes par camion à plate-forme, les activités américaines de transport de charges partielles et la logistique (consacrée expressément à la livraison spécialisée, à l'entreposage pour des tiers et à la gestion des marchandises). Il y avait plusieurs raisons de procéder à cette restructuration, dont celle de mettre fin à la confusion qui régnait au sein des clients et même des employés sur la nature de l'entreprise et des activités des différentes sociétés faisant partie du réseau. On souhaitait aussi officialiser le statut de Monarch Transport, division de Byers Transport Ltd. - la division des marchandises particulières - dont les tractionnaires Teamsters effectuaient dans les faits le transport de charges complètes alors qu'ils ne se rattachaient à aucune personne morale distincte et qu'ils n'avaient pas leur propre convention collective. Enfin, M. Assman a déclaré que, pour être concurrentielle, Landtran devait concentrer ses activités opérationnelles de façon à suivre le modèle adopté par ses concurrents pour ce qui est de distinguer leurs différentes fonctions commerciales.

[36] Cette restructuration a eu pour effet direct de délimiter et de distinguer plus clairement les activités de transport de charges partielles et celles de transport de charges complètes. Les sociétés qui avaient

other. Consequently, NIT, SDL and BTL all now operate directly under BTSI (formerly PGW), the holding company for all the LTL carriers, and all carry out only LTL functions.

[37] The evidence adduced at the hearing illustrated that the operational lines of the existing bargaining units between BTL and NIT - as well as the owner-operator companies - were blurred at best. The operations carried out by BTSI, and its member companies in the Canadian LTL group, are such that it is difficult to segregate the respective functions based on geography or employee classifications. For example, linehaul operators from both NIT and BTL depart from Vancouver and run side by side along other routes. As indicated in Mr. Assman's testimony, once freight enters BTSI's LTL system, it can be delivered by any of the carriers under the BTSI banner.

[38] At the end of the day, the Board was left with the conclusion that the corporate boundaries that exist between the entities in the Canadian LTL group are artificial and virtually indistinguishable from a functional perspective. Although the different companies may have a separate historical and geographical base - and they may well have complemented each other following the integration of the businesses after the purchase of BTL in 1990 - in light of the functional restructuring, it no longer makes sense to maintain the artificial distinctions between companies within the Canadian LTL segment. And, it no longer makes practical labour relations sense to have two unions and a non-union company operating within that same segment of the business.

[39] Counsel for the employers argued that the Teamsters had failed to offer evidence that their bargained or bargaining rights have been eroded or otherwise jeopardized - either before or after the restructuring - by the other companies operating within the LTL segment. Without making a determination in that regard, it is nevertheless apparent that those bargained or bargaining rights are at risk of being infringed in the circumstances, as illustrated by the

auparavant effectué les deux formes de transport se limitaient dorénavant à l'une d'elles. En conséquence, NIT, SDL et BTL exercent aujourd'hui leurs activités sous le contrôle direct de BTSI (autrefois appelée PGW), la société de portefeuille de tous les transporteurs de charges partielles, et toutes effectuent le transport de charges partielles uniquement.

[37] D'après la preuve produite à l'audience, les lignes de démarcation opérationnelles entre les unités de négociation en place chez BTL et chez NIT - de même que les sociétés tractionnaires - ont été au mieux brouillées. Les activités de BTSI et celles de ses sociétés faisant partie de la division canadienne de transport de charges partielles sont telles qu'il est difficile d'en distinguer les tâches respectives sur le fondement de la géographie ou des classifications des employés. Par exemple, les chauffeurs qui effectuent le transport grande distance pour NIT et BTL partent de Vancouver et partagent d'autres trajets. Ainsi que l'a indiqué M. Assman dans son témoignage, une fois que des marchandises pénètrent le système de charges partielles de BTSI, elles peuvent être livrées par n'importe quel des transporteurs qui travaillent sous la bannière de BTSI.

[38] En définitive, le Conseil ne pouvait que conclure que les lignes de démarcation entre les sociétés qui font partie de la division canadienne de transport de charges partielles sont artificielles et pour ainsi dire impossibles à cerner d'un point de vue fonctionnel. Bien que les différentes sociétés aient pu avoir une raison d'être historique et géographique propre à chacune d'elles - et il se peut bien qu'elles se soient complétées à la suite de l'intégration des entreprises après l'achat de BTL en 1990 -, compte tenu de la restructuration fonctionnelle, il n'y a plus de raison de maintenir ces distinctions artificielles entre les sociétés qui forment la division canadienne de transport de charges partielles. Il n'est plus pratique non plus, du point de vue des relations du travail, de compter deux syndicats et une société non syndiquée au sein de ce même secteur d'activités.

[39] L'avocat des employeurs a fait valoir que les Teamsters n'avaient présenté aucune preuve que leurs droits négociés ou leurs droits de négocier avaient été minés ou par ailleurs menacés - avant ou après la restructuration - par l'existence des autres sociétés effectuant le transport de charges partielles. Sans que le Conseil rende de décision à cet égard, il est tout de même évident que ces droits négociés ou de négocier risquent d'être violés dans les circonstances compte

ability of BTSI to effectively circumvent the bargained restrictions regarding the ratio of company drivers to owner-operators and the number of drivers per vehicle.

[40] Little can be made of the employers' argument that the Teamsters do not have "exclusivity" of bargaining rights, but rather share that with another trade union - as well as with non-union operators - within the same division. The simple question to ask is: are the Teamsters' bargaining rights granted through the *Code* being - or likely to be - subverted by the existence and operation of the other entities that comprise a common employer? The answer is clearly yes. The same question can be asked and answered with respect to its "bargained" rights.

[41] Further, despite the CAW's opposition, there is no impediment to a common employer declaration being issued in circumstances where two or more unions represent employees working within the same corporate family. (See *Transport Route Canada Inc.*, CNX/CN Trucking (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRBR no. 478)).

[42] The more salient change that has taken place since the Board's previous decision in 1993 is the shift in both the legislation and jurisprudence respecting the exercise of the Board's discretion in granting a common employer declaration. Amendments to the *Canada Labour Code* that came into effect in 1999 included changes to section 35 governing common employer declarations. The amended section 35 reads as follows:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[43] The new statutory structure, coupled with the Board's developing jurisprudence, has had the effect

tenu notamment du pouvoir de BTSI de contourner, dans les faits, les restrictions négociées sur le nombre de chauffeurs d'une société pour chaque tractionnaire, et sur le nombre de chauffeurs pour chaque véhicule.

[40] L'argument des employeurs selon lequel les Teamsters ne détiennent pas l'exclusivité des droits de négocier et partagent ces droits avec un autre syndicat - et avec des exploitants non syndiqués - faisant partie de la même division est difficilement soutenable. La question est simple: le droit de négocier que les Teamsters tirent du *Code* est-il miné - ou susceptible d'être miné - par l'existence et l'exploitation des autres sociétés qui constituent un employeur unique? Évidemment, la réponse à cette question est oui. En ce qui concerne les droits « négociés » des Teamsters, on peut donner la même réponse à la même question.

[41] En outre, en dépit de l'opposition du TCA, rien n'empêche le Conseil de prononcer une déclaration d'employeur unique dans des circonstances où au moins deux syndicats représentent des employés qui travaillent dans la même famille d'entreprises. (Voir *Transport Route Canada Inc.*, CNX/CN Camionnage (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT n° 478)).

[42] Le changement le plus marquant intervenu depuis la décision rendue en 1993 par le Conseil est le virage que l'on a pris dans les lois et la jurisprudence concernant l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil en matière de déclaration d'employeur unique. L'article 35, qui porte sur les déclarations d'employeur unique, fait partie des dispositions du *Code canadien du travail* qui ont été modifiées en 1999. En voici le texte modifié:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[43] La nouvelle structure législative, associée à la jurisprudence en évolution du Conseil, a eu pour effet

of broadening the basis for the Board's exercise of discretion and expanding the concept of what constitutes a compelling labour relations purpose for granting such a declaration.

[44] The Board's current position with respect to the labour relations purpose underlining the granting of a single employer declaration is summarized in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010. The Board stated as follows:

[35] The factors to be considered by the Board in deciding whether to exercise its discretion in this matter should reflect the new statutory structure. The process required by the *Code* to follow the declaration of single employer under section 35 (or section 18.1(1) or a section 45 review of the structure of bargaining units) now specifies the consequences of such a declaration, thereby altering the effect and impact of the initial declaration. The statutory provisions allow a greater degree of control on the part of the affected parties subsequent to the initial declaration than had previously been the case. Notably as well, while employer or trade union may now apply, Parliament did not broaden the provisions respecting the responding party. The responding party, whether employer or trade union, must be given "the opportunity to make representations" before such a declaration is made.

...

[61] ... the factors the Board should consider in making a declaration such as that requested are now broader than is suggested. If bargaining rights are threatened, there is certainly a strong argument that the requested declaration should be made. However, as indicated, even before the recent amendments to section 35 to provide expressly for an application by an employer, the predecessor Board was of the view that section 35 was not restricted to circumstances where bargaining rights are threatened.

[62] Specifically, in *Prince Rupert Grain Ltd. et al.*, *supra*, the Board noted:

"However, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration should not be restricted solely to that of preventing an employer from using the corporate structure to erode or undermine existing bargaining rights. As indicated earlier, the promotion of harmonious and effective industrial relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion thereunder (*The Canadian Press et al.*, *supra*).

d'élargir les critères sur lesquels le Conseil s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire ainsi que la notion que sont les bonnes raisons, sur le plan des relations du travail, de prononcer la déclaration en question.

[44] Le point de vue actuel du Conseil en ce qui concerne les raisons qui, du point de vue des relations du travail, justifient la déclaration d'employeur unique, est résumé dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, où le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:

[35] Les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour trancher la question de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en l'espèce devraient refléter la nouvelle structure législative. La procédure à appliquer aux termes du *Code* après la formulation d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 (ou le paragraphe 18.1(1) ou une révision de la structure de négociation aux termes de l'article 45) indique maintenant les conséquences d'une telle déclaration, et modifie de ce fait l'effet et l'incidence de la déclaration initiale. Si l'on compare la situation actuelle à la situation antérieure, les dispositions législatives accordent une plus grande marge de manoeuvre aux parties visées après que le Conseil a fait la déclaration initiale. Précisons également que, même si l'employeur et le syndicat peuvent désormais présenter une demande, les dispositions s'appliquant à la partie intimée n'ont pas été modifiées. La partie intimée, qu'il s'agisse de l'employeur ou du syndicat, doit avoir «la possibilité de présenter des arguments» avant qu'une déclaration soit faite.

...

[61] ... les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour faire une déclaration du genre de celle demandée en l'espèce sont désormais plus généraux que le prétend le syndicat. Si les droits de négociation sont menacés, cela constituera à coup sûr un argument solide en faveur de la déclaration demandée. Cependant, comme il est indiqué, avant même que l'article 35 ne soit récemment modifié pour accorder explicitement aux employeurs le droit de présenter une demande, l'ancien Conseil avait formulé l'opinion que l'article 35 n'avait pas pour seul objet de remédier aux situations où les droits de négociation sont menacés.

[62] Plus particulièrement, dans *Prince Rupert Grain Ltd. et autre*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«Toutefois, les objectifs liés aux relations de travail qui justifient une déclaration fondée sur l'article 35 ne devraient pas se limiter au fait d'empêcher un employeur de se servir de la structure de l'entreprise pour porter atteinte ou faire échec aux droits de négociation existants. Comme nous l'avons dit plus haut, favoriser des relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif lié aux relations de travail qui peut inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire (*Presse canadienne et autres*, précitée).

In the present case, the applicant argued that a single employer declaration would promote "effective industrial relations" and "sound labour-management relations" in that it would preserve the industry-wide bargaining structure already in place. The Board has long acknowledged that the rationalization of bargaining structures is a valid labour relations reason for the Board to exercise its discretion under section 35 of the *Code* so long as bargaining rights are not denied or eroded..."

(pages 15-16 and 27-28; 63 and 73; and 143,077 and 143,081-143,082)

[45] Further, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board observed as follows:

[34] ... A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a broader basis for the exercise of its discretion is required. The Board considers that rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration. ...

(pages 18; and 143,508)

[46] Clearly, the Board's exercise of discretion need not be remedial alone.

[47] There are obviously circumstances, as acknowledged by the Board in *Air Canada (90)*, *supra*, (page 20), where a corporate integration does not automatically mean integration of bargaining units. Similarly, corporate restructuring does not necessarily mean that the bargaining units require restructuring *ipso facto*. Rather, each case must, on its merits, reflect the need for a rationalization of the bargaining units in order to promote the purposes of the *Code*, and /or to protect bargained or bargaining rights.

[48] Even leaving aside the issue of whether bargained or bargaining rights are - or are likely to be - jeopardized, in the circumstances of the present case, it is untenable that two trade unions should represent two separate common employers in the same division of the employer's operation. It simply does not make labour relations sense, nor does it represent a rationalization of bargaining units which would promote sound labour

En l'espèce, la requérante soutient qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait des «relations de travail efficaces» et des «relations patronales-syndicales harmonieuses» en ce sens qu'elle préserverait la structure de négociation sectorielle déjà en place. Le Conseil a reconnu il y a longtemps que la rationalisation des structures de négociation est une bonne raison liée aux relations de travail qui l'inciterait à exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35 du *Code* pourvu que cela ne donne pas lieu à un déni ou à l'érosion des droits de négociation....»

(pages 15-16 et 27-28; 63 et 73; et 143,077 et 143,081-143,082)

[45] En outre, dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil a fait la remarque suivante:

[34] ... Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35...

(pages 18; et 143,508)

[46] Manifestement, l'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire ne doit pas viser uniquement à corriger une situation.

[47] Il y a évidemment des circonstances, ainsi que le Conseil l'a reconnu dans l'affaire *Air Canada (90)*, précitée (page 20), où l'intégration des sociétés ne suppose pas nécessairement l'intégration des unités de négociation. De même, la restructuration de sociétés ne signifie pas nécessairement que les unités de négociation doivent elles aussi être restructurées par le fait même. Chaque cas doit plutôt refléter en lui-même le besoin d'une rationalisation des unités de négociation pour favoriser les objectifs du *Code* et pour protéger les droits négociés ou les droits de négocier.

[48] Même en laissant de côté la question de savoir si les droits négociés ou les droits de négocier sont menacés - ou susceptibles de l'être - dans les circonstances de la présente affaire, on ne peut soutenir que deux syndicats doivent représenter deux employeurs uniques distincts dans la même division de l'entreprise de l'employeur. Sur le plan des relations du travail, cela n'a simplement pas de sens. En outre, il ne

relations and/or which would help to prevent disruption caused by inter-unit conflicts.

[49] The employer's restructuring of its overall business along new functional lines has dictated the need for a rationalization of bargaining units within the now fully integrated and delineated LTL segment of the network.

[50] A common employer declaration, with respect to BTSI, NIT, SDL, and BTL is accordingly in order.

[51] How the ultimate configuration of the bargaining unit structure will end up and which union will ultimately be accorded the bargaining rights within this segment are issues that remain to be determined within the process envisioned by section 18.1(2) of the *Code*. The Board described that process in *Air Canada (90)*, *supra*:

[36] Following a single employer declaration under the revised provisions, the matter **must** initially be referred to the parties to allow them to attempt to come to agreement on the issues in question. This is not something over which the Board has any choice. A reasonable period **must** be allowed to the parties to effect their own resolution of the consequences of a single employer declaration. If the parties resolve the relevant issues and reach an agreement, the statute suggests that the Board should be expected, if it considers it appropriate, to make orders implementing any agreements.

[37] It is only if the parties do not reach an agreement that the Board should be expected to act, except in the most extraordinary of circumstances in which the agreement of the parties might appear contrary to some fundamental policy of the *Code*. Additionally, the parties may expect that even if an agreement is not reached, any order of the Board will reflect the interchange between the parties and will carefully consider the reasons behind any failure to reach agreement.

[38] If a question does arise and is unresolved, it may have to be determined by the Board pursuant to the provisions of subsections (3) and (4).

[39] The matters detailed in the provisions of the two subsections will become very relevant in such circumstances. However, the Board need only make orders it considers necessary. It may be that no order is appropriate. Obviously, any order made will not be made in a vacuum, but will reflect the purposes of the *Code*, industrial relations realities, the attempts of the parties to reach an agreement on matters relating to the determination of bargaining units and questions arising from the review, the situation and history of those

s'agit pas d'une rationalisation des unités de négociation qui favoriserait de saines relations de travail ou qui permettrait de prévenir les perturbations attribuables aux différends entre les unités.

[49] La restructuration par l'employeur de l'ensemble de son entreprise en fonction de nouveaux secteurs d'activité fonctionnels a engendré la nécessité de rationaliser les unités de négociation au sein du secteur aujourd'hui pleinement intégré et défini du réseau consacré au transport de charges partielles.

[50] Il convient donc de prononcer une déclaration d'employeur unique à l'égard de BTSI, NIT, SDL et BTL.

[51] Les questions de savoir quelle forme prendra, en bout de ligne, la structure de l'unité de négociation et quel syndicat obtiendra finalement les droits de négocier dans ce secteur devront être tranchées dans le cadre du processus prévu au paragraphe 18.1(2) du *Code*. Le Conseil a décrit ce processus dans les termes suivants dans l'affaire *Air Canada (90)*, précitée:

[36] Après la formulation d'une déclaration d'employeur unique aux termes des dispositions révisées, l'affaire **doit** d'abord être renvoyée aux parties pour qu'elles essaient de s'entendre sur les questions en litige. Le Conseil n'a aucune marge de manoeuvre en la matière. Il **doit** accorder un délai raisonnable aux parties pour leur permettre de régler elles-mêmes les questions découlant d'une déclaration d'employeur unique. Si les parties règlent les questions pertinentes et parviennent à s'entendre, selon le texte législatif, le Conseil devrait rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre toute entente.

[37] C'est seulement lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre que le Conseil devrait passer à l'action, ou lorsque, dans des circonstances très exceptionnelles, l'entente intervenue entre les parties semble aller à l'encontre d'un principe fondamental énoncé dans le *Code*. En outre, les parties peuvent s'attendre à ce que, même en l'absence d'entente, l'ordonnance du Conseil fasse ressortir les discussions que les parties ont eues entre elles et examine attentivement les raisons pour lesquelles elles ne sont pas parvenues à s'entendre.

[38] Dans les cas où les parties ne parviennent pas à régler une question, le Conseil pourrait être appelé à intervenir en application des dispositions des paragraphes (3) et (4).

[39] Les questions énoncées dans ces deux paragraphes deviendront tout à fait pertinentes dans de telles circonstances. Cependant, le Conseil n'a qu'à rendre les ordonnances qu'il juge indiquées. Peut-être n'y aura-t-il pas lieu de rendre d'ordonnance. De toute évidence, les ordonnances ne seront pas formulées dans le vide; elles traduiront les objectifs du *Code*, les réalités des relations du travail, les efforts déployés par les parties pour parvenir à une entente sur la détermination des unités de négociation et les questions découlant de la

affected, including their collective bargaining history and situation, and any other evidence or submission filed by the parties. It should be expected that a careful and detailed process will be required. The availability of this newly provided statutory process -- to allow issues to be promptly and effectively resolved in accordance with the wishes of the parties and other relevant factors -- should now be viewed as a factor to be considered by the Board in deciding whether a single employer declaration should issue.

(pages 16-17; 63-64; and 143,077)

V

FULL TRUCKLOAD (FTL) UNIT

[52] In contrast to the LTL segment of the business, the FTL division is limited to hauling full van loads of freight primarily between Canada and the United States. Landtran's FTL unit consists of three companies: Monarch Transport (1975) Ltd., Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. The fourth company, BTS Monarch Transportation Inc., is essentially a Washington State company and is inactive.

[53] Monarch Transport (1975) Ltd. provides the management, administration, marketing, and fleet operations support for the two operating companies in the FTL division, namely, Monarch Transport Inc. (Monarch) and Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey). Its head office is located in Edmonton, Alberta.

[54] Both Monarch and Dempsey employ owner-operators who transport full van loads of goods throughout Canada and the United States. The staff of Monarch Transport (1975) Ltd. is responsible for locating loads for the owner-operators and dispatching the operators to deliver the goods. There was no real dispute by either party that the employees at both Monarch and Dempsey perform the same tasks in transporting goods in and about Canada and the USA. According to John Assman, Dempsey and Monarch employees do identical work, "they are just in different companies." The owner-operator employees at Dempsey are represented by the CAW; those at Monarch are represented by the Teamsters. Each of the unions has roughly the same number of members (approximately 50 owner-operators). Mr. Assman

révision, la situation et les antécédents des groupes touchés, notamment l'historique et le cadre de leurs négociations collectives, ainsi que toute autre preuve ou observation déposée par les parties. On peut s'attendre à ce qu'une procédure détaillée définie avec grand soin soit requise. L'existence de cette nouvelle procédure maintenant prévue dans la loi - qui permet de régler les questions rapidement et efficacement en tenant compte des désirs exprimés par les parties et d'autres facteurs pertinents - devrait désormais être un facteur dont le Conseil doit tenir compte pour déterminer s'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique.

(pages 16-17; 63-64; et 143,077)

V

UNITÉ DE TRANSPORT DE CHARGES COMPLÈTES

[52] Par contraste avec le secteur des charges partielles de l'entreprise, la division des charges complètes se limite au transport de charges complètes de camions de marchandises principalement entre le Canada et les États-Unis. La division des charges complètes de Landtran est composée de trois sociétés: Monarch Transport (1975) Ltd., Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. La quatrième société, BTS Monarch Transportation Inc., est essentiellement une société de l'état de Washington et est inactive.

[53] Monarch Transport (1975) Ltd. fournit des services de soutien au niveau de la gestion, de l'administration, du marketing et des activités d'un parc aux deux sociétés exploitées activement de la division des charges complètes, à savoir Monarch Transport Inc. (Monarch) et Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey). Son siège social est situé à Edmonton (Alberta).

[54] Monarch et Dempsey comptent toutes deux parmi leurs employés des tractionnaires qui effectuent le transport de charges complètes de marchandises partout au Canada et aux États-Unis. Le personnel de Monarch Transport (1975) Ltd. a pour tâche de repérer les charges pour les tractionnaires et de répartir le travail entre ces derniers aux fins de la livraison des marchandises. Il n'est pas réellement contesté par l'une ou l'autre partie que les employés de Monarch et de Dempsey effectuent les mêmes tâches lorsqu'elles transportent des marchandises au Canada et aux États-Unis. D'après John Assman, les employés de Dempsey et de Monarch effectuent le même travail; «ils appartiennent simplement à des sociétés différentes» (traduction). Les employés tractionnaires de Dempsey sont représentés par le TCA; ceux qui

indicated that in the FTL division, Monarch Transport (1975) Ltd. would also use independent third party owner-operators to haul freight.

[55] At the hearing, Mr. Assman explained that Monarch Transport (1975) Ltd. would dispatch to Monarch and Dempsey from the same pool of drivers on the basis of first man in-first man out, and with a view to giving each the longest possible route while bearing in mind the number of hours logged by each driver.

[56] This dispatch process would also take into consideration the restrictions in the Teamsters' collective agreement allowing only one driver per vehicle. As was the case with the CAW collective agreement with NIT in the LTL sector, the same driver restrictions do not exist in the Dempsey CAW collective agreement as in the Teamsters' agreement with Monarch. Mr. Assman was candid in his admission that, with this "mix" of companies, he attempted to provide prospective owner-operators with a choice between the Teamsters and the CAW - as well as a non-union option through the use of third party independents - in order to attract the owner-operators for his various operations. He indicated that he is unable to attract sufficient owner-operators at the present time, to meet his workload and could hire more if they were available.

[57] Essentially, by his admission, Mr. Assman has obviated the need to examine in detail the operation of Monarch and Dempsey relative to their effect on the collective bargaining rights and the bargained rights of the applicant. By their own admission, the employers have indicated that the dichotomy between Monarch and Dempsey is designed to facilitate a choice by the owner-operators as to whether or not they wish to be governed by the Teamsters' or the CAW's collective agreement.

[58] The very reason the *Code* has a provision such as section 35 is to prohibit the employer from establishing corporations to avoid its collectively bargained responsibilities. Whether the reason the employer does

travaillent pour Monarch sont représentés par les Teamsters. Chacun des syndicats compte approximativement le même nombre de membres (environ 50 tractionnaires). M. Assman a indiqué que, au sein de la division des charges complètes, Monarch Transport (1975) Ltd. faisait aussi appel à des tiers tractionnaires autonomes pour transporter les marchandises.

[55] À l'audience, M. Assman a expliqué que Monarch Transport (1975) Ltd. répartissait le travail entre Monarch et Dempsey à partir du même bassin de chauffeurs selon la méthode du premier entré, premier sorti, et qu'elle cherchait à attribuer à chacun le plus long trajet possible en gardant à l'esprit le nombre d'heures consignées par chaque chauffeur.

[56] Aux fins de cette répartition, on prenait en considération également les restrictions prévues dans la convention collective des Teamsters, qui permettait un seul chauffeur par véhicule. Comme c'était le cas dans la convention collective du TCA conclue avec NIT dans le secteur des charges partielles, les mêmes restrictions relatives au chauffeur n'existent pas dans la convention collective conclue par Dempsey et le TCA, comme c'est le cas dans la convention collective conclue par les Teamsters et Monarch. M. Assman a admis avec franchise que, grâce à ce «mélange» de sociétés, il tentait d'offrir aux tractionnaires potentiels le choix entre les Teamsters et le TCA - ainsi qu'une option de non-syndicalisation par le truchement de tiers autonomes - pour les convaincre de prendre part à ses diverses activités. Il a indiqué qu'à l'heure actuelle il est incapable d'en attirer suffisamment pour répondre à la demande et qu'il pourrait en engager davantage s'il y en avait.

[57] Essentiellement, de son propre aveu, M. Assman a contourné la nécessité d'examiner en détail les activités de Monarch et de Dempsey en ce qui concerne leurs effets sur les droits de négocier et les droits négociés des requérants. Les employeurs ont eux-mêmes avoué que la dichotomie entre Monarch et Dempsey est destinée à faciliter le choix des tractionnaires de se conformer à la convention collective des Teamsters ou à celle du TCA.

[58] La raison même pour laquelle le *Code* contient une disposition comme l'article 35 est d'empêcher l'employeur d'établir des sociétés pour contourner ses responsabilités découlant d'une convention collective.

so is expressed in terms of the need to provide a broader choice for its employees or is simply an attempt to avoid the employer's bargaining responsibilities with respect to a specific collective bargaining agreement, the result is the same. In the end, the bargaining and bargained rights of the union are put in jeopardy by the process.

[59] Accordingly, the Board declares that Monarch and Dempsey constitute a single employer in the FTL division for the purposes of section 35 of the *Code*. Again, the parties are directed to the process envisioned by section 18.1(2) of the *Code*.

[60] The bargaining structure created as a result of the single employer declaration for Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. in the FTL sector is to be separate and apart from that established for the Canadian LTL division of Landtran Systems Inc. The rationale for the separate bargaining structures arises from the evidence which revealed that - particularly following the restructuring of the business along functional lines - the work performed by the employees in the FTL and the LTL divisions is sufficiently distinct in the Landtran Systems Inc. operation to warrant it. As the business lines have become more clearly delineated and separated, so have the work functions.

[61] Finally, in this regard, Mr. Assman stated that if the Board's order ultimately required him to operate with one bargaining unit under the Teamsters' collective agreement in the FTL division, it would essentially "put him out of business" in that he would be unable to attract the independent drivers which he required. Although it is yet unknown which union will eventually represent the owner-operators in the FTL division, it is nevertheless clear that the successful union will have to negotiate an agreement with the employer - in keeping with its representative obligations - that ensures not only the appropriate representation of its members but also the continued viability of the company that employs them. The argument, if it is to be made, is better left to be raised pursuant to the process under section 18.1(2) of the *Code*.

Le résultat est le même, que la raison de l'employeur d'agir ainsi soit exprimée par la nécessité de fournir un choix plus varié à ses employés ou qu'elle traduise simplement une tentative d'éviter ses responsabilités négociées en tant qu'employeur relativement à une convention collective donnée. En fin de compte, les droits de négocier du syndicat ainsi que ses droits négociés sont menacés par le processus.

[59] Par conséquent, le Conseil déclare qu'aux fins de l'article 35 du *Code*, Monarch et Dempsey constituent un employeur unique dans la division des charges complètes. Ici encore, les parties sont priées de se reporter au processus prévu au paragraphe 18.1(2) du *Code*.

[60] La structure de négociation créée par suite de la déclaration d'employeur unique relativement à Monarch Transport Inc. et à Dempsey Freight Systems Ltd. dans le secteur des charges complètes doit être distinguée de celle qui a été établie relativement à la division canadienne de transport de charges partielles de Landtran Systems Inc. La distinction entre les structures de négociation tire son origine de la preuve, qui a révélé que - plus particulièrement à la suite de la restructuration de l'entreprise en fonction des activités fonctionnelles - le travail effectué par les employés des divisions des charges partielles et des charges complètes est suffisamment distinct au sein de l'entreprise de Landtran Systems Inc. pour justifier cette démarcation. À mesure que les secteurs d'activités ont été définis plus clairement, il en a été de même pour ce qui est des tâches à exécuter.

[61] Enfin, à cet égard, M. Assman a déclaré que, si l'ordonnance du Conseil l'obligeait en bout de ligne à ne compter qu'une unité de négociation aux termes de la convention collective des Teamsters dans la division des charges complètes, il n'aurait en fait d'autre choix que de fermer les portes de son entreprise, car il serait incapable d'attirer les chauffeurs autonomes dont il a besoin. Bien qu'à l'heure actuelle on ignore quel syndicat représentera au bout du compte les tractionnaires de la division des charges complètes, il est néanmoins clair que le syndicat retenu devra négocier avec l'employeur - en conformité avec ses obligations de représentant - une convention qui devra garantir non seulement la représentation juste de ses membres, mais aussi le maintien de la viabilité de la société qui en est l'employeur. Cet argument, le cas échéant, devra plutôt être soulevé dans le cadre du processus prévu au paragraphe 18.1(2) du *Code*.

VI

CARTAGE; USA LTL; LOGISTICS; AND LANDTRAN GROUP HOLDINGS INC.

[62] The Teamsters also applied for a broad "sweep-in" order under section 35 to include all of the above-noted divisions in Landtran Systems Inc.'s operation.

Cartage Division

[63] The Cartage Division was established in 1997 specifically to compete with other transportation companies for a unique line of business. This division consists of 689803 Alberta Ltd., which has no employees, as well as two operating companies: Continental Cartage Inc., and Monarch Heavy Haul Inc., which is a small specialized operation running out of Fort McMurray. The applicants have abandoned their claim respecting this company. Continental Cartage Inc. is the main operator in this division. Its work is dispatched out of Edmonton and specializes in FTL flatdeck transport to the United States as well as a small amount of FTL flatdeck within Western and Northern Canada. It employs approximately 20-30 non-union owner-operators.

[64] Counsel for the Teamsters attempted to establish that both BTL and Monarch had done flatdeck work in the past and suggested that the creation of Continental Cartage was simply a means of siphoning that portion of the work away from the Teamsters and to non-union operators. As explained by Mr. Assman, BTL has, in the past, done (and continues to do a very minimal amount of) LTL flatdeck work. As well, FTL flatdeck work was done by Monarch through its Special Commodities Division of Byers. However, all of that work was gradually lost to competitors over time. Continental Cartage Inc. was created in 1997 to recapture the flatdeck work through a specialized operation. His uncontroverted evidence was that this business, because it utilizes completely different vehicles, requires the owner-operators to have specialized skills related to tarping and tying down, as well as knowledge respecting border crossing. These are non-interchangeable skills with those of the LTL Teamsters and, as explained by Mr. Assman, the

VI

CAMIONNAGE; DIVISION AMÉRICAINE DE TRANSPORT DE CHARGES PARTIELLES; LOGISTIQUE; LANDTRAN GROUP HOLDINGS INC.

[62] Les Teamsters ont demandé également, en vertu de l'article 35, une ordonnance globale visant à inclure toutes les divisions susmentionnées dans l'entreprise de Landtran Systems Inc.

Division du camionnage

[63] La division du camionnage a été établie en 1997, précisément pour faire concurrence aux autres sociétés de transport dans un secteur unique d'activités commerciales. Cette division est formée de 689803 Alberta Ltd., qui ne compte aucun employé, et de deux sociétés actives: Continental Cartage Inc. et Monarch Heavy Haul Inc., est une petite entreprise spécialisée exploitée à Fort McMurray. Les requérants ont abandonné leur demande à l'égard de cette société. Continental Cartage Inc. est la principale société exploitée activement dans cette division. Son service de répartition est situé à Edmonton. Elle se spécialise dans le transport par camion à plate-forme de charges complètes aux États-Unis. Elle effectue aussi dans une faible mesure le transport par camion à plate-forme de charges complètes dans l'Ouest et le Nord canadien. Elle compte de 20 à 30 tractionnaires non syndiqués.

[64] L'avocat des Teamsters a tenté d'établir que BTL et Monarch avaient toutes deux effectué du transport par camion à plate-forme auparavant et il a indiqué que la création de Continental Cartage visait simplement à détourner cette partie du travail des Teamsters pour l'attribuer à des exploitants non syndiqués. Ainsi que l'a expliqué M. Assman, BTL a, par le passé, effectué (et continue de le faire à une très petite échelle) du transport par camion à plate-forme de charges partielles. De plus, Monarch a effectué le transport par camion à plate-forme de charges complètes par l'entremise de sa division des marchandises particulières de Byers. Toutefois, tout ce travail a été perdu graduellement - au fil des ans - aux mains des concurrents. Continental Cartage Inc. a été constituée en 1997 en vue de récupérer le transport par camion à plate-forme grâce à une entreprise spécialisée. Selon le témoignage non contesté de M. Assman, cette entreprise, parce qu'elle utilise des véhicules complètement différents, nécessite que les

business is totally different, replete with a different customer base and competitors.

[65] In addition, there was no evidence to suggest that the work being done by Continental Cartage Inc. has eroded or otherwise infringed the bargained or bargaining rights of the Teamsters.

USA LTL Division

[66] Similar observations can be made with respect to the USA LTL Division. The USA LTL Division consists of Pacific Coast Express Limited, the management company, and Pacific Coast Express (1995) Limited, the operating company which employs approximately 20 non-union owner-operators. According to Mr. Assman, this company was formed "from scratch" four to five years ago to carry out LTL linehaul operations down I-5 and I-15 (along the west coast of the United States). It operates out of Calgary, Vancouver and Victoria. The company acts as the Western Canadian agent for Overnight Transport, a large US carrier. It specializes in cross-border transport such that the drivers must have special skills, knowledge and training respecting loading patterns, clearing customs at the border, knowledge of the customs brokers and officials, etc. It also performs some LTL transport on Vancouver Island.

[67] The Board is satisfied that the USA LTL work is highly specialized and constitutes a different business than that of the Canadian LTL linehaul operations. Further, as conceded by the Teamsters, none of the work done by Pacific Coast Express (1995) Limited is

tractionnaires possèdent des compétences spécialisées en matière de bâchage et d'arrimage ainsi qu'une connaissance des procédures de passage aux frontières. Ce sont des compétences qui ne sont pas interchangeables avec celles des Teamsters qui effectuent le transport de charges partielles et, comme l'a expliqué M. Assman, l'entreprise est complètement différente et fait affaire avec une clientèle et des concurrents différents.

[65] En outre, il n'y a aucune preuve que le travail effectué par Continental Cartage Inc. a miné ou de quelque autre façon enfreint les droits négociés ou les droits de négociier des Teamsters.

Division américaine de transport de charges partielles

[66] On peut faire des observations semblables au sujet de la division américaine de transport de charges partielles. Cette division est formée de Pacific Coast Express Limited, la société de gestion, et de Pacific Coast Express (1995) Limited, la société exploitée activement qui compte environ 20 tractionnaires non syndiqués. D'après M. Assman, cette société a été créée à partir de rien il y a quatre ou cinq ans pour effectuer le transport grande distance de charges partielles sur les routes I-5 et I-15 (le long de la côte ouest des États-Unis). Elle est exploitée à Calgary, Vancouver et Victoria. La société agit à titre de mandataire, pour l'Ouest canadien, de Overnight Transport, une importante société de transport américaine. Comme elle se spécialise dans le transport frontalier, les chauffeurs doivent posséder des compétences et des connaissances particulières et une formation sur les modes de chargement et le dédouanage à la frontière. Ils doivent aussi connaître les courtiers en douane, les fonctionnaires des douanes, etc. L'entreprise effectue également, dans une certaine mesure, le transport de charges partielles sur l'île de Vancouver.

[67] Le Conseil est convaincu que la division américaine de transport de charges partielles effectue un travail hautement spécialisé et constitue une entreprise dont les activités diffèrent de celles de la division canadienne de transport grande distance de

work that the Teamsters have historically done, or for which they have had any bargained or bargaining rights.

Logistics Division

[68] The work done in the Logistics Division is again specialized work which involves three specific areas, dedicated delivery, third-party warehousing, and freight management for major customers. This division has many competitors who are structured in the same way and perform similar functions and services. The employers' submission summarizes Mr. Assman's testimony in describing the nature of the logistics business:

... this work is controlled at the national or North American level by giant logistics companies such as Matrix Logistics and Schneider Logistics, for large customers such as Shoppers Drug Mart and General Motors who want to deal with one service provider for North America. Matrix or Schneider then subcontracts with a local logistics service such as Landtran Logistics (or the Canadian Freightways version, Blackfoot Logistics) to deliver customer's *[sic]* products to the cities and towns within their area of Western Canada.

(page 17)

[69] The essence of the business of Landtran Logistics is strategic planning and management of freight. It organizes the transport and delivery of freight according to customer needs and then contracts for the services necessary to meet those needs. It contracts with LTL and FTL carriers, both within the Landtran network and to third parties, including competitors in some circumstances. It also contracts labour for warehouse work.

[70] The companies for which the Teamsters are certified were never in this business and the functions and services performed by Landtran Logistics cannot, in the Board's view, be considered as eroding existing bargained rights. The actual work or function that is performed by Landtran Logistics is clearly outside the realm of that which the Teamsters have ever performed.

charges partielles. En outre, ainsi que l'ont concédé les Teamsters, rien dans le travail effectué par Pacific Coast Express (1995) Limited ne s'apparente au travail que les Teamsters ont effectué par le passé ou sur lequel ils détiennent des droits négociés ou des droits de négociier.

Division de la logistique

[68] Le travail effectué au sein de la division de la logistique est, lui aussi, un travail spécialisé qui regroupe trois domaines précis: la livraison spécialisée, l'entreposage pour des tiers et la gestion de marchandises pour des clients importants. Cette division doit composer avec un grand nombre de concurrents, qui sont structurés de la même façon et qui exécutent des tâches et offrent des services semblables. L'observation des employeurs résume le témoignage de M. Assman pour ce qui est de décrire la nature de l'entreprise de logistique:

... ce travail est contrôlé au niveau national ou nord-américain par des géants de la logistique, comme Matrix Logistics et Schneider Logistics, pour des clients importants, comme Shoppers Drug Mart et General Motors, qui tiennent à traiter avec un seul fournisseur de services pour l'Amérique du Nord. Matrix ou Schneider concluent ensuite des contrats de sous-traitance avec des sociétés de logistique locales comme Landtran Logistics (ou, dans l'affaire *Canadian Freightways*, Blackfoot Logistics) pour livrer les produits de leurs clients jusqu'aux villes et villages qui se trouvent dans le territoire de l'Ouest canadien qui leur est attribué.

(page 17; traduction)

[69] Essentiellement, Landtran Logistics offre des services de planification et de gestion stratégiques des marchandises. Elle organise le transport et la livraison des marchandises selon les besoins du client, puis conclut des contrats relativement aux services qui sont nécessaires pour combler ces besoins. Elle conclut des contrats avec des transporteurs de charges partielles et des transporteurs de charges complètes, au sein même du réseau de Landtran et avec des tiers, y compris, dans certains cas, avec des concurrents. Elle engage également par contrat de la main-d'oeuvre pour effectuer le travail d'entrepôt.

[70] Les sociétés pour lesquelles les Teamsters sont accrédités n'ont jamais exercé leurs activités dans ce domaine, et les tâches exécutées ainsi que les services offerts par Landtran Logistics ne peuvent, de l'avis du Conseil, être considérés comme minant des droits négociés existants. Le travail ou les tâches véritablement exécutés par Landtran Logistics se

Landtran Logistics has not become a direct competitor taking work away from the Teamsters' companies, but rather it represents a new and, apparently, necessary way of servicing certain customers within the industry in order to remain competitive.

Landtran Group Holdings Inc.

[71] Landtran Systems Inc. holds only a partial interest of the companies listed under Landtran Group Holdings Inc. The three companies listed under this division are Dempsey Transport Ltd., Inzana Transport Ltd. and TLI Cho Landtran Transport Ltd. These companies were initially represented by separate counsel and written submissions were filed on their behalf. However, they were not represented at the hearing. As well, the prerequisite criteria for constituting a common employer were not conceded on behalf of any of these respondent companies.

[72] The Board does not intend to review and determine the common employer criteria for each of these companies since, for the reasons that follow, the Board finds that, even if all criteria were found to have been satisfied, there are no compelling labour relations reasons for issuing a common employer declaration respecting them.

TLI Cho Landtran Transport Ltd.

[73] TLI Cho Landtran Transport Ltd. is jointly owned by Landtran Group Holdings Inc. (49%) and a numbered company owned by the Grand Chief of the Dogrib Band (51%). In April 1998, a partnership agreement was entered into between the parties to create TLI Cho with the objective that it would conduct all of the transport and warehouse operations carried on north of the 60th parallel (the NWT border). It thus performs all of the functions: local P&D, FTL and LTL linehaul, cartage, etc. TLI Cho employs approximately 20 non-unionized owner-operators, most of whom are located in Yellowknife, although this number is drastically reduced once the ice roads close. There is also a Yellowknife Terminal where four employees work.

situent nettement à l'extérieur du domaine de ceux que les Teamsters ont accomplis à ce jour. Landtran Logistics n'est pas devenue une concurrente directe qui détourne du travail des sociétés représentées par les Teamsters; elle représente plutôt une façon nouvelle et apparemment nécessaire de desservir certains clients dans l'industrie pour demeurer concurrentielle.

Landtran Group Holdings Inc.

[71] Landtran Systems Inc. ne détient un droit que partiel sur les sociétés énumérées dans la colonne Landtran Group Holdings Inc. Les trois sociétés énumérées dans cette division sont Dempsey Transport Ltd., Inzana Transport Ltd. et TLI Cho Landtran Transport Ltd. Au départ, elles étaient représentées par des avocats différents, et des observations écrites ont été déposées pour leur compte. Cependant, elles n'étaient pas représentées à l'audience. De plus, ni l'une ni l'autre de ces sociétés intimées n'a admis l'existence, par l'intermédiaire d'un représentant, des critères permettant de conclure à l'existence d'un employeur unique.

[72] Le Conseil n'entend pas examiner et déterminer les critères de l'employeur unique pour chacune des sociétés en question puisque, pour les motifs qui suivent, il conclut que, même s'il était arrivé à la conclusion qu'il a été satisfait à tous les critères, il n'y a pas de bonnes raisons, sur le plan des relations du travail, de prononcer à leur égard une déclaration d'employeur unique.

TLI Cho Landtran Transport Ltd.

[73] TLI Cho Landtran Transport Ltd. appartient en commun à Landtran Group Holdings Inc. (49 %) et à une société à dénomination numérique qui appartient au grand chef de la bande Dogrib (51 %). En avril 1998, un contrat de société a été conclu par les parties en vue de créer TLI Cho pour que celle-ci effectue toutes les activités de transport et d'entrepôt au nord du soixantième parallèle (la frontière des T.N.-O.). Elle s'acquitte donc de toutes les tâches: service local de cueillette et de livraison, transport grande distance de charges partielles et de charges complètes, camionnage, etc. TLI Cho compte environ 20 tractionnaires non syndiqués, qui sont, pour la plupart, à Yellowknife, bien que ce chiffre diminue radicalement lorsque les routes de glace sont fermées. Il y a aussi un terminal à Yellowknife, où travaillent quatre employés de la société.

[74] It is undisputed that prior to the establishment of TLI Cho, BTL had a regular linehaul run from Edmonton to Yellowknife and Teamsters employees worked at the Yellowknife Terminal. The BTL Yellowknife Terminal was closed and all of the employees were laid off once TLI Cho commenced operations in June 1998. BTL's linehaul runs continue today, but only to Hay River, where they switch with TLI Cho drivers, who take the loads to Yellowknife. It is clear that BTL was only one of the numerous carriers who previously hauled into the NWT, including Monarch, Continental Cartage, Dempsey Freight Systems Ltd., Prince George Warehouse and others. BTL was thus not the only player within the network that was affected by this partnership agreement with the aboriginal group in the NWT.

[75] Mr. Assman testified that the partnership with the Dogrib was entered into as a means of protecting the work that he believed would otherwise be lost completely. At the time, the Yellowknife Terminal was uneconomical: freight volumes had fallen dramatically and another aboriginal group in the area had already entered into an agreement with a competitor carrier. He was left with the choice of either shutting the terminal completely and losing all the work, or sacrificing the terminal and concluding a deal with the Dogrib Band. He chose the latter and thereby at least maintained the BTL linehaul routes as far as Hay River. Since then, BTL has recaptured much of the remaining mine work through the TLI Cho operation.

[76] While it may be true that some of the work and functions, previously performed by BTL and/or Monarch Teamsters, is now being performed by non-unionized Dogrib Band members employed by TLI Cho, it would be incorrect to categorize the operational and ownership changes as an erosion of bargaining/bargained rights in the traditional sense. The work conducted in the NWT by TLI Cho presently crosses all of the functional and operational boundaries that were created or reinforced by the restructuring of Landtran's business in all of the other areas of the network. As observed by the Board in *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.*, *supra* (page 82), it is commonplace in the transportation market to create

[74] Personne ne conteste que, avant la constitution en société de TLI Cho, BTL effectuait un trajet régulier de transport grande distance de Edmonton à Yellowknife, et que les employés appartenant aux Teamsters travaillaient au terminal de Yellowknife. Le terminal de BTL à Yellowknife a été fermé et tous les employés ont été remerciés lorsque TLI Cho a entrepris ses activités au mois de juin 1998. Les trajets grande distance de BTL existent encore aujourd'hui, quoique jusqu'à Hay River seulement, où il y a transfert avec les chauffeurs de TLI Cho, qui effectuent le transport des charges jusqu'à Yellowknife. Il est clair que BTL faisait partie d'un groupe nombreux de transporteurs qui avaient antérieurement effectué le transport de marchandises dans les T.N.-O., dont Monarch, Continental Cartage, Dempsey Freight Systems Ltd., Prince George Warehouse, pour ne nommer que ceux-là. BTL n'est donc pas le seul joueur au sein du réseau qui a été touché par le contrat de société conclu avec le groupe autochtone dans les T.N.-O.

[75] M. Assman a témoigné que l'association avec la bande Dogrib a été formée en vue de protéger le travail qui, à son avis, aurait été autrement complètement perdu. À l'époque, le terminal de Yellowknife n'était pas rentable: le volume de marchandises avait diminué énormément et un autre groupe autochtone dans la région avait déjà conclu une entente avec un transporteur concurrent. Deux solutions s'offraient donc à lui: fermer le terminal complètement et perdre tout le travail, ou sacrifier le terminal et conclure une entente avec la bande Dogrib. Il a opté pour la seconde solution et a pu ainsi au moins maintenir les trajets de transport grande distance de BTL jusqu'à Hay River. Depuis, BTL a reconquis une bonne partie du travail minier restant grâce à TLI Cho.

[76] Il est peut-être vrai qu'une partie du travail et des tâches auparavant exécutés par les Teamsters de BTL ou de Monarch sont aujourd'hui accomplis par des membres non syndiqués de la bande Dogrib qui sont employés par TLI Cho, mais il serait erroné de qualifier les changements intervenus sur le plan des opérations et de la propriété d'atteinte aux droits de négocier et aux droits négociés au sens traditionnel du terme. Le travail accompli dans les T.N.-O. par TLI Cho à l'heure actuelle franchit toutes les lignes de démarcation fonctionnelles et opérationnelles qui ont été créées ou renforcées par suite de la restructuration de l'entreprise de Landtran dans tous les autres secteurs du réseau. Ainsi que l'a fait remarquer le Conseil dans l'affaire

companies to reach various regions and different levels of the transportation market.

[77] TLI Cho was carved out from the rest of the business in order to address an exceptional situation. It was operated differently in a manner that made the most business and economical sense for both the unusual circumstances and geographical area. Accordingly, the Board is of the view that there are no compelling labour relations reasons nor would it make either labour relations or economic sense to issue a common employer declaration in the circumstances.

Dempsey Transport Ltd. and Inzana Transport Ltd.

[78] Very little evidence was presented in respect of Dempsey Transport and Inzana Transport. Landtran Group Holdings owns 50% of each of the two companies, while John MacLean owns 25% of each and his wife Betty MacLean owns 25% of Dempsey, while his son Randy MacLean owns the other 25% of Inzana. According to Mr. Assman, they are both managed and operated separately from the Landtran companies under the direction of John MacLean. Both of these companies are primarily involved in leasing tractor units to operators who are contracted to perform dedicated delivery services for Landtran Logistics and its customers. Both operate out of Edmonton.

[79] The work of Dempsey Transport and Inzana Transport is linked to dedicated delivery for Landtran Logistics and leasing of equipment to assist the Landtran companies in carrying out the transportation needs of its customers. As such it involves a completely different aspect of Landtran's overall operation to which the Teamsters never had any historical claim. It is not traditional LTL or even traditional FTL work in the sense that it can be seen as an erosion of the bargaining unit work of BTL or Monarch, or the bargained rights of the Teamsters working for those companies.

BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres, précitée (page 82), il est courant, dans le domaine du transport, de créer des sociétés pour atteindre diverses régions et différents niveaux du marché du transport.

[77] TLI Cho a été constituée à partir du reste de l'entreprise en vue de répondre à une situation exceptionnelle. Elle était exploitée différemment, d'une manière tout à fait valable du point de vue commercial et économique compte tenu des circonstances et du territoire géographique inhabituels. Par conséquent, le Conseil est d'avis qu'il n'y a pas de bonnes raisons, sur le plan des relations du travail, et qu'il ne serait pas logique, du point de vue des relations du travail ou économique, de prononcer une déclaration d'employeur unique dans les circonstances.

Dempsey Transport Ltd. et Inzana Transport Ltd.

[78] Très peu d'éléments de preuve ont été présentés sur Dempsey Transport et Inzana Transport. Landtran Group Holdings détient 50 % de chacune des deux sociétés, tandis que John MacLean détient 25 % de chacune des sociétés, son épouse, Betty MacLean, détient 25 % de Dempsey, et son fils, Randy MacLean, détient les autres 25 % d'Inzana. D'après M. Assman, elles sont toutes deux gérées et exploitées séparément des sociétés de Landtran, sous la direction de John MacLean. Ces deux sociétés effectuent principalement la location de tracteurs à des tractionnaires qui sont engagés par contrat pour fournir des services de livraison spécialisée pour Landtran Logistics et ses clients. Toutes deux sont exploitées à Edmonton.

[79] Le travail de Dempsey Transport et d'Inzana Transport est lié aux services de livraison spécialisée pour Landtran Logistics et à la location d'équipement afin de permettre aux sociétés de Landtran de répondre aux besoins de leurs clients en matière de transport. Pour cette raison, il fait appel à un aspect complètement différent de l'ensemble des activités de Landtran à l'égard duquel, historiquement, les Teamsters n'ont jamais eu de prétention. Il ne s'agit pas d'un travail traditionnel de transport de charges partielles ni même d'un travail traditionnel de transport de charges complètes au sens où il peut être considéré comme une atteinte au travail de l'unité de négociation de BTL ou de Monarch ou aux droits négociés des Teamsters qui travaillent pour ces sociétés.

**DECISION: CARTAGE; USA LTL, LOGISTICS;
AND LANDTRAN GROUP HOLDINGS INC.**

[80] In making the "sweep in" application with respect to all of the Landtran's operations other than FTL and LTL, the Teamsters rely, *inter alia*, on *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; and 38 CLRBR (2d) 102 (CLRB no. 1209). In the Board's view, that decision stands alone based on the narrow facts on which it was decided, and the evidence adduced at that hearing. There is no similarity between the circumstances that were in place in the *Canadian Freightways Limited*, *supra*, case and the present one as it affects USA LTL, Logistics, Landtran Group Holdings Inc. or the Cartage aspects of the Landtran Systems Inc.'s operation.

[81] The same reservations expressed by the Board in its 1993 decision apply with respect to the Teamster's current "sweep in" application, as it relates to the four divisions listed above. Other than the LTL and FTL divisions, the nature of the remaining businesses and their respective operations are such that they are sufficiently distinct and deliberately designed to serve different competitive and customer needs. The Board is satisfied that each of the companies in those divisions carry out very different and distinct aspects of Landtran's overall business, cater to specific and different customers, and compete against dissimilar competitors. The employees of each company perform work that is specialized and involves different skill sets and interests than those possessed by owner-operators who work in the LTL and FTL divisions. These distinctions from the LTL and FTL divisions were both the reason for and the result of the employer's restructuring designed to realign its overall business along functional lines and confirm the separate and distinct nature of each of the divisions.

[82] Even considering the broader and more expansive interpretation of the Board's discretion under section 35 - and the resultant criteria of what

**DÉCISION: CAMIONNAGE; DIVISION
AMÉRICAINNE DE TRANSPORT DE CHARGES
PARTIELLES, LOGISTIQUE; LANDTRAN
GROUP HOLDINGS INC.**

[80] Dans leur demande générale couvrant toutes les activités de Landtran autres que le transport de charges partielles et de charges complètes, les Teamsters se fondent notamment sur l'affaire *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; et 38 CLRBR (2d) 102 (CCRT n° 1209). De l'avis du Conseil, cette décision ne vaut que pour cette affaire et se limite aux faits restrictifs sur le fondement desquels elle a été tranchée et à la preuve produite à l'audience. Il n'existe aucune similarité entre les circonstances qui existaient dans l'affaire *Canadian Freightways Limited*, précitée, et la présente affaire en ce qui concerne le volet de la division américaine de transport de charges partielles, de la logistique, de Landtran Group Holdings Inc. ou de camionnage de l'entreprise de Landtran Systems Inc.

[81] Les mêmes réserves exprimées par le Conseil dans sa décision de 1993 s'appliquent à la présente demande générale des Teamsters en ce qui concerne les quatre divisions énumérées précédemment. Exception faite des divisions de transport de charges partielles et de charges complètes, la nature des autres entreprises et leurs activités respectives sont telles qu'elles sont suffisamment distinctes et qu'elles sont délibérément conçues pour répondre à des besoins de concurrents et de clients différents. Le Conseil est convaincu que le travail de chacune des sociétés qui font partie de ces divisions porte sur des aspects très différents et distincts de l'entreprise de Landtran dans son ensemble, qu'il répond aux besoins de clients spécifiques et différents, et qu'il a des concurrents différents. Les employés de chaque société accomplissent un travail spécialisé qui requiert des compétences et des intérêts différents de ceux des tractionnaires qui travaillent dans les divisions des charges partielles et des charges complètes. Ces distinctions d'avec les divisions des charges partielles et des charges complètes constituent à la fois la raison et le résultat de la restructuration par l'employeur destinée à remanier l'ensemble de son entreprise en fonction des activités fonctionnelles et confirmer la nature distincte de chacune des divisions.

[82] Même en tenant compte de l'interprétation plus large et plus généreuse du pouvoir discrétionnaire conféré au Conseil à l'article 35 - et des critères qui en

constitutes an appropriate labour relations purpose for issuing a common employer declaration - a common employer declaration over the remaining network of companies would not serve to promote harmonious labour relations. A common employer declaration - beyond that within each of the LTL and FTL segments - would, in these circumstances, be tantamount to expanding the unions' existing bargaining rights.

[83] In all, other than the companies directly involved in the Canadian LTL and FTL divisions, the balance of the unions' application in this matter must fail in that it falls, once again, within the description provided by this Board in its 1993 decision, *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.*, *supra*, where the Board states:

... There was very little evidence to show that the existing bargaining rights of the Local Unions are under attack or that their collective agreements are in jeopardy. ... The Local Unions' bargaining rights and bargaining unit work remain as they have been for many years. Their problem appears to be that their bargaining rights, or jurisdiction as they refer to it, has not expanded along with the network and this appears to be the purpose of this whole exercise. ...

(pages 82-83)

Clerical Employees

[84] Finally, mention must be made of the portion of the Teamsters' application regarding the clerical employees. The Teamsters argue that any common employer declaration relating to the drivers and warehouse employees should also be extended to the clerical employees, who should simply be swept into the existing small bargaining unit of BTL clerical employees working at the NIT warehouse in Vancouver, presently represented by the WCCT.

[85] Other than that bare assertion, virtually no evidence was led to establish which, if any, clerical employees worked at the various companies in question, what functions they performed and how they might thus be affected. Again, for this aspect of its

découlent pour déterminer ce qui constitue une bonne raison, sur le plan des relations du travail, de prononcer une déclaration d'employeur unique -, une déclaration d'employeur unique relativement aux autres sociétés du réseau ne permettrait pas de promouvoir des relations de travail harmonieuses. Une déclaration d'employeur unique - abstraction faite de celle qui touche chacun des secteurs des charges partielles et des charges complètes - équivaldrait, dans ces circonstances, à élargir la portée des droits de négociation actuels des syndicats.

[83] Tout bien considéré, mis à part les sociétés directement en cause dans les divisions canadiennes de transport de charges partielles et de charges complètes, le reste de la demande des syndicats dans la présente affaire doit être rejeté au motif que, encore une fois, cette partie de la demande correspond à la description faite par le Conseil dans sa décision de 1993 dans l'affaire *BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres*, précitée, où le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:

... On nous a soumis très peu d'éléments pour prouver que les droits de négociation existants des sections locales sont attaqués, ou que leurs conventions collectives sont menacées... Les droits de négociation et le travail de l'unité de négociation des sections locales sont demeurés les mêmes depuis bien des années. Le problème semble être le suivant: les droits de négociation - ou la compétence, comme les sections locales les appellent - n'ont pas été étendus à l'échelle du réseau, et il nous semble que c'est pour cette raison que les demandes ont été présentées...

(pages 82-83)

Employés de bureau

[84] Enfin, il y a lieu de mentionner la partie de la demande des Teamsters qui concerne les employés de bureau. Les Teamsters font valoir que toute déclaration d'employeur unique se rapportant aux chauffeurs et aux employés d'entrepôt devrait s'appliquer également aux employés de bureau, qui devraient simplement être inclus dans la petite unité de négociation existante des employés de bureau de BTL qui travaillent à l'entrepôt de NIT à Vancouver, et qui est présentement représentée par le WCCT.

[85] Exception faite de cette affirmation non étayée, à peu près aucun élément de preuve n'a été produit pour établir quels employés de bureau, le cas échéant, travaillent dans les différentes sociétés en question, quelles fonctions ils exécutent et comment ils

application, the Teamsters relied on *Canadian Freightways Limited, supra*. In that regard, the Board's earlier comments with respect to the application of that decision apply.

[86] Accordingly, the application, as it relates to the attempt to sweep in the clerical employees, is dismissed.

VII

CONCLUSION

[87] Having made the determinations with respect to the single employer declaration regarding the Canadian LTL and FTL divisions, and keeping in mind the Board's comments in *Air Canada et al. (90), supra*, the process contemplated by section 18.1(2) of the *Code* will now be initiated.

[88] The Board therefore directs that the parties affected by this declaration commence negotiations with a view to reaching an agreement regarding the appropriate bargaining units and any other questions arising from this decision. In the event no agreement is reached by the parties within thirty days of the date of this order, the matter may be referred to the Board by any party for consideration and determination.

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

BTS Byers Transportation Systems Inc. et al. (1993), 91 di 69 (CLRB no. 995)

Canadian Freightways Limited (1997), 105 di 9; and 38 CLRBR (2d) 102 (CLRB no. 1209)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478)

pourraient par conséquent être concernés. Encore une fois, pour cet aspect de la demande, les Teamsters se sont fondés sur l'affaire *Canadian Freightways Limited*, précitée. À cet égard, les remarques antérieures du Conseil concernant l'application de cette décision valent ici aussi.

[86] Par conséquent, dans la mesure où elle vise à inclure les employés de bureau, la demande est rejetée.

VII

CONCLUSION

[87] Compte tenu des décisions relatives à la déclaration d'employeur unique à l'égard des divisions canadiennes de transport de charges partielles et de charges complètes, et compte tenu également des remarques faites par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autre (90)*, précitée, le processus prévu au paragraphe 18.1(2) du *Code* sera maintenant mis en marche.

[88] Le Conseil ordonne donc aux parties concernées par cette déclaration d'entreprendre des négociations en vue d'en arriver à une entente relative aux unités de négociation habiles à négocier et toute autre question découlant de cette décision. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans les trente jours de la présente ordonnance, l'une d'entre elles peut renvoyer l'affaire au Conseil pour examen et décision.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)

Canadian Freightways Limited (1997), 105 di 9; et 38 CLRBR (2d) 102 (CCRT n° 1209)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autres (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT n° 478)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 18.1(2); 35

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 18.1(2); 35

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Mr. Jacques Ouimet,
complainant,
and
VIA Rail Canada Inc.,
employer.

CITED AS: Jacques Ouimet

Board File: 22030-C

Decision no. 171
 April 5, 2002

Complaint filed pursuant to section 133(1) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*) alleging violation of section 147(a) after disciplinary action was taken.

Occupational health and safety - Discipline - Participation in an investigation - The complainant worked in a railway maintenance centre - He assisted a colleague with a refusal to work for safety reasons - After the investigation into this matter, the complainant was assessed five demerit points by the employer - The complainant claims that the disciplinary action is a result of his participation in the investigation - The evidence presented established that the disciplinary action imposed by the employer was due to the complainant's poor work and not to his participation in his colleague's refusal to work - The complaint is dismissed.

Occupational health and safety - Discipline - Practice and procedure - Board's jurisdiction - The complainant filed a grievance at the same time as his complaint - The Board's jurisdiction to deal with a complaint of this kind cannot be limited by the fact that a grievance has also been filed - The employer claims that the complaint ought to have been referred to a health and safety officer - The Board finds that such a complaint may be referred to a health and safety officer in the absence of a settlement, but that the *Code* does not impose the obligation to do so - The Board has jurisdiction to hear complaints in violation

Motifs de décision

M. Jacques Ouimet,
plaignant,
et
VIA Rail Canada Inc.,
employeur,

CITÉ: Jacques Ouimet

Dossier du Conseil : 22030-C

Décision n° 171
 le 5 avril 2002

Plainte déposée en vertu du paragraphe 133(1) du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*) alléguant violation de l'alinéa 147a) à la suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

Santé et sécurité au travail - Mesure disciplinaire - Participation à une enquête - Le plaignant travaillait dans un centre d'entretien ferroviaire - Il a assisté un collègue dans le cadre d'un refus de travail pour raison de sécurité - À la suite d'une enquête à ce sujet, l'employeur a imposé au plaignant cinq points de démerite - Le plaignant invoque que la mesure disciplinaire résulte de sa participation à l'enquête - L'ensemble de la preuve présentée établit que la sanction imposée par l'employeur était due à la mauvaise qualité du travail effectué par le plaignant et non pas à sa participation au refus de travail de son collègue - La plainte est rejetée.

Santé et sécurité au travail - Mesure disciplinaire - Pratique et procédure - Compétence du Conseil - Le plaignant a déposé un grief parallèlement au dépôt de sa plainte - La compétence du Conseil pour traiter une plainte de ce type ne peut être limitée par le fait qu'un grief a également été déposé - L'employeur invoque que la plainte aurait d'abord dû être renvoyée à un agent de santé et de sécurité - Le Conseil conclut qu'une plainte de ce type peut être renvoyée à un agent de santé et de sécurité en l'absence de règlement, mais que le *Code* n'impose pas l'obligation de le faire - Le Conseil a compétence pour entendre les plaintes en

of section 147 - In the instant case, the burden of proof applies normally.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing took place in Montréal, Quebec, on May 30, June 28 and October 17, 2001.

Appearances

Mr. Richard Brosseau, for Mr. Jacques Ouimet;
Ms. Dominique Launey, for VIA Rail Canada Inc.

The reasons for decision were written by the Vice-Chairperson.

[1] When the hearing was resumed on June 28, 2001, the complainant requested a postponement because his representative, Mr. Brosseau, was unavailable. The complainant explained that he learned that very morning that the representative could not be there because of his involvement in some protracted negotiations. According to the complainant, he could not continue to present his case alone in the absence of Mr. Brosseau, since it was he who had made the preparations and had all the relevant documentation. The employer's representative objected to the postponement request, arguing that she had not been notified by Mr. Brosseau that he would not be available, and that a postponement would result in expenses and inconvenience for the employer. Having considered the parties' submissions, the Board granted the complainant a postponement, and the date for the resumption of the hearing was definitively set for October 17, 2001.

[2] During the hearing into this matter, the Board heard the testimony of the complainant and of the four witnesses called by the employer, Sylvain Gervais, Neil Ward, Gilbert Sarazin and François Auclair.

I - The Nature of the Complaint

[3] This is a complaint filed on February 23, 2001, by Jacques Ouimet (the complainant), pursuant to section 133(1) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*) alleging that VIA Rail Canada Inc. (VIA or the employer)

violation de l'article 147 - Dans le cas présent, le fardeau de la preuve s'applique normalement.

Le Conseil se composait de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Montréal (Québec) les 30 mai, 28 juin et 17 octobre 2001.

Ont comparu

M. Richard Brosseau, pour M. Jacques Ouimet;
M^e Dominique Launey, pour VIA Rail Canada Inc.

Les motifs de la décision ont été rédigés par la Vice-présidente.

[1] Lors de la reprise de l'audience le 28 juin 2001, le plaignant a demandé une remise en raison de la non-disponibilité de son représentant, M. Brosseau. Le plaignant a expliqué qu'il avait appris, le matin même, que son représentant ne pouvait être disponible en raison de son implication dans des négociations prolongées. Selon le plaignant, il ne pouvait poursuivre la présentation de sa cause seul et en l'absence de M. Brosseau, compte tenu du fait que ce dernier avait fait la préparation et avait toute la documentation pertinente. La représentante de l'employeur s'est opposée à la demande de remise, invoquant qu'elle n'avait aucunement été avisée par M. Brosseau qu'il ne serait pas disponible et qu'une remise occasionnerait des coûts et inconvénients à l'employeur. Après avoir considéré les observations des parties, le Conseil a accordé la demande de remise du plaignant et la reprise de l'audience a été fixée de façon péremptoire au 17 octobre 2001.

[2] Lors de l'audience de cette affaire, le Conseil a entendu des témoignages du plaignant et de quatre témoins que l'employeur a appelés, soit Sylvain Gervais, Neil Ward, Gilbert Sarazin et François Auclair.

I - La nature de la plainte

[3] Il s'agit d'une plainte déposée le 23 février 2001 par Jacques Ouimet (le plaignant) en vertu du paragraphe 133(1) du *Code Canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité travail)* (le *Code*) alléguant que VIA Rail Canada Inc. (VIA ou l'employeur) lui a

took disciplinary action against him, in violation of section 147(a) of the *Code*.

II - The Facts

[4] The facts in the present case are relatively simple and are not challenged by the parties. The complainant is a heavy equipment mechanic at VIA's maintenance centre in Montréal. His duties include maintenance and inspection of cars. He is also co-chairperson (union representative) of the Health and Safety Committee at his workplace.

[5] During the evening of November 28, 2000, the complainant assisted a colleague, Patrick McGrail, with a refusal to work for health or safety reasons. Mr. McGrail was refusing to drive a motorized vehicle, because he did not have a driver's licence and was therefore not qualified to drive. Alain Messier, a health and safety officer, was called on site to investigate. After this investigation, the officer decided that a danger existed, not because the employee had no driver's licence, but because Patrick McGrail's training to operate a materials-handling machine was uncertain. The officer's investigation report concluded as follows:

Whereas there is no certainty that Mr. Patrick McGrail has received the appropriate on-the-job training from a qualified person, as required by section 14.23(3) of the COSH Regulations;

Whereas there is no available record of Mr. Patrick McGrail's education and training;

Whereas incorrect operation of the said equipment could result in a serious accident;

I consider that a danger exists.

(page 4; translation)

[6] Consequently, the officer's report ordered that the employer verify Mr. McGrail's skills as a materials-handling machine operator, a decision that was not disputed by the employer.

[7] Early the following morning, November 29, the Canadian National (CN) team in charge of train no. 800, which is owned by Agence Métropolitaine de Transport (AMT), with whom VIA had a service

imposé une mesure disciplinaire en violation de l'alinéa 147a) du *Code*.

II - Les faits

[4] Les faits dans la présente affaire sont relativement simples et ne font pas l'objet de contestation entre les parties. Le plaignant est un employé de VIA et occupe le poste de mécanicien de machinerie lourde au centre d'entretien de Montréal. Ses fonctions incluent l'entretien et l'inspection des voitures. Il est également le coprésident (représentant syndical) du Comité de santé et sécurité pour son lieu de travail.

[5] Dans la soirée du 28 novembre 2000, le plaignant a assisté un confrère de travail, Patrick McGrail, dans le cadre d'un refus de travail pour raison de sécurité ou santé. M. McGrail refusait de conduire un véhicule motorisé, en raison du fait qu'il ne détenait pas de permis de conduire et qu'il n'était donc pas qualifié pour conduire. Alain Messier, agent de Santé Sécurité Canada a été appelé sur les lieux pour effectuer une enquête. Par suite de cette enquête, l'agent a conclu qu'il y avait existence d'un danger, non pas parce que l'employé ne détenait pas de permis de conduire mais plutôt parce que la formation de Patrick McGrail comme opérateur d'appareil de manutention était incertaine. Les conclusions de l'agent dans son rapport d'enquête sont les suivantes:

Considérant qu'il n'y a aucune certitude à l'effet que M. Patrick McGrail a reçu une formation adéquate sur le tas donné par une personne qualifiée tel qu'exigé par le paragraphe 14.23(3) du R.C.S.S.T.

Considérant qu'aucun registre concernant la formation et l'entraînement de M. Patrick McGrail n'était disponible.

Considérant qu'une mauvaise manoeuvre des équipements précité (*sic*) pourrait résulter en un accident grave.

Je considère qu'il y a existence de danger.

(page 4)

[6] Conséquemment, le rapport de l'agent ordonnait à l'employeur de procéder à la vérification des compétences de M. McGrail comme opérateur d'appareil de manutention. Cette décision n'a pas été contestée par l'employeur.

[7] Tôt le lendemain matin, soit le 29 novembre, l'équipe du Canadien National (CN) responsable du train n° 800, propriété de l'Agence Métropolitaine de Transport (AMT) avec qui VIA a un contrat

contract, noticed a problem with the brakes on the train, which were acting in such a way that the team could not control the train's brake system from the control compartment. The cause of the problem was discovered and rectified by François Auclair, a VIA control supervisor at the service centre, who was on board the train after an electrical problem, unrelated to the train's brake system, had occurred the previous evening.

[8] On December 7, 2000, the complainant was called to a meeting as part of an investigation led by Pierre Lussier, a supervisor at VIA, resulting from the events of November 29, 2000, concerning train no. 800.

[9] On December 22, 2000, the complainant was notified that following the investigation, a disciplinary action had been taken against him for poor quality of work. The letter advising of the disciplinary action read as follows:

December 22, 2000

To: Mr. Jacques Ouimet (241160)

From: Neil Ward
Director, RSM (Corridor and East)

Subject: Results of the investigation into your poor quality of work on train no. 800, November 29, 2000

Following the December 7 investigation, it was found that the valve on the duct from the main air reservoir had not actually been opened. This is a serious omission that could have led to tragic consequences.

Your file shows that your quality of work has been investigated several times. The addition of the present one to your file would normally have resulted in your dismissal. However, given that our objective is not to dismiss but to solve problems, we have opted for a limited disciplinary action of five demerit points.

Nevertheless, I must point out that this is the last chance we are giving you to remedy the situation. One has to understand, Mr. Ouimet, that we are working in an area where the safety of many people depends of the quality of our work.

I hope you will take advantage of this last chance.

(s) Neil Ward
NW/ft (j:\word\ward\4504)

c.c.: Employee's file
S. Gervais

(translation)

d'entretien, a constaté qu'un problème lié aux freins du train faisait en sorte que l'équipe ne pouvait prendre contrôle du système de freinage du train à partir de la cabine de contrôle. La cause de ce problème a été découverte et corrigée par François Auclair, un superviseur de gestion de VIA au centre d'entretien, qui était à bord du train à la suite d'un problème électrique survenu dans la soirée précédente et non relié au problème du système de freinage du train.

[8] Le 7 décembre 2000, le plaignant a été convoqué dans le cadre d'une enquête dirigée par Pierre Lussier, superviseur chez VIA, par suite des événements du 29 novembre 2000 relativement au train n° 800.

[9] Le 22 décembre 2000, le plaignant a été avisé que suite à l'enquête, il lui était imposé une mesure disciplinaire pour mauvaise qualité de travail. La lettre imposant la mesure disciplinaire se lit ainsi:

Le 22 décembre 2000

Destinataire: M. Jacques Ouimet (241160)

Expéditeur: Neil Ward
Directeur, MMR (Corridor et est)

Objet: Conclusion d'enquête concernant votre mauvaise qualité de travail sur le train numéro 800 le 29 novembre dernier

Suite à l'enquête que vous avez passée le 07 décembre, il a été conclu que la valve du conduit de réservoir d'air principal n'a effectivement pas été ouverte. Ceci est un manque grave qui aurait pu avoir des conséquences tragiques.

Quelques enquêtes pour mauvaise qualité de travail ont déjà été portées à votre dossier. L'ajout de la présente à votre dossier aurait normalement dû entraîner votre congédiement. Par contre, étant donné que notre objectif n'est pas de congédier mais bien de solutionner les problèmes, nous avons opté pour une discipline réduite de cinq points de démerite.

Par contre, je dois vous mentionner qu'il s'agit de la dernière chance que nous vous donnons pour redresser la situation. Il faut bien comprendre, M. Ouimet, que nous travaillons dans un domaine où la sécurité de beaucoup de gens dépend de la qualité de notre travail.

En espérant que vous saisissez cette dernière chance.

(s) Neil Ward
NW/ft (j:\word\ward\4504)

c.c.: dossier de l'employé
S. Gervais

[10] In addition to the present complaint filed with the Board on February 23, 2001, the complainant also filed a grievance, on January 7, 2001, challenging the disciplinary action taken pursuant to the provisions of the collective agreement. The complainant withdrew this grievance on May 30, 2001.

[11] The complainant said that from the time he arrived at work on November 28, 2000, he had problems with the train's electric current, which had to be restored. The complainant was working the night shift, from 22:00 on November 28 to 06:00 on November 29. About 23:30, the complainant was told by the service foreman, Sylvain Gervais, to go to the shop, as a Health and Safety Committee's representative, because of a refusal to work on the part of Patrick McGrail.

[12] According to the complainant, this refusal to work caused a great deal of confusion and delays on the Amtrak train, where the refusal to work took place, and on the AMT train no. 800, where he was assigned, causing him to finish his work very quickly, when he returned to his job around 03:00. He further explained that he had to finish a mill working job.

[13] The complainant also explained how he saw his role in servicing and inspecting cars as a heavy equipment mechanic. According to him, the training he received was inadequate, since he was trained on different equipment from that of the equipment on train no. 800, which is the one at issue in the present case. He stated that he inspected the train after he returned to his job, including the brake system, and that everything was working well.

[14] Furthermore, the complainant mentioned that at least six people were working on that train during that period, on November 28 and 29, 2000, and that if there was a problem, it was the responsibility of the machinists who were at the two ends of the train. Again according to the complainant, the foremen, Sylvain Gervais and François Auclair, as well as the two machinists, confirmed that everything on the train was working correctly that night. He emphasized, however, that he was the only person who had disciplinary actions taken against him after this incident.

[15] In addition, the complainant recounted a similar incident that occurred a little later, on December 13, 2000, when another train stopped, shortly after leaving

[10] Outre la présente plainte déposée auprès du Conseil le 23 février 2001, le plaignant a également déposé un grief le 7 janvier 2001 contestant la mesure disciplinaire imposée en vertu des dispositions de la convention collective. Le plaignant s'est désisté de ce grief le 30 mai 2001.

[11] Le plaignant a relaté que dès son arrivée au travail, le 28 novembre 2000, il y avait des problèmes avec le courant électrique du train qui devait être rétabli. Le plaignant travaillait pendant le quart de nuit, soit de 22 h le 28 novembre jusqu'à 6 h le 29 novembre. Vers 23 h 30, le plaignant a reçu des directives du contremaître en service, Sylvain Gervais, de se présenter à l'atelier, à titre de représentant syndical du Comité de santé et sécurité, en raison d'un arrêt de travail exercé par Patrick McGrail.

[12] Selon le plaignant, cet arrêt de travail a occasionné beaucoup de confusions et des retards sur le train Amtrak où le refus de travail avait été exercé et sur le train n° 800 de AMT où il était affecté, l'obligeant ainsi à finir son travail d'entretien à la hâte lors de son retour à son poste vers 3 h. De plus, il a expliqué qu'il devait également terminer du travail de menuiserie.

[13] Le plaignant a aussi expliqué comment il percevait son rôle d'entretien et d'inspection des voitures comme mécanicien de machinerie lourde. Selon lui, la formation qu'il a reçue est inadéquate, puisqu'il a été formé sur un type d'équipement différent de celui du train n° 800 dont il est question dans la présente affaire. Il a déclaré avoir fait la vérification du train après son retour à son poste, y compris la vérification du système de freinage, et que tout fonctionnait bien.

[14] Par ailleurs, le plaignant mentionne qu'au moins six personnes ont travaillé sur le train en question durant la période concernée, soit du 28 au 29 novembre 2000, et que s'il y avait un problème, il relevait plutôt de la responsabilité des machinistes prenant place aux deux extrémités du train. Toujours selon le plaignant, les contremaîtres, Sylvain Gervais et François Auclair, ainsi que les deux machinistes ont confirmé que tout fonctionnait correctement sur le train ce soir-là. Il souligne cependant être le seul employé ayant fait l'objet de mesures disciplinaires à la suite de l'événement en question.

[15] De plus, le plaignant relate qu'un incident semblable s'est produit peu de temps après, soit le 13 décembre 2000, sur un autre train s'étant immobilisé

the station. He raised the fact that, unlike the present case, no disciplinary action was taken against the employee on duty on that occasion.

[16] Sylvain Gervais testified that at the relevant time, he was head of the maintenance department and that he also sat on the Health and Safety Committee. Mr. Gervais confirmed the complainant's participation in Mr. McGrail's refusal to work. He explained that this was his first involvement in a refusal to work and that the complainant had helped him with the procedure to be followed. Mr. Gervais also confirmed the results of the health and safety officer's investigation, and explained that after the investigation's conclusions, the employer initiated a review of the skills of all employees who drove motorized vehicles.

[17] According to Mr. Gervais, during the night of November 29, 2000, he proceeded to train no. 800 after some electrical problems had occurred. He explained that the complainant then confirmed that he had inspected the valves on train no. 800's brake system. Furthermore, Mr. Gervais explained that he took no corrective action, mechanical or electrical, since everything seemed to be proceeding and functioning normally.

[18] Mr. Gervais notified the complainant that he was assessed five demerit points after the investigation showed that the brake inspection had not been carried out by the complainant.

[19] According to Mr. Gervais, not inspecting the brakes could have had serious consequences. He confirmed that it was François Auclair who discovered that a valve was still open when the train arrived at McMasterville.

[20] Neil Ward testified that on November 29, 2000, he was manager of the rolling stock department (Corridor and East) at VIA. He was involved in taking the disciplinary action against the complainant. He explained that the complainant had already accumulated 50 demerit points, and that an infraction of this kind usually deserves 15 demerit points. Mr. Ward states that he based his decision on the conclusions contained in the investigation report.

peu après avoir quitté la gare, et que, contrairement à la présente situation, aucune mesure disciplinaire n'avait été imposée à l'employé en service à cette occasion.

[16] Sylvain Gervais a témoigné qu'au temps pertinent, il était chef du département d'entretien et qu'il siégeait également au Comité des plaintes en santé et sécurité. M. Gervais a confirmé la participation du plaignant relativement au refus de travailler exercé par M. McGrail. Il a expliqué qu'il s'agissait pour lui de sa première participation à un refus de travail et que le plaignant l'avait aidé dans la procédure à suivre. M. Gervais a également confirmé le résultat de l'enquête par l'agent de Santé Sécurité Canada et a expliqué qu'à la suite des conclusions de l'enquête, l'employeur avait procédé à la vérification des compétences de tous les employés appelés à conduire des véhicules motorisés.

[17] Selon M. Gervais, durant la nuit du 29 novembre 2000, il s'est rendu au train n° 800 à la suite des problèmes de courant électrique survenus sur ce train. Il a expliqué que le plaignant lui a alors confirmé qu'il avait vérifié les soupapes (valves) du système de freinage du train en question. Par ailleurs, M. Gervais a expliqué qu'il n'avait eu à apporter aucune mesure corrective, soit électrique soit mécanique, vu que tout semblait bien se dérouler et fonctionner normalement.

[18] M. Gervais a avisé le plaignant qu'il lui était imposé une mesure disciplinaire de cinq points de démerite par suite de l'enquête qui a démontré que la vérification des freins n'avait pas été effectuée par le plaignant.

[19] Selon M. Gervais, cette absence de vérification des freins aurait pu entraîner des conséquences graves. Il a confirmé que c'est François Auclair qui a découvert qu'une soupape était restée ouverte lorsque le train est arrivé à McMasterville.

[20] Neil Ward a témoigné que le 29 novembre 2000, il était directeur pour le Corridor et l'Est du Canada, département du matériel roulant chez VIA. Il a été impliqué dans l'imposition de la mesure disciplinaire au plaignant. Il a expliqué que le plaignant avait déjà accumulé 50 points de démerite, et qu'une infraction du genre méritait normalement 15 points de démerite. M. Ward affirme avoir basé sa décision sur les conclusions tirées du rapport d'enquête portant sur l'incident.

[21] Furthermore, Mr. Ward said that he discussed the matter with the other managers involved and the technical advisors to decide if the investigation should be broadened to include a review of the machinists' work. He affirmed that the machinists were not investigated because it was possible for them to do their job without noticing that there was a closed valve. Mr. Ward confirmed that the responsibility for inspecting the valves belongs to the heavy equipment operator, which is the position held by the complainant, who is a certified car inspector.

[22] Mr. Ward confirmed that he met with the complainant following the investigation into the incident and the decision to take disciplinary action, and that he explained to the complainant that they were only assessing five demerit points to save his job, given the number of demerit points already accumulated.

[23] In his testimony, Mr. Ward recognized that several other employees could have accessed the valve at issue, but confirmed that with the exception of the complainant, no one else had to handle these valves and that the investigation led to the conclusion that the complainant had simply not done his job.

[24] Gilbert Sarazin is the senior manager of the maintenance department at VIA. He testified that he lives in Saint-Hilaire and travels daily by the suburban train from McMasterville, the train that had the braking problem at issue in this case. He confirmed the manoeuvres carried out on the train and Mr. Auclair's efforts to find the closed valve that was the source of the problem. Furthermore, Mr. Sarazin confirmed that the complainant had the training necessary to do his job on trains owned by AMT.

[25] Furthermore, Mr. Sarazin explained that the December 13, 2000 incident, as raised by the complainant and upon which he relied in explaining why he was the only one to be disciplined, is completely different in that it resulted from a mechanical failure beyond VIA's control.

[26] François Auclair is a fuel foreman and supervisor at VIA. At the time of the incident, he was passenger on the train in question to find the problem in the electrical system controlling the opening and closing of

[21] Par ailleurs, M. Ward a relaté qu'il avait discuté avec les autres gestionnaires impliqués ainsi que les conseillers techniques pour déterminer s'il y avait lieu d'élargir l'enquête pour y inclure une révision du travail des machinistes. Il affirme que les machinistes n'ont pas fait l'objet de l'enquête puisqu'il était possible que ces derniers aient accompli leur travail sans nécessairement constater qu'il y avait une soupape (valve) fermée. M. Ward a confirmé que la responsabilité de vérifier les soupapes relève de l'opérateur de machinerie lourde, poste détenu par le plaignant qui est un inspecteur de wagon autorisé.

[22] M. Ward a confirmé qu'il avait lui-même rencontré le plaignant, à la suite de l'enquête sur l'incident et de sa décision sur la mesure disciplinaire imposée, et lui avait expliqué qu'on lui accordait seulement cinq points de démerite pour sauvegarder son emploi, étant donné le nombre de points de démerite déjà accumulés.

[23] Lors de son témoignage, M. Ward a reconnu que plusieurs autres employés peuvent avoir eu accès à la soupape en question, mais confirme qu'à l'exception du plaignant personne d'autre n'avait à manipuler ces soupapes et que les résultats de l'enquête menaient à la conclusion que le plaignant n'avait tout simplement pas effectué son travail.

[24] Gilbert Sarazin est chef principal de l'entretien courant chez VIA. Il a témoigné qu'il demeure à Saint-Hilaire et voyage de façon quotidienne par le train de banlieue de McMasterville, le train qui a subi le problème de freinage dont il est question en l'espèce. Il a confirmé les manœuvres qui ont été faites sur le train et les efforts de M. Auclair pour découvrir la soupape (valve) fermée qui était la source du problème. Par ailleurs, M. Sarazin a confirmé que le plaignant a la formation nécessaire pour accomplir son travail sur les trains propriété de l'AMT.

[25] Par ailleurs, M. Sarazin a expliqué que l'incident du 13 décembre 2000, relaté par le plaignant et sur lequel ce dernier s'appuie pour motiver qu'il est le seul à avoir subi des représailles, est tout à fait différent en ce que cet incident relevait d'une panne mécanique hors du contrôle de VIA.

[26] François Auclair est un contremaître «au fuel» et superviseur chez VIA. À l'occasion de l'incident en question, il était voyageur (il a utilisé l'expression «rider») à bord du train en question afin de localiser un

the doors. He testified that the brake problem appeared after the train arrived at McMasterville and during the changing of the controls from the front to the rear of the train. He said he walked the full length of the train and discovered the closed valve. After opening the valve and claiming the brakes, everything worked normally. He confirmed that the machinists only test the engines and not the cars, which are the responsibility of the heavy equipment mechanic.

III - The Parties' Positions

[27] The complainant alleges that the disciplinary action the employer took against him, five demerit points, was a result of his participation in the investigation of his colleague Patrick McGrail's refusal to work on November 28, 2000, as well as his participation as co-chairperson of the Health and Safety Committee and his role at the committee's meetings.

[28] The complainant maintains that since he became involved with the health and safety program at VIA, the employer has required more of him than the other employees, and that the employer uses indirect methods to take disciplinary action against him.

[29] The employer denies this allegation and claims that the disciplinary action was solely the result of the problem related to the transfer of the brake system, for which the complainant was found responsible after an investigation.

[30] In its letter dated May 10, 2001, the Board asked the parties to make their submissions on the preliminary issue, that is, its jurisdiction in this case given the amendments made to Part II of the *Code*, in particular the amendments to section 133 of the *Code*, which has been in effect since September 30, 2000. The former section 133 limited the Board's jurisdiction to situations where a complainant had exercised his right under sections 128 or 129 of the *Code*, that is, where the complainant had exercised a refusal to work.

[31] In the submissions dated May 18, 2001, the employer's counsel argued first that pursuant to section 133(4) of the *Code*, the complainant, who had

problème au niveau du système électrique contrôlant l'ouverture et la fermeture des portes. Il a témoigné que le problème de freinage s'est manifesté après l'arrivée du train à McMasterville et lors du changement des contrôles de l'avant à l'arrière. Il a indiqué qu'il avait marché le long du train et avait découvert la soupape (valve) fermée. Après avoir ouvert la soupape (valve) et repris le contrôle des freins, tout fonctionnait normalement. Il a confirmé que les machinistes ne font des tests que sur les locomotives et non sur les wagons, qui sont sous la responsabilité du mécanicien de machinerie lourde.

III - La position des parties

[27] Le plaignant allègue que la mesure disciplinaire qui lui a été imposée par l'employeur, soit cinq points de démerite, résulte de sa participation à l'enquête sur le refus de travail de son confrère Patrick McGrail le 28 novembre 2000, ainsi que de sa participation comme coprésident du Comité de santé et sécurité et de son rôle lors des réunions de ce comité.

[28] Le plaignant maintient que depuis qu'il s'implique dans le programme de santé et sécurité chez VIA, l'employeur exige davantage de lui que des autres employés, et que l'employeur utilise des méthodes détournées afin de lui imposer des mesures disciplinaires.

[29] L'employeur nie cette allégation et prétend que la mesure disciplinaire qu'il a imposée au plaignant résulte uniquement du problème lié au transfert du système de frein, pour lequel le plaignant a été trouvé responsable par suite d'une enquête.

[30] Dans sa lettre du 10 mai 2001, le Conseil a invité les parties à présenter leurs observations quant à la question préliminaire de sa compétence pour traiter la présente affaire, compte tenu des modifications apportées à la Partie II du *Code*, et en particulier des modifications à l'article 133 du *Code* en vigueur à partir du 30 septembre 2000. L'ancien article 133 limitait la compétence du Conseil aux situations dans lesquelles un plaignant s'était prévalu de son droit en vertu des articles 128 ou 129 du *Code*, c'est-à-dire que le plaignant avait lui-même exercé un refus de travailler.

[31] Dans ses observations datées du 18 mai 2001, le procureur de l'employeur a, dans un premier temps, invoqué qu'en vertu du paragraphe 133(4) du *Code*, le

also filed a grievance about the disciplinary action, could not exercise his rights under both recourses, and that he should state which position he intended to adopt. Either it was a complaint under Part II of the *Code* regarding occupational safety and health, or it was a grievance about a disciplinary measure. With regard to the Board's jurisdiction, the employer's position is as follows:

We will now deal with the Board's jurisdiction to deal with the complaint, as required in the letter dated May 10, 2001.

As the Board indicates, before the amendments to Part II of the *Code*, the Board's jurisdiction was limited to dealing with complaints where the complainant relied upon sections 128 or 129 of the *Code*.

We submit that the amendments made to section 133 do not have the effect of broadening the Board's jurisdiction.

In the first place, section 127.1 of the *Code* sets out the procedure applicable in every alleged contravention of Part II of the *Code*, except for the rights stipulated in sections 128, 129 and 132. According to this provision, if the alleged contravention is not settled to the satisfaction of the parties through internal procedures, the remaining dispute must, under section 127.1(8), be referred to a health and safety officer to decide the matter.

Thus, pursuant to the above-mentioned provision, the authority to determine all violation of Part II, other than those relating to sections 128, 129 and 132, belongs to the health and safety officer and not to the Board.

In addition, section 147.1, adopted at the time of the last legislative changes, confirms our interpretation in that it limits the legal framework to that of sections 128 and 129.

If, moreover, the Board holds that it has jurisdiction to proceed with Mr. Ouimet's complaint, it should be noted that section 133(6) only imposes the burden of proof on the employer in the case of a complaint resulting from the exercise of rights in accordance with sections 128 and 129. We must therefore conclude that in all other cases - presuming the Board's jurisdiction - the complainant must assume the burden of proof. Such would be the case here.

(translation)

[32] For his part, the complainant's representative dealt with this preliminary issue in his May 23, 2001 submissions:

... I believe the Board has all the necessary jurisdiction to handle this case in a fair and equitable manner ...

...

plaignant qui avait également déposé un grief visant la mesure disciplinaire, ne pouvait se prévaloir des deux recours et qu'il devait confirmer la position qu'il entendait adopter. Il s'agissait soit d'une plainte en vertu de la Partie II du *Code* relative à la santé et à la sécurité au travail, soit d'un grief relatif à une mesure disciplinaire. En ce qui concerne la compétence du Conseil, la position de l'employeur est exprimée de la façon suivante:

Nous nous adressons maintenant à la compétence du Conseil à traiter de la plainte, comme requis dans la lettre en date du 10 mai 2001.

Comme l'indique le Conseil, avant les modifications à la partie II du *Code*, la compétence du Conseil se limitait à traiter des plaintes où le plaignant alléguait s'être prévalu des articles 128 ou 129 du *Code*.

Nous soumettons que les modifications apportées à l'article 133 n'ont pas pour effet d'élargir la juridiction du Conseil.

En premier lieu, l'article 127.1 du *Code* prévoit la procédure applicable à toute contravention alléguée à la partie II du *Code*, sauf les droits prévus aux articles 128, 129 et 132. Selon cette disposition, si la contravention alléguée n'est pas réglée à la satisfaction des parties dans le cadre de la procédure interne, le différend qui subsiste doit, selon le sous-paragraphe 127.1(8), faire l'objet d'un renvoi à l'agent de santé et de sécurité qui détermine l'affaire.

Ainsi en vertu de cette disposition précitée, le pouvoir de trancher toute violation de la partie II, autre que celles relatives aux articles 128, 129 et 132 appartient à l'agent de santé et de sécurité et non au Conseil.

En outre, l'article 147.1 adopté lors des derniers changements législatifs vient confirmer notre interprétation en ce qu'il circonscrit le cadre juridique à celui des articles 128 et 129.

Si par ailleurs le Conseil estime avoir compétence pour procéder à l'instruction de la plainte de monsieur Ouimet, il y a lieu de noter que l'article 133(6) impose le fardeau de la preuve à l'employeur que dans les cas d'une plainte découlant de l'exercice de droits prévus aux articles 128 et 129. Il faut donc conclure que dans tout autre cas - presumant la juridiction du Conseil - le plaignant doit assumer le fardeau de la preuve. Tel sera le cas en l'espèce.

(sic)

[32] Pour sa part, le représentant du plaignant a abordé cette question préliminaire dans ses observations datées le 23 mai 2001:

... je crois que le Conseil a toutes les compétences nécessaire pour faire la gestion juste et équitable de cette cause...

...

To return to section 133, this section gives me the right to file a complaint before the Board in order for the workers' right to be protected from possible unfair sanctions or disciplinary actions during interventions in health and safety areas. It is not necessary to know very sophisticated legal language to understand where I am going with this ...

(translation)

[33] On October 23, 2001, the complainant's representative filed the following additional submissions in this regard:

Section 133 gives the right to complain to the Canada Industrial Relations Board pursuant to the right of workers to be protected from sanctions and disciplinary actions during representation with regard to Part II of the Canada Labour Code. In our opinion, the legislator recently included the current provision to give the representative the same legal protection than that given by the Code to the worker exercising a right under Part II of the Code.

This is a case involving the Corporation, who took disciplinary action against a worker who exercised or has exercised functions related to his job as a health and safety representative, that is, at a *refusal to work*.

The employer took disciplinary action against him because he:

Section 147

(b) *has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or*

(c) *has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.*

...

A representative of the Health and Safety Committee who carries out his tasks as the representative of a worker who is *exercising a refusal to work must be protected as much* as the worker who is exercising a right set out by the Canada Labour Code, Part II.

He must be able to take advantage of the assistance the legislator provides to the worker within the meaning of the Code, Part II because he is as vulnerable within the meaning of the law as the one who appeals for protection that said Code gives him when he exercises a right recognized by the labour legislation and by the Canada Labour Code, Part II.

(translation)

Pour en revenir à l'article 133 celle-ci me donne le droit de porter plainte au conseil en vertu du droit des travailleurs à être protégés de sanctions et mesures disciplinaires possible et injuste lors d'interventions en matières de santé, sécurité. Il n'est pas nécessaire de détenir un langage juridique très élaboré pour comprendre le sens de ma démarche...

(sic)

[33] Le 23 octobre 2001, le représentant du plaignant a présenté les observations supplémentaires suivantes à cet égard:

L'article 133 donne droit de porté plainte au Conseil canadien des relations industriel en vertu du droit des travailleurs à être protégés de sanctions ou de mesures disciplinaires lors de représentation en regard à la Partie II du code canadien du travail. Il est à notre sens, que le législateur a récemment inclus la présente disposition afin d'accorder au représentant la même protection juridique qu'accorde le code aux travailleur exerçant un droit selon la partie II de ce même Code.

Il s'agit ici de la mise en place de la part de la Corporation de mesures disciplinaires à l'endroit d'un travailleur exercent ou ayant exercé des fonctions relire à sa tâche de représentant Santé et Sécurité, c'est à dire lors d'un *refus de travail*.

L'employeur a pris des mesures disciplinaires contre lui parce qu';

Article 147

b) *soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail.*

c) *soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.*

...

Un représentant du comité Santé et Sécurité, qui accomplit ses tâches en tant que représentant d'un travailleur exerçant un *refus de travail doit être protégé autant* que le travailleur qui exerce un droit établi par le Code canadien du travail partie II.

Il doit pouvoir se prévaloir de l'assistance que le législateur pourvoit au travailleur au sens du Code du travail partie II, car celui-ci est aussi vulnérable au sens de la loi que celui qui ce pourvoi de la protection que lui accorde le dit Code lorsqu'il exerce un droit que lui reconnaît la loi du travail ainsi que le Code canadien du travail partie II.

(sic)

IV - Analysis and Decision

The Board's jurisdiction

[34] Before the amendments to Part II of the *Code* were made, and which took effect on September 30, 2000, section 133 of the *Code* read as follows:

133. (1) Where an employee alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of paragraph 147(a) **because the employee has acted in accordance with section 128 or 129**, the employee may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

(2) A complaint made pursuant to subsection (1) shall be made to the Board not later than ninety days from the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or the circumstances giving rise to the complaint.

(3) An employee may not make a complaint under this section if the employee has failed to comply with subsection 128(6) or 129(1) in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint referred to in subsection (1) may not be referred by an employee to arbitration.

(5) On receipt of a complaint made under subsection (1), the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, where it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.

(6) A complaint made pursuant to subsection (1) in respect of an alleged contravention of paragraph 147(a) by an employer is itself evidence that that contravention actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

(emphasis added)

[35] Since the amendments, the section reads as follows:

133. (1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

(2) The complaint shall be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless

IV - Analyse et décision

La compétence du Conseil

[34] Avant les modifications apportées à la Partie II du *Code* en vigueur depuis le 30 septembre 2000, l'article 133 du *Code* prévoyait:

133. (1) L'employé peut présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'alinéa 147a) **parce qu'il s'était prévalu de l'article 128 ou 129**.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours de la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Le droit de porter plainte est subordonné à l'observation des paragraphes 128(6) ou 129(1) en ce qui touche le fait qui a donné lieu à la plainte.

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

(6) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur, de l'alinéa 147a), la présentation même d'une plainte constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

(c'est nous qui soulignons)

[35] Depuis les modifications, cet article se lit maintenant ainsi:

133. (1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa

the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication.

(5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.

(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

[36] In its written submissions, the employer alleged first that the complainant could not simultaneously exercise his rights under two recourses, that is, file a complaint concerning occupational safety and health pursuant to the *Code*, and refer a grievance, regarding the disciplinary action, to arbitration. In support of this position, the employer cited section 133(4) of the *Code*, which outlines that notwithstanding any law or agreement to the contrary, an employee may not refer a complaint to arbitration.

[37] Even though the complainant withdrew his grievance on May 30, 2001, the employer's position deserves to be reviewed, given the fact that this question has already been the subject of a Board decision. The purpose of section 133(4) of the *Code* is to protect the Board's jurisdiction in dealing with complaints related to occupational safety and health. In *Gaétan Froment* (1982), 46 di 125; and 1 CLRBR (NS) 85 (CLRBR no. 356), a complaint was filed pursuant to the same section of the *Code* (formerly section 96), and which the complainant had also filed a grievance under the relevant collective agreement. The Board had this to say about a preliminary objection that was raised:

However, nothing in the evidence indicates that the complainant referred to an arbitrator or a board of arbitration any grievance to the effect that his employer had contravened paragraph 97(1)(d) of the *Code*. And even if this had been the case, subsection 96.1(4) would certainly not have the effect of blocking the Board's jurisdiction. On the contrary, and without deciding as to the arbitrator's jurisdiction in such a situation, it is clear that an employee who has been administered a disciplinary sanction as a result of his refusal to work, on the

présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[36] Dans ses observations écrites, l'employeur a premièrement soutenu que le plaignant ne pouvait se prévaloir simultanément de deux recours, c'est-à-dire déposer une plainte reliée à la santé et la sécurité au travail en vertu du *Code* et soumettre un grief à l'arbitrage, relativement à l'imposition d'une mesure disciplinaire. À l'appui de cette position, l'employeur a invoqué le paragraphe 133(4) du *Code* qui prévoit que, malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, un employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

[37] Malgré que le plaignant ait retiré son grief le 30 mai 2001, la position soulevée par l'employeur mérite d'être révisée compte tenu du fait que cette question a déjà fait l'objet d'une décision dans laquelle le Conseil s'est prononcé. Le paragraphe 133(4) du *Code* a pour objet de protéger la compétence du Conseil dans son traitement de plaintes liées à la santé et sécurité au travail. Dans *Gaétan Froment* (1982), 46 di 125; et 1 CLRBR (NS) 85 (CCRT n° 356), une plainte avait été déposée en vertu du même article du *Code* (anciennement l'article 96) dans laquelle le plaignant avait également déposé un grief en vertu de la convention collective pertinente. Le Conseil s'exprimait ainsi sur l'objection préliminaire soulevée:

Or, il n'y a rien dans la preuve qui indique que le plaignant ait soumis à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage aucun grief portant que son employeur avait commis une infraction à l'alinéa 97.1(1)d) du *Code*. Et si tel était le cas le paragraphe 96.1(4) n'aurait certainement pas pour effet de faire obstacle à la juridiction du Conseil. Au contraire, et sans décider de la juridiction de l'arbitre dans une telle situation, il est clair qu'un employé ayant fait l'objet de sanction disciplinaire suite à un refus de travailler au motif que sa santé

grounds that his health and safety would be endangered, is entitled at the very least to the remedy which sections 97(1)(d) and 96.1 [now 133] of the *Code* provide, even if, in order to protect himself against expiry of the time periods provided for in the collective agreement, he has filed a grievance. **The prohibition prescribed in subsection 96.1(4) relates to recourse to arbitration or an arbitration board. Nothing prevents an employee from trying to settle the dispute at the internal stages of the grievance procedure.** In this case, the question thus does not arise with respect to the jurisdiction of the Board, but rather with regard to that of the arbitrator. Consequently, this preliminary objection is dismissed.

(pages 145; and 105-106; emphasis added)

[38] The Board therefore concludes that there is no provision in the *Code* that prevents a complainant from filing a grievance under the terms of the relevant collective agreement and, at the same time, filing a complaint with the Board. Consequently, the Board's jurisdiction to deal with a complaint cannot be limited by the fact that a grievance has been filed.

[39] Section 127.1 of the *Code* sets out the procedure that applies in certain situations. This section reads as follows:

127.1 (1) An employee who believes on reasonable grounds that there has been a contravention of this Part or that there is likely to be an accident or injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment shall, before exercising any other recourse available under this Part, except the rights conferred by sections 128, 129 and 132, make a complaint to the employee's supervisor.

(2) The employee and the supervisor shall try to resolve the complaint between themselves as soon as possible.

(3) The employee or the supervisor **may refer** an unresolved complaint to a chairperson of the work place committee or to the health and safety representative to be investigated jointly

(a) by an employee member and an employer member of the work place committee; or

(b) by the health and safety representative and a person designated by the employer.

(4) The persons who investigate the complaint shall inform the employee and the employer in writing, in the form and manner prescribed if any is prescribed, of the results of the investigation.

(5) The persons who investigate a complaint may make recommendations to the employer with respect to the situation that gave rise to the complaint, whether or not they conclude that the complaint is justified.

(6) If the persons who investigate the complaint conclude that the complaint is justified, the employer, on being informed of

et sécurité sont mises en danger jouit à tout le moins du recours prévu par l'alinéa 97(1)d) et l'article 96.1 [maintenant 133] du *Code* même si, pour se prémunir contre l'écoulement des délais prévus à la convention collective, il a logé un grief. **La prohibition prévue au paragraphe 96.1(4) se situe au niveau de l'arbitrage ou du Conseil d'arbitrage. Rien ne défend à un employé de tenter de régler un différend aux étapes internes de la procédure de grief.** Dans le présent cas, la question ne se pose donc pas à l'égard de la juridiction du Conseil mais plutôt à l'égard de la juridiction de l'arbitre. En conséquence, cette objection préliminaire est rejetée.

(pages 145; et 105-106; c'est nous qui soulignons)

[38] Le Conseil conclut donc qu'il n'y a aucune disposition du *Code* qui empêche un plaignant de présenter un grief en vertu de la convention collective pertinente et de déposer en même temps une plainte au Conseil. Par conséquent, la compétence du Conseil de traiter d'une plainte ne peut être limitée par le fait qu'un grief a également été déposé.

[39] L'article 127.1 du *Code* prévoit la procédure qui s'applique dans certaines situations. Cet article se lit comme suit:

127.1 (1) Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie - à l'exclusion des droits prévus aux articles 128, 129 et 132 -, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.

(2) L'employé et son supérieur hiérarchique doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais.

(3) En l'absence de règlement, la plainte **peut être renvoyée** à l'un des présidents du comité local ou au représentant par l'une ou l'autre des parties. Elle fait alors l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas:

a) par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés - ou en leur nom - et l'autre par l'employeur;

b) par le représentant et une personne désignée par l'employeur.

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête.

(5) Les personnes chargées de l'enquête peuvent, quels que soient les résultats de celle-ci, recommander des mesures à prendre par l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte.

(6) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent au bien-fondé de la plainte, l'employeur, dès qu'il en est informé,

the results of the investigation, shall in writing and without delay inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer will resolve the matter, and the employer shall resolve the matter accordingly.

(7) If the persons who investigate the complaint conclude that a danger exists as described in subsection 128(1), the employer shall, on receipt of a written notice, ensure that no employee use or operate the machine or thing, work in the place or perform the activity that constituted the danger until the situation is rectified.

(8) The employee or employer **may refer** a complaint that there has been a contravention of this Part to a health and safety officer in the following circumstances:

(a) where the employer does not agree with the results of the investigation;

(b) where the employer has failed to inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer intends to resolve the matter or has failed to take action to resolve the matter; or

(c) where the persons who investigated the complaint do not agree between themselves as to whether the complaint is justified.

(9) The health and safety officer shall investigate, or cause another health and safety officer to investigate, the complaint referred to the officer under subsection (8).

(10) On completion of the investigation, the health and safety officer

(a) may issue directions to an employer or employee under subsection 145(1);

(b) may, if in the officer's opinion it is appropriate, recommend that the employee and employer resolve the matter between themselves; or

(c) shall, if the officer concludes that a danger exists as described in subsection 128(1), issue directions under subsection 145(2).

(emphasis added)

[40] The employer alleges that this section prevents the Board from acting because the steps set out in the section were not followed in the present case. The section sets out an internal resolution procedure before a complaint may be filed with the Board. On the other hand, there are some exceptions to this section when sections 128, 129 and 132 of the *Code* are at issue, but not section 133, under which the present complaint is filed. The employer believes that given section 147(a) (or section 133) is not among the exceptions set out in

prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation; il en avise au préalable et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures.

(7) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), il incombe à l'employeur, dès qu'il en est informé par écrit, de faire cesser, jusqu'à ce que la situation ait été corrigée, l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose visée, le travail dans le lieu visé ou la tâche visée, selon le cas.

(8) La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie **peut être renvoyée** par l'employeur ou l'employé à l'agent de santé et de sécurité dans les cas suivants:

a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;

b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;

c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

(9) L'agent de santé et de sécurité saisi de la plainte fait enquête sur celle-ci ou charge un autre agent de santé et de sécurité de le faire à sa place.

(10) Au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité:

a) peut donner à l'employeur ou à l'employé toute instruction prévue au paragraphe 145(1);

b) peut, s'il l'estime opportun, recommander que l'employeur et l'employé règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;

c) s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), donne des instructions en conformité avec le paragraphe 145(2).

(c'est nous qui soulignons)

[40] L'employeur allègue que cet article empêche le Conseil d'agir puisque les étapes prévues à l'article n'ont pas été suivies dans la présente instance. L'article prévoit une procédure de règlement à l'interne avant qu'une plainte puisse être déposée au Conseil. Par contre, le *Code* prévoit des exceptions à cet article lorsqu'il est question des articles 128, 129 et 132 du *Code* mais non à l'article 133 en vertu duquel la présente plainte a été déposée. L'employeur est d'avis que compte tenu du fait que l'alinéa 147a)

section 127.1, the complaint **must** be referred to a health and safety officer.

[41] After reading the section at issue, it is clear that one of the parties **may** refer the complaint to a health and safety officer in the absence of a settlement, but the section does not impose the **obligation** to do so. In addition, the facts clearly show that the complainant complained to his supervisor, as required by section 127.1(1). In this regard he filed a grievance and therefore he respected the only obligation for the employee in this section. The Board does not see how this section can limit the Board's jurisdiction to deal with the present complaint.

[42] In this case, the Board has to interpret, for the first time, the new provisions in section 133 of the *Code*, and there is no case law, up to now, that can serve as precedent. However, in Graham J. Clarke, *Canada Industrial Relations Board* (Aurora, Ont.: Canada Law Book Inc., 2001), we find the following observations:

Section 133(1)
COMMENTARY

Bill C-12 has expanded the Board's jurisdiction to hear complaints. Previously, the Board heard complaints that were restricted to an employee's exercise of the right to refuse. Section 133(1) contained the phrase "because the employee acted in accordance with section 128 or 129" to describe why the employer took action against the employee. **That limitation no longer appears in this section.**

The employee's complaint will be treated much as an unfair labour practice is treated under Part I of the *Code*. Instead of trying to find an anti-union animus motivating the employer's action, the Board has to determine for a Part II complaint whether an employee's raising of safety concerns was a proximate cause for any disciplinary action. Part of this analysis investigates whether an employee had "reasonable cause" to raise safety concerns in the first place.

...

Section 133(6)
COMMENTARY

Bill C-12 expanded the Board's previous jurisdiction over complaints. Previously, the Board only dealt with employer reprisals related to an employee's invoking of the right to refuse. **While the Board can now hear complaints going beyond the right to refuse,** the reverse onus provision only applies to complaints involving the right to refuse. In this

(ou l'article 133) n'entre pas dans les exceptions prévues par l'article 127.1, la plainte **doit** être renvoyée à un agent de santé et de sécurité.

[41] Il est clair, d'après la lecture de l'article en question, qu'une des parties **peut** renvoyer la plainte à un agent de santé et de sécurité en l'absence de règlement, mais l'article n'impose pas l'**obligation** de le faire. En plus, les faits démontrent clairement que le plaignant a porté plainte à son supérieur hiérarchique tel que l'exige le paragraphe 127.1(1); à cet égard, il a présenté un grief, et il a donc respecté la seule obligation dans cet article qui incombe à l'employé. Le Conseil ne voit pas comment cet article peut limiter la compétence du Conseil de traiter la présente plainte.

[42] Il s'agit, en l'espèce, de la première fois que le Conseil est appelé à interpréter les nouvelles dispositions de l'article 133 du *Code*, et il n'existe donc aucune jurisprudence à ce jour qui pourrait servir de précédent. Cependant, dans Graham J. Clarke, *Canada Industrial Relations Board*, Aurora (Ont.), Canada Law Book Inc., 2001, on constate les observations suivantes:

Paragraphe 133(1)
COMMENTAIRE

Depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-12 le Conseil est habilité à entendre d'autres plaintes. Antérieurement, le Conseil pouvait se saisir uniquement des plaintes qui portaient sur le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux. Le paragraphe 133(1) contenait les mots «parce qu[e l'employé] s'était prévalu de l'article 128 ou 129» pour préciser pourquoi l'employeur avait sévi contre l'employé. **La disposition actuelle ne limite plus les attributions du Conseil à cet égard.**

Les plaintes des employés seront traitées sensiblement de la même manière que les plaintes de pratique déloyale de travail prévues dans la Partie I du *Code*. Au lieu de s'employer à établir l'existence d'un sentiment antisyndical chez l'employeur, le Conseil devra déterminer si le danger invoqué par l'employé était la cause immédiate de la mesure disciplinaire. Pour se prononcer sur la question, le Conseil devra notamment déterminer si l'employé avait au départ un «motif raisonnable» de craindre pour sa sécurité.

..

Paragraphe 133(6)
COMMENTAIRE

Depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-12 le Conseil est habilité à entendre d'autres plaintes. Antérieurement, le Conseil pouvait uniquement se saisir des plaintes des employés qui alléguaient avoir fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir exercé leur droit de refuser de travailler. **Si le Conseil est désormais habilité à entendre d'autres types de plaintes, les**

respect, the reverse onus provision remains unchanged despite the other changes brought about by Bill C-12.

This provision is similar to the reverse onus that applies to unfair labour practices in Part I. It does not violate the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* since a complaint is not an "offence" as that term is used in the Charter. **Once the employee has shown that the requirements of s. 133 were satisfied, the burden shifts to the employer. An employer then has to show, on a balance of probabilities, that the discipline occurred for a reason other than the employee's invoking the right to refuse unsafe work.**

(pages II 3-1 and 3-7, June 2001; emphasis added)

[43] The Board agrees with these observations and holds that it has the necessary jurisdiction to deal with the present complaint, given the amendments made to section 133 of the *Code*. It is clear from reading the amended legislation that the legislator intended to broaden the Board's authority, in deleting from section 133(1) the previous provision that only gave the Board jurisdiction in the cases mentioned in sections 128 and 129. Simply by reading the text, we understand that the Board has the jurisdiction to hear violations of section 147, and therefore Mr. Ouimet's complaint, and that no other interpretation is possible. Furthermore, section 133(3) of the *Code* provides for special treatment for complaints filed pursuant to sections 128 and 129 of the *Code*, which indicates that section 133(1) has a broader meaning than the exceptions stated in the third subsection, which supports the principle that the amendment has broadened the Board's jurisdiction.

[44] With regard to the burden of proof, again, this is the first time the Board is called to interpret the amended provisions in Part II of the *Code*. It would be useful to repeat the pertinent provision:

133.(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

[45] This provision must be read in light of its purpose, taking into account its context and the other provisions

dispositions relatives au fardeau inverse de la preuve s'appliquent uniquement aux plaintes se rapportant à l'exercice du droit de refuser de travailler. À cet égard, la disposition relative au fardeau inverse de la preuve est demeurée telle quelle en dépit des changements apportés par le projet de loi C-12.

Cette disposition est semblable à celle qui s'applique aux plaintes de pratique déloyale de travail dans la Partie I. Elle ne contrevient d'aucune manière à la *Charte canadienne des droits et libertés* étant donné qu'une plainte n'est pas une «infraction», le terme qui est utilisé dans la Charte. **Dès lors que l'employé a fait la preuve qu'il a satisfait aux exigences de l'article 133, le fardeau de la preuve passe à l'employeur. Celui-ci doit alors démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la mesure disciplinaire imposée n'a aucun lien avec le fait que l'employé s'est prévalu de son droit de refuser d'accomplir un travail dangereux.**

(pages II 3-1 et 3-7, juin 2001; traduction; c'est nous qui soulignons)

[43] Le Conseil est d'accord avec ces observations, et est d'avis qu'il a la compétence nécessaire pour traiter la présente plainte, compte tenu des modifications apportées à l'article 133 du *Code*. Il est clair, à la lecture de la loi modifiée, qu'en rayant du paragraphe 133(1) la disposition antérieure qui donnait compétence au Conseil seulement dans les cas mentionnés aux articles 128 et 129, le législateur avait l'intention de confier plus de pouvoirs au Conseil. Par une simple lecture du texte, on comprend que le Conseil a compétence pour entendre les violations de l'article 147, et donc la plainte telle que formulée par M. Ouimet, et qu'il n'y a aucune autre interprétation possible. De plus, le paragraphe 133(3) du *Code* prévoit un traitement spécial pour les plaintes présentées en vertu des articles 128 et 129 du *Code*, ce qui indique que le paragraphe 133(1) a un sens plus large que les exceptions énoncées au troisième paragraphe, ce qui appuie le principe que la modification a élargi la compétence du Conseil.

[44] Relativement au fardeau de la preuve, il s'agit encore ici de la première fois que le Conseil est appelé à interpréter les dispositions modifiées de la Partie II du *Code*. Il serait utile de répéter la disposition pertinente du *Code*:

133. (6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[45] Il faut lire cette disposition à la lumière de son objet, en tenant compte de son contexte et des autres

of the Act. There is a deliberate reversal of the burden of proof concerning sections 128 and 129 of the *Code*, and this fact tends to show that the legislator's intention was to reverse the onus in these cases alone, and not in every instance in which sections 133 and 147 are raised.

[46] In addition, the former section 133 provided for a reverse onus in all complaints alleging a violation by the employer under section 147(a), but the Board only had jurisdiction in cases where the complainant had raised section 128 or 129. Therefore, the amendments to the Act demonstrate the legislator's intention with regard to this section. In this regard, also see the comments in Graham J. Clarke, *Canada Industrial Relations Board, supra*, related to section 133(6).

[47] The Board concludes therefore that contrary to the situation in which section 128 or 129 is raised and the burden of proof is reversed, in the instant case, the burden of proof applies normally.

The Merits of the Complaint

[48] The complainant has the duty to convince the Board that the disciplinary action the employer took against him resulted from the fact that, as the union representative on the Health and Safety Committee, he was involved in Mr. McGrail's refusal to work, and from the fact that he is co-chairperson of this committee, and that it is therefore a violation by the employer of section 147 of the *Code*, which sets out:

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

(a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;

(b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

dispositions de la loi. Il y a un renversement du fardeau de la preuve exprès concernant les articles 128 et 129 du *Code*, et ce fait tend à démontrer que le législateur avait l'intention de renverser le fardeau de la preuve dans ces cas seulement, et non dans toutes les instances où les articles 133 et 147 sont invoqués.

[46] En outre, l'ancien article 133 prévoyait un renversement du fardeau de la preuve dans toute plainte faisant état d'une violation par l'employeur de l'alinéa 147a); cependant le Conseil n'avait compétence que dans les cas où le plaignant s'était prévalu de l'article 128 ou 129. Donc, le changement apporté à la loi démontre l'intention du législateur relativement à cet article. À cet égard, voir également les commentaires dans Graham J. Clarke, *Canada Industrial Relations Board*, précité, en ce qui a trait au paragraphe 133(6).

[47] Le Conseil conclut donc que, contrairement à la situation dans laquelle l'article 128 ou 129 est invoqué et que le fardeau de la preuve est inversé, dans le cas en l'espèce, le fardeau de la preuve s'applique normalement.

Le bien-fondé de la plainte

[48] Il incombe au plaignant de convaincre le Conseil que la mesure disciplinaire que l'employeur lui a imposée découlait du fait qu'il s'est impliqué, en tant que représentant syndical au Comité de santé et sécurité, à l'égard du refus de travail exercé par M. McGrail, et du fait qu'il agissait comme coprésident de ce comité, et qu'il s'agit donc d'une violation par l'employeur de l'article 147 du *Code*, qui prévoit:

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:

a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[49] It is clear from the evidence in the file that the complainant's activities in his role as co-chairperson of the Health and Safety Committee satisfy the conditions set out in section 147, at least those of paragraphs (b) and (c). The question that remains is knowing if it was because of those activities that the employer took disciplinary action against the complainant on December 22, 2000.

[50] The only person called to testify for the complaining party was the complainant himself. In his testimony, he stated that on the morning in question, he had to finish work quickly because of his involvement in Mr. McGrail's refusal to work. Furthermore, he explained that his training was inadequate for the work he had to do, and finally, that he had inspected the brake system and everything was working well, and that the problem the employer said was his responsibility was really that of the machinists. In addition, two superiors had confirmed, before the train departed, that everything was working fine.

[51] On the other hand, the complaining party submitted no other evidence to corroborate the complainant's version. In the written submissions sent after the hearing, the complainant's representative criticized the employer for not having questioned Yvon Renière during the investigation. Mr. Renière, the complainant's co-worker, could have confirmed or denied the complainant's statements. In this same letter, he also blamed the employer for not questioning the other employees who work in the yard or who were otherwise involved in the incident. The complainant testified that he had opened all the valves, but provided no evidence to corroborate this.

[52] The employer presented very precise and convincing testimony establishing that the complainant was responsible for opening the valves and the only reason that disciplinary action was taken was the poor quality of work, that is, not opening the valve that remained closed. As mentioned in Graham J. Clarke, *Canada Industrial Relations Board, supra*, once the employee has shown that the requirements of section 133 are met, as he has done here, the burden of proof shifts to the employer, who must show for its part that, according to a balance of probabilities, the disciplinary action was taken for reasons other than the

[49] Il est évident, selon la preuve au dossier que les activités du plaignant dans son rôle de coprésident du Comité de santé et sécurité satisfont aux conditions énoncées à l'article 147, du moins celles des alinéas b) et c). La question qui se pose est de savoir si c'est en raison des activités du plaignant à cet égard que l'employeur lui a imposé la mesure disciplinaire le 22 décembre 2000.

[50] La seule personne appelée à témoigner pour la partie plaignante était le plaignant lui-même. Dans son témoignage, il a déclaré que le matin en question, il a dû compléter son travail à la hâte à cause de son implication dans le refus de travail exercé par M. McGrail. Par ailleurs, il a expliqué que la formation qu'il avait reçue était inadéquate pour le travail qu'il devait accomplir et finalement, qu'il avait fait la vérification du système de freinage, que tout fonctionnait bien et que le problème dont l'employeur lui avait attribué la responsabilité relevait des machinistes. De plus, deux supérieurs auraient confirmé avant le départ du train que tout fonctionnait bien.

[51] Par contre, la partie plaignante n'a présenté aucun autre témoignage pour corroborer la version du plaignant. Dans ses observations écrites à la suite de l'audience, le représentant du plaignant critique l'employeur pour ne pas avoir interrogé, durant l'enquête, Yvon Renière, le compagnon de travail du plaignant, qui aurait pu confirmer ou infirmer les déclarations du plaignant. Dans cette même lettre, il reproche également à l'employeur de ne pas avoir questionné les autres employés qui travaillaient dans la cour de triage ou qui étaient autrement impliqués dans les événements. Le plaignant a témoigné qu'il avait ouvert toutes les soupapes (valves), mais n'a fourni aucune preuve pour corroborer ce témoignage.

[52] L'employeur a présenté des témoignages bien précis et convaincants établissant que le plaignant était responsable de l'ouverture des soupapes (valves) et que le seul motif pour lequel la mesure disciplinaire a été imposée était la mauvaise qualité du travail, c'est-à-dire, le fait de ne pas avoir ouvert la soupape (valve) qui est restée fermée. Tel que le mentionne Graham J. Clarke, *Canada Industrial Relations Board*, précité, dès que l'employé a démontré qu'il a satisfait aux exigences de l'article 133, ce qu'il a fait en l'espèce, le fardeau de la preuve passe à l'employeur qui, de son côté, doit démontrer, selon la prépondérance des

complainant's role as co-chairperson of the Health and Safety Committee.

[53] During the hearing and in his submissions, the complainant put a lot of emphasis on the fact that the employer based its conclusions on the valve remaining open and that this was a crucial omission that could have had serious consequences. According to the complainant, Mr. Auclair's testimony confirmed that the consequences were not as serious as the employer seemed to want to make it appear.

[54] In addition, the complainant, in his submissions, seems to have a misperception of the applicable criteria in cases of complaints pursuant to section 147 of the *Code*. In his written submissions dated October 23, 2001, the complainant's representative states that the question the Board must determine is the following:

The Canada Industrial Relations Board must determine, from the facts established in the hearing, whether VIA Rail Canada Inc. took disciplinary action against a worker for an incident that occurred on November 29, 2000, and if this incident, **without a shadow of a doubt**, is attributable to Mr. Jacques Ouimet, the complainant, or whether the disciplinary action is due to his involvement as a Health and Safety representative pursuant to Part II of the *Canada Labour Code*, more specifically to Mr. Patrick McGrail's refusal to work on November 29, 2000.

(translation)

[55] Later in his submissions, the complainant's representative writes as follows:

We consider that the worker did not have an impartial investigation, conducted in an unfair [*sic*], honest and irreproachable manner, which is why we are requesting that the five (5) demerit points not be confirmed, because the investigation did not show **undeniably** that the fault was the worker's.

(translation)

[56] The Board's role is not to determine if the level of discipline was fair, nor even whether the employer had just cause for taking whatever disciplinary action, as an arbitrator would do in a grievance procedure, according to the collective agreement. Its role is to be satisfied that the employer's action is not tainted with retaliation against the complainant for his role as co-chairperson of the committee and other related

probabilités, que la discipline a été imposée pour des raisons autres que les activités du plaignant relativement à son rôle de coprésident du Comité de santé et sécurité.

[53] Lors de l'audience et dans ses observations, le plaignant a attaché beaucoup d'importance au fait que l'employeur aurait basé ses conclusions sur le fait que la soupape était demeurée ouverte et que cela représentait un manque sérieux qui aurait pu avoir des conséquences graves. Selon le plaignant, le témoignage de M. Auclair confirme qu'il ne s'agissait pas de conséquences aussi graves que l'employeur semble vouloir le faire paraître.

[54] De plus, le plaignant, dans ses observations, semble avoir une perception erronée des critères applicables dans des cas de plaintes en vertu de l'article 147 du *Code*. Dans ses observations écrites du 23 octobre 2001, le représentant du plaignant affirme que la question que le Conseil doit trancher est la suivante:

Le Conseil canadien des relations industrielles doit déterminer en présence des faits établis lors de la présente audition si Via Rail Canada Inc. a imposé des mesures disciplinaires au travailleur pour un événement qui se serait produit le 29 novembre 2000 et si cet événement **sans l'ombre d'un doute**, est attribuable à monsieur Jacques Ouimet plaignant ou que les mesures disciplinaires son attribuables à son implication à titre de représentant Santé et Sécurité en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* plus spécifiquement lors du refus de travail de monsieur Patrick McGrail, le 29 novembre 2000.

(*sic*)

[55] Plus loin dans ses observations, le représentant du plaignant s'exprimait ainsi:

Nous considérons que le travailleur n'a pas disposé d'une enquête impartiale et conduite de façon injuste, intègre, irréprochable, c'est pourquoi nous demandons que les cinq (5) points de démerite ne sont pas justifier, car l'enquête n'a pas démontré **de façon indéniable** la faute alléguée au travailleur...

(*sic*)

[56] En outre, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si le degré de discipline était juste, ni même si l'employeur avait juste cause pour imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit, comme pourrait le faire un arbitre dans une procédure de grief selon la convention collective, mais d'être convaincu que l'action de l'employeur n'est pas entachée de représailles envers le plaignant pour son rôle de

activities. It is therefore not up to the Board to decide if the disciplinary action taken was justified or excessive (see *Patrick R. Ridge* (1992), 88 di 20 (CLRB no. 934)). An employer may take disciplinary action against an employee for a good reason, a debatable reason or for no reason at all, as long as there is no violation of the provisions of the *Code* (see Claude H. Foisy et al., *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures* (Toronto: Butterworths, 1986), at page 247).

[57] Neither the seriousness of the consequences of the complainant's poor quality of work, according to the employer, nor the fact that theoretically other people could have had access to the valve on the main air reservoir duct are in themselves determining factors for the Board.

[58] The uncontested evidence concerning Mr. McGrail's refusal to work establishes that the employer in no way prevented Mr. McGrail from exercising his right of refusal nor prevented the complainant from exercising his duties as a Health and Safety Committee representative. Furthermore, the conclusions of the officer from Health and Safety Canada were favourable to the employer in that they settled a point that had been unresolved for some time at the Montréal maintenance centre, with regard to the prerequisites needed to drive motorized vehicles. In addition, the employer in no way argued with the investigation's conclusions that the lack of training constituted a danger, and no disciplinary action was taken against Mr. McGrail concerning the events surrounding his refusal to work.

[59] The employer's decision to take disciplinary action was made by Mr. Neil Ward, after the investigation showed that the complainant had failed to do his job, that is, inspecting the valves on the main air duct between the cars. Despite the proximity of the two incidents, being the complainant's participation in Mr. McGrail's refusal to work, and the closed valve on train no. 800, which gave rise to a disciplinary action against the complainant, all the evidence establishes that the disciplinary action imposed by the employer really was due to the complainant's poor work on train no. 800 on November 29, 2000, and not

coprésident du comité et ses autres activités connexes. Ce n'est donc pas au Conseil de statuer si la mesure disciplinaire imposée était justifiée ou excessive (voir *Patrick R. Ridge* (1992), 88 di 20 (CCRT n° 934)). Un employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé pour une bonne raison, une raison discutable ou pour aucune raison, tant qu'il n'y a pas de violation des dispositions du *Code* (voir Claude H. Foisy et autres, *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures*, Toronto, Butterworths, 1986, à la page 247).

[57] La gravité des conséquences de la mauvaise qualité de travail invoquée par l'employeur à l'égard du plaignant ou le fait que théoriquement d'autres personnes auraient pu avoir accès à la soupape de la conduite de réservoir d'air principale ne sont pas en soit des facteurs déterminants pour le Conseil.

[58] La preuve, non contredite, à l'égard du refus de travail de M. McGrail, établit que l'employeur n'a aucunement empêché M. McGrail d'exercer ses droits de refus de travail ou empêché le plaignant d'exercer ses fonctions comme représentant du Comité de santé et sécurité. Par ailleurs, les conclusions de l'agent de Santé Sécurité Canada étaient favorables à l'employeur en ce qu'elles venaient résoudre un point qui était en suspens depuis un certain temps au centre d'entretien de Montréal à l'égard des prérequis nécessaires pour conduire les véhicules motorisés. De plus, l'employeur n'a aucunement contesté les conclusions de l'enquête selon lesquelles l'absence de formation constituait un danger et aucune mesure disciplinaire n'avait été imposée à M. McGrail à l'égard des événements entourant son refus de travailler.

[59] La décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire a été prise par M. Neil Ward à la suite de l'enquête menée qui démontrait que le plaignant avait manqué à l'exécution de son travail, c'est-à-dire la vérification des soupapes d'air de la conduite principale entre les voitures. Malgré la proximité des événements, soit la participation du plaignant au refus de travailler exercé par M. McGrail et l'incident entourant la soupape (valve) fermée sur le train n° 800, qui a donné lieu à l'imposition d'une mesure disciplinaire pour le plaignant, l'ensemble de la preuve présentée établit que la sanction disciplinaire imposée

to his participation in Mr. McGrail's refusal to work a few hours before.

[60] The Board concludes that the employer did not violate section 147(a) of the *Code* in assessing five demerit points on the complainant, on December 22, 2000. Consequently, the complaint is dismissed.

CASES CITED

Froment (Gaétan) (1982), 46 di 125; and 1 CLRBR (NS) 85 (CLRB no. 356)

Ridge (Patrick R.) (1992), 88 di 20 (CLRB no. 934)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 127.1; 128; 129; 132; 133; 134; 147, 147.1

par l'employeur était effectivement due à la mauvaise qualité du travail effectué par le plaignant sur le train n° 800 le 29 novembre 2000 et non pas à sa participation au refus de travail exercé par M. McGrail quelques heures auparavant.

[60] Le Conseil conclut donc que l'employeur n'a pas agi en violation de l'alinéa 147a) du *Code* en imposant au plaignant les cinq points de démerite le 22 décembre 2000 et, en conséquence, la plainte est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Froment (Gaétan) (1982), 46 di 125; et 1 CLRBR (NS) 85 (CCRT n° 356)

Ridge (Patrick R.) (1992), 88 di 20 (CCRT n° 934)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 127.1; 128; 129; 132; 133; 134; 147, 147.1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

BCR Marine Ltd.,
applicant,
and
International Longshore and Warehouse Union
Ship & Dock Foremen, Local 514,
respondent.

CITED AS: BCR Marine Ltd.

Board File: 22417-C

Decision no. 172
April 17, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18
of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Expansion of unit - Bargaining unit - Appropriateness - Employers' organization - Employer sought reconsideration of Board decision adding five ship planners and six dispatchers to an existing bargaining unit of thirty foremen on basis that the original panel failed to consider that the employer was one of fifteen employers that engages in industry-wide collective bargaining for longshoring on the west coast and had entered into a joint collective agreement with the union - Board determined that employers' organization did not exist and that original panel properly focused on bargaining unit at the employer - Rights under section 34 of the *Code* cannot result from voluntary recognition - If an employers' organization wishes to be recognized, it must be certified by the Board, and an employer representative must be designated - A common collective agreement is not sufficient to crystallize the existence of a single bargaining unit for longshoring workers and is not a substitute for Board certification of an employers' organization.

Reconsideration - Appropriate bargaining unit - Employer sought reconsideration of Board decision adding five ship planners and six dispatchers to an existing bargaining unit of thirty foremen - Employer was one of fifteen employers that engage in industry-

Motifs de décision

BCR Marine Ltd.,
requérante,
et
International Longshore and Warehouse Union
Ship & Dock Foremen, section locale 514,
intimée.

CITÉ: BCR Marine Ltd.

Dossier du Conseil: 22417-C

Décision n° 172
le 17 avril 2002

Demande de réexamen en application de l'article 18 du
Code canadien du travail, Partie I.

Réexamen - Unité de négociation élargie - Habileté à négocier - Association d'employeurs - L'employeur a déposé une demande de réexamen de la décision dans laquelle le Conseil a ajouté cinq planificateurs de navire et six répartiteurs à une unité de négociation existante composée de trente contremaîtres en alléguant que le banc initial a omis de prendre en considération que l'employeur était l'un des 15 employeurs qui participaient à la négociation collective relativement à tout le secteur du débardage sur la côte ouest et qu'il avait conclu une convention collective conjointe avec le syndicat - Le Conseil a déterminé que l'association d'employeurs n'existait pas et que le banc initial avait bien analysé la nature de l'unité de négociation chez l'employeur - Les droits conférés par l'article 34 du *Code* ne sont pas le résultat de la reconnaissance volontaire - Si une association d'employeurs souhaite être reconnue, elle doit être accréditée par le Conseil, et elle doit désigner un représentant patronal - Le fait d'être lié par une seule convention collective n'est pas suffisant pour déterminer qu'il n'existe qu'une seule unité de négociation englobant tous les débardeurs, et n'est pas un substitut de l'accréditation par le Conseil d'une association patronale.

Réexamen - Unité habile à négocier - L'employeur a déposé une demande de réexamen de la décision dans laquelle le Conseil a ajouté cinq planificateurs de navire et six répartiteurs à une unité de négociation existante composée de trente contremaîtres -

wide collective bargaining for longshoring on the west coast and had entered into a joint collective agreement with the union - Employer argued that the original panel failed to consider the bargaining relationship history between the employers and the union - Appropriateness of bargaining unit is not of law but of fact - Questions of fact are left to discretion of original panel who is in best position to access submissions and make necessary inquiries - As each case is reviewed on its merits, the Board has developed points of reference, which it applies with some flexibility - Original panel was correct in limiting its analysis to the relationship between the employer and the union and to the means of protecting employee rights within that relationship - None of the criteria applied by original panel in this matter were unusual or outside established norms; therefore, no uncertainty in law or incoherence in results has been created.

A reconsideration panel comprised of Ms. Michele A. Pineau and Messrs. Edmund E. Tobin and Douglas G. Ruck, Vice-Chairpersons, reviewed the Board's decision in *BCR Marine Ltd.*, August 3, 2001 (CIRB LD 492), pursuant to an application filed under section 18 of the *Canada Labour Code* on August 24, 2001.

Counsel of Record

Mr. Gavin Hume, Q.C., for BCR Marine Ltd.;
Mr. Bruce A. Laughton, for International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, Local 514.

These reasons were written by Vice-Chairperson Pineau.

I - Issues for Reconsideration

[1] This application for reconsideration is filed by the employer, BCR Marine Ltd. (BCR Marine or the employer), alleging errors of law or policy by the original panel in its decision to amend an existing certificate comprised of foremen, yardmasters and assistant purchasing agents to include the positions of ship planners and dispatchers. The employer submits that the Board's decision reflects a misapprehension of,

L'employeur était l'un des 15 employeurs qui participaient à la négociation collective relativement à tout le secteur du débardage sur la côte ouest et il avait conclu une convention collective conjointe avec le syndicat - L'employeur a fait valoir que le banc initial a omis de prendre en considération l'historique de la relation de négociation entre les employeurs et le syndicat - L'habileté d'une unité à négocier n'est pas une question de droit, mais une question de fait - Les questions de fait relèvent du pouvoir discrétionnaire du banc initial, qui est le mieux placé pour analyser les observations et poser les questions pertinentes - Chaque affaire étant analysée en fonction de ses propres faits, le Conseil a élaboré des points de référence qu'il applique avec une certaine souplesse - Le banc initial a par conséquent eu raison de limiter son analyse à cette relation et aux moyens de protéger les droits des employés au sein de cette relation - Aucun des critères appliqués par le banc initial dans la présente affaire n'était inhabituel ou n'outrepassait les normes établies; il ne s'en est donc suivi aucune incertitude dans le droit, ni aucune incohérence dans les résultats.

Un banc de révision, composé de M^{cs} Michele A. Pineau, Edmund E. Tobin et Douglas G. Ruck, Vice-présidents, a examiné la décision rendue par le Conseil dans *BCR Marine Ltd.*, 3 août 2001 (CCRI LD 492), à la suite d'une demande présentée le 24 août 2001 en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail*.

Procureurs inscrits au dossier

M^c Gavin Hume, c.r., pour BCR Marine Ltd.;
M^c Bruce A. Laughton, pour l'International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514.

Les présents motifs ont été rédigés par M^c Pineau, Vice-présidente.

I - Questions visées par la demande de réexamen

[1] La présente demande de réexamen a été présentée par l'employeur, BCR Marine Ltd. (BCR Marine ou l'employeur), dans laquelle il allègue que le banc initial a commis des erreurs de droit ou de principe dans sa décision de modifier un certificat existant qui regroupait des contremaîtres, des chefs de triage et des préposés adjoints aux achats, pour y inclure les postes de planificateurs de navire et de répartiteurs.

or a complete failure to consider the effect of collective bargaining in the longshoring industry, the misapprehension of which makes the original panel's findings patently unreasonable.

II - Facts and Background

[2] To place the employer's submissions in context, it is useful to recapitulate the background of the application filed by the International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, Local 514 (the union or ILWU), as stated in *BCR Marine Ltd.*, *supra*:

On February 21, 2000, the union applied for certification of a unit of ship planners and dispatchers employed by Casco Terminals Limited (Casco) (Board file 20918-C). Casco opposed this application stating that the ship planners and dispatchers were not employees of Casco but rather were employees of BCR Marine.

By letter dated March 23, 2000, the union sought to withdraw this certification application and in conjunction with this request for withdrawal, filed an application pursuant to section 18 of the *Code* to have its certification order, dated June 28, 1974 covering foremen at Casco, amended to include the classifications of ship planners and dispatchers (Board file 21251-C).

Casco opposed this request for withdrawal. On July 5, 2000, the Board granted the request.

Casco also opposed the section 18 application of the union on the same basis as it did the certification application, stating that the ship planners and dispatchers were employed by BCR Marine. It also contested the appropriateness of the proposed bargaining unit.

By letter dated January 18, 2001, the union sought to withdraw its section 18 application and on January 20, 2001, filed a second application (the present application) pursuant to section 18 of the *Code*.

Casco, again, opposed the request to withdraw. On February 2, 2001, the Board dismissed the application.

The union represents approximately 450 members employed by a number of companies including BCR, Casco and Canadian Stevedoring. While separate certification orders have been issued for the employees of each company represented by the union, a single industry collective agreement is in effect until December 31, 2002.

L'employeur soutient que la décision du Conseil est le résultat d'une appréciation erronée des effets du processus de négociation collective dans le secteur du débardage ou d'une omission totale d'en tenir compte, de sorte que les conclusions du banc initial sont manifestement déraisonnables.

II - Faits et contexte

[2] Pour remettre les observations de l'employeur dans leur contexte, il est utile de résumer l'historique de la demande présentée par l'International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514 (le syndicat ou l'ILWU), tel qu'il a été exposé dans l'affaire *BCR Marine Ltd.*, précitée:

Le 21 février 2000, le syndicat a présenté une demande d'accréditation à titre de représentant d'une unité composée des planificateurs de navire et des répartiteurs au service de Casco Terminals Limited (Casco) (dossier du Conseil 20918-C). Casco s'est opposé à cette demande, déclarant que les planificateurs de navire et répartiteurs n'étaient pas des employés de Casco, mais plutôt de BCR Marine.

Dans une lettre datée du 23 mars 2000, le syndicat a demandé à la fois que sa demande d'accréditation soit retirée et, en vertu de l'article 18 du *Code*, que l'ordonnance d'accréditation, datée du 28 juin 1974 et visant les contremaîtres de Casco, soit modifiée en y incluant les postes de planificateur de navire et de répartiteur (dossier du Conseil 21251-C).

Casco s'est opposé à la demande de retrait. Le 5 juillet 2000, le Conseil accueillait la demande de retrait.

Casco s'est aussi opposé à la demande présentée par le syndicat en vertu de l'article 18, en invoquant les mêmes arguments que ceux qu'il a utilisés contre la demande d'accréditation, à savoir que les planificateurs de navire et répartiteurs étaient des employés de BCR Marine. Il a aussi souligné son désaccord quant à l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation proposée.

Le syndicat a envoyé une lettre datée du 18 janvier 2001 demandant de retirer la demande qu'elle avait présentée en vertu de l'article 18 et, le 20 janvier 2001, il a présenté une deuxième demande (celle en l'espèce) en vertu de l'article 18 du *Code*.

Casco s'est de nouveau opposé à la demande de retrait. Le 2 février 2001, le Conseil a rejeté la demande.

Le syndicat représente environ 450 membres au service d'un certain nombre de sociétés, dont BCR, Casco et Canadian Stevedoring. Bien que des ordonnances d'accréditation distinctes aient été rendues pour les employés représentés par le syndicat chez chacune des sociétés, il n'y a qu'une seule convention collective dans ce secteur d'activités et elle est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002.

At the time of the present application, there were five (5) ship planners and six (6) dispatchers which are the subject of the present application.

(pages 2-3)

[3] The employer objected to the application on the grounds that the *Canada Labour Relations Board Regulations, 1992*, (the *1992 Regulations*) in force at the time of the filing of the application, prohibited a second application for certification being filed for a period of six months for the same or substantially the same unit once it had been dismissed by the Board. Thus, to modify a certificate to include employees not contemplated by the original order was tantamount to a renewed application for certification, and therefore untimely. The Board rejected both these objections and decided the application on its merits.

[4] The Board found that section 31(1) of the *1992 Regulations* was not applicable to the present circumstances in these terms:

Having considered the submissions of the parties on the preliminary objection, the Board is of the view that section 31(1) of the *Regulations* is not applicable in the present circumstances. Section 31(1), which was made pursuant to section 15(e) of the *Code*, specifically states that it applies "[w]here the Board has rejected an application for certification by a trade union..." (emphasis added). While the fundamental requirements in respect of the support by the non-unionized employees to be added are the same as those in a certification application, an application for review of an existing order is not, in the Board's view, tantamount to a new application for certification as contemplated by section 31(1) of the *Regulations* (see the decisions of the Canada Labour Relations Board in *Telelobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); and *Brinks Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)). Section 31(1) deals specifically with time limits for certification applications, while section 31(2) deals specifically with time limits for revocation applications. Section 31(3) goes on to grant the Board flexibility to abridge the time periods in sections 31(1) and 31(2). If the intention had been for the six-month time delay to apply to an application for review, the regulations would clearly state so as it does for certification and revocation applications.

In addition, the purpose of section 31(1) of the *Regulations* is to provide a bargaining agent with an opportunity to bargain collectively with the employer without constant interruptions from another union hoping to take over as the representative of the bargaining unit. The provision is not punitive in nature, and where there is no incumbent union, the rationale for applying it is diminished (*Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers*, [1999] 3 F.C. 349 (C.A.). Taking the same

À la date de la présente demande, cinq planificateurs de navire et six répartiteurs étaient visés par celle-ci.

(pages 2-3)

[3] L'employeur s'est opposé à la demande pour le motif que le *Règlement de 1992 sur le Conseil canadien des relations du travail*, (le *Règlement de 1992*) en vigueur au moment de la présentation de la demande interdisait qu'une nouvelle demande d'accréditation soit présentée moins de six mois après que le Conseil ait rejeté la première demande visant la même unité ou une unité sensiblement identique. Ce faisant, modifier un certificat afin d'y inclure des employés qui n'étaient pas visés par l'ordonnance initiale revenait à déposer une nouvelle demande d'accréditation ne respectant pas les délais prescrits. Le Conseil a rejeté ces deux objections et s'est prononcé sur le bien-fondé de la demande.

[4] Le Conseil en est arrivé à la conclusion que le paragraphe 31(1) du *Règlement de 1992* ne s'appliquait pas aux circonstances de la présente affaire:

Après avoir étudié les observations des parties sur l'objection préliminaire, le Conseil conclut que le paragraphe 31(1) du *Règlement de 1992* est inapplicable en l'espèce puisque, en vertu de l'alinéa 15e) du *Code*, il prévoit expressément qu'il s'applique «[l]orsque le Conseil a rejeté la demande d'accréditation d'un syndicat...» (c'est nous qui soulignons). Bien que les conditions fondamentales à remplir pour faire inclure des employés non syndiqués dans une unité soient les mêmes que pour présenter une demande d'accréditation, une demande de révision d'une ordonnance existante n'est pas assimilable, d'après le Conseil, à une nouvelle demande d'accréditation au sens du paragraphe 31(1) du *Règlement de 1992* (voir les décisions du Conseil canadien des relations du travail dans *Téloglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); et *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)). Le paragraphe 31(1) prévoit expressément les délais à respecter pour la présentation de demandes d'accréditation, et le paragraphe 31(2), ceux à respecter pour les demandes de révocation. Le paragraphe 31(3) confère ensuite au Conseil la latitude voulue pour raccourcir les délais prévus aux paragraphes 31(1) et 31(2). Si le législateur avait eu l'intention d'imposer un délai de six mois pour la présentation de demandes de révision, le *Règlement de 1992* le prévoirait aussi clairement qu'il le fait pour les demandes d'accréditation et de révocation.

En outre, le paragraphe 31(1) du *Règlement de 1992* a pour objet de permettre à un agent négociateur de négocier collectivement avec l'employeur sans se faire constamment interrompre par un autre syndicat qui espère prendre sa place de représentant de l'unité de négociation. La disposition n'est pas punitive, et dans les situations où il n'y a pas de syndicat en place, elle a moins de raison de s'appliquer (voir *Dynamex Canada Inc. c. Syndicat des postiers du Canada*, [1999] 3 C.F.

purposive approach as applied in *Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers*, *supra*, it serves no labour relations purpose to extend the application of the time bar in section 31(1) of the *Regulations* to encompass a section 18 application for review of a bargaining unit. A section 18 application for review of a bargaining unit filed by a union can only be filed by the same union that is already certified as the bargaining agent for the unit.

Further, where there is uncertainty as to the breadth of the application of a time bar, the Board will interpret it so as not to deny a party rights under the *Code* (*Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155); and *Rosario Coulombe* (1989), 78 di 52 (CLRB no. 747)). In this case, the Board will not subject the applicant's section 18 application to the time bar set out in section 31(1) of the *Regulations*, a provision that does not clearly apply to it.

(pages 4-5)

[5] The Board also reasoned that the application should be considered as a new one because it concerned the variance of a different certificate with a different employer:

The Board also considers that the present application is not a second application for substantially the same bargaining unit as its first section 18 application. In its first section 18 application (Board file 21251-C), the union was applying to amend its certification order of 1974 with Casco. The present application for review is with respect to the amendment of a different certification order with a different employer (BCR Marine). While the union bargains collectively on behalf of all of its bargaining units with the Waterfront Foremen Employers Association (WFEA) and a single collective agreement is negotiated, which encompasses all bargaining units and all employees, this does not change the fact that separate certification orders for employees of different employers exist. Employees of one employer cannot be included in a certification of employees of a different employer. Casco, in fact, argued this part successfully in its representations in the union's prior two applications (Board files 20918-C and 21251-C), leading the union to seek a withdrawal of these applications and finally recognizing in its first section 18 application (Board file 21251-C) that the true employer was in fact BCR Marine.

Even if section 31(1) was applicable, the Board would be inclined to abridge the time as provided pursuant to section 31(3) in the present circumstances in the interest of labour relations. If the present application is dismissed for being filed less than six months after the second application by the union (Board file 21251-C), it is likely that the union would re-apply after the time prescribed and this would only prolong the matter further. The Board is of the view that for all parties

349 (C.A.)). En se fondant sur l'objet visé, comme le fait la Cour dans *Dynamex Canada Inc.*, précitée, rien ne justifie, sur le plan des relations du travail, d'étendre le champ d'application de l'interdiction prévue au paragraphe 31(1) du *Règlement de 1992*, à une demande de modification d'une unité de négociation présentée en vertu de l'article 18. Une telle demande présentée par un syndicat ne peut être présentée que par le syndicat qui est déjà l'agent négociateur accrédité pour l'unité de négociation concernée.

De plus, en cas de doute sur le champ d'application d'un délai prescrit, le Conseil s'en tient à une interprétation qui ne privera pas une partie de ses droits sous le régime du *Code* (voir *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155); et *Rosario Coulombe* (1989), 78 di 52 (CCRT n° 747)). En l'espèce, le Conseil n'appliquera pas le délai prescrit au paragraphe 31(1) du *Règlement de 1992* à la demande présentée en vertu de l'article 18, parce que c'est une disposition qui ne s'y applique pas clairement.

(pages 4-5)

[5] Le Conseil s'est également dit d'avis que la demande devait être considérée comme une nouvelle demande parce qu'elle visait à modifier un certificat différent concernant un employeur différent:

Le Conseil estime aussi que la demande en l'espèce n'est pas une deuxième demande visant sensiblement la même unité de négociation que la première demande qui a été présentée en vertu de l'article 18. Dans cette dernière (dossier du Conseil 21251-C), le syndicat voulait faire modifier l'ordonnance d'accréditation de 1974, en vertu de laquelle il était déclaré représentant d'une unité d'employés de Casco. La demande en l'espèce veut faire modifier une ordonnance d'accréditation différente chez un employeur différent (BCR Marine). Bien que le syndicat négocie collectivement au nom de toutes ses unités de négociation avec la Waterfront Foremen Employers Association (la WFEA) et qu'une seule convention collective est négociée pour l'ensemble des unités de négociation et tous les employés, cela ne change rien au fait qu'il existe des ordonnances d'accréditation différentes pour les employés de chacun des employeurs. Les employés d'un employeur ne peuvent pas être visés par le certificat d'accréditation concernant les employés d'un autre employeur. Casco a d'ailleurs invoqué ce fait avec succès dans son argumentation contre les deux demandes antérieures du syndicat (dossiers du Conseil 20918-C et 21251-C), ce qui a amené celui-ci à présenter des demandes de retrait, et, en bout de ligne, à reconnaître, dans sa première demande présentée en vertu de l'article 18 (dossier du Conseil 21251-C), que le véritable employeur était effectivement BCR Marine.

Même si le paragraphe 31(1) s'appliquait, le Conseil serait porté en l'espèce à raccourcir le délai prévu, comme l'y autorise le paragraphe 31(3), dans l'intérêt des relations de travail. Si la demande est rejetée parce que le syndicat l'a présentée moins de six mois après sa deuxième demande (dossier du Conseil 21251-C), le syndicat va probablement présenter une nouvelle demande à l'échéance du délai prescrit, ce qui ne fera que prolonger l'affaire. Le Conseil croit que,

involved, a better labour relations purpose would be served by dealing with the matter now rather than later.

For all of the above-mentioned reasons, the employer's preliminary objection is dismissed.

(pages 5-6; emphasis added)

[6] In support of its application, the union took the position that, given the employer's previous objection to a separate bargaining unit for the ship planners and dispatchers, and given the Board's policy with respect to the proliferation of bargaining units, there were but two options: to be added to the existing foremen unit as applied for or to be added to the longshoremen bargaining unit represented by ILWU, Local 500. The union argued that "while neither scenario is perfect, what is proposed is appropriate especially since the employer has argued for industrial stability to come ahead of employees' wishes to have a separate unit." The union submitted that there was no potential for conflict between the two groups, owing to the fact that ship planners and dispatchers were not supervised by members of the existing unit. Further, the union argued that a sufficient community of interests existed between the foremen and the employees sought to be added, for collective bargaining to occur.

[7] The employer disputed the appropriateness of the amended bargaining unit on the basis of the different duties and responsibilities assumed by ship planners and dispatchers, which were more closely related to office and clerical functions, given their longshoring background. The employer further contrasted these classifications with the supervisory responsibilities associated with the existing unit of foremen. The employer suggested that the Board had the third option of including these employees in a unit of office and clerical employees, with whom it argued they had an "obvious community of interests." It concluded that if the Board intended to expand the bargaining unit, as suggested by the union, a separate representation vote of those presently included in the unit and those proposed for addition to the unit should be conducted.

pour le bien des relations de travail entre toutes les parties concernées, il serait préférable de régler l'affaire maintenant.

Pour tous les motifs qui précèdent, l'objection préliminaire de l'employeur est rejetée.

(pages 5-6; c'est nous qui soulignons)

[6] À l'appui de sa demande, le syndicat a fait valoir que, étant donné l'opposition antérieure de l'employeur face à l'établissement d'une unité de négociation distincte regroupant les planificateurs de navire et les répartiteurs, et étant donné la politique du Conseil relativement à la prolifération des unités de négociation, seulement deux options s'offraient au Conseil: ajouter les postes en question à l'unité existante qui regroupe les contremaîtres, conformément à la demande, ou les ajouter à l'unité de négociation des débardeurs représentée par l'ILWU, section locale 500. Le syndicat a fait valoir que, «bien que ni l'un ni l'autre des scénarios ne soit idéal, ce qui est proposé est acceptable, d'autant plus que l'employeur a soutenu que la stabilité dans ce secteur d'activités devait avoir préséance sur la volonté des employés de former une unité distincte». Le syndicat a soutenu qu'il n'y avait aucun risque de conflit entre les deux groupes, car les planificateurs de navire et les répartiteurs n'étaient pas supervisés par des membres de l'unité existante. De plus, le syndicat a fait valoir qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante entre les contremaîtres et les employés que le syndicat veut inclure dans l'unité pour qu'il puisse y avoir négociations collectives.

[7] L'employeur a soumis que l'unité de négociation modifiée n'était pas habile à négocier collectivement en raison des obligations différentes que doivent assumer les planificateurs de navire et les répartiteurs, lesquelles ressemblent davantage à des tâches de bureau du fait des connaissances des employés en question en matière de débardage. L'employeur a ajouté que les responsabilités liées à ces postes étaient distinctes des responsabilités de supervision des employés compris dans l'unité existante des contremaîtres. L'employeur a indiqué qu'un troisième choix s'offrait au Conseil, soit celui d'inclure les employés en question dans une unité d'employés de bureau, avec lesquels ils avaient, selon lui, une communauté d'intérêts évidente. Il a conclu que, si le Conseil avait l'intention d'élargir l'unité de négociation, ainsi que le suggérait le syndicat, il fallait tenir un scrutin de représentation distinct auprès des employés déjà inclus dans l'unité et ceux dont on proposait l'ajout.

[8] In deciding to include the two classifications in the bargaining unit, the Board reviewed the principles set out in *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198) and found that there was sufficient community of interests between the existing group and the group sought to be added, to allow for collective bargaining. The panel also declared that the different working conditions of the ship planners and dispatchers could be taken into consideration at the time of negotiating a collective agreement. The panel further stated that given the size of the employer's business, the small number of employees to be added to the existing unit and the employer's organization "a rational and defensible boundary [could] be drawn around the proposed expanded unit."

III - The Employer's Submissions

[9] The employer argues that the original panel misapprehended or failed to consider the nature and effect of the collective bargaining relationship with respect to the entire west coast longshoring industry. In particular, the employer takes issue with the original panel's finding that the different working conditions of the ship planners and dispatchers can be taken into consideration in the negotiations at the time of collective bargaining between "the parties" named in the bargaining certificate. Thus, the employer argues that the Board misunderstood the word "parties" because that word should be taken to mean the Waterfront Foremen Employers Association (WFEA), on behalf of 15 separate employers, and the ILWU, on behalf of its 450 members.

[10] The employer submits that by focusing entirely on the individual bargaining unit within BCR Marine, the panel failed to consider the effects of the current industry-wide bargaining relationship. Hence, the employer disputes the fact that the Board limited its considerations to 11 ship planners and dispatchers being added to a bargaining unit of 30 foremen employed by BCR Marine, rather than consider the addition of 11 ship planners and dispatchers to a bargaining unit of 450 foremen. Accordingly, the employer argues that the panel failed to consider the

[8] En décidant d'inclure les deux classifications dans l'unité de négociation, le Conseil a examiné les principes énoncés dans *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), et a conclu que le groupe existant et celui que l'on cherchait à ajouter avaient suffisamment de communauté d'intérêts pour qu'il puisse y avoir des négociations collectives. Le banc a déclaré également qu'il pourrait être tenu compte des conditions de travail différentes des planificateurs de navire et des répartiteurs au moment de la négociation d'une convention collective. Le banc a déclaré en outre que, étant donné la taille de l'entreprise de l'employeur, le petit nombre d'employés à ajouter à l'unité existante et l'organisation de l'employeur, «il serait possible de tracer une limite rationnelle et défendable autour de l'unité élargie proposée».

III - Les observations de l'employeur

[9] L'employeur soutient que le banc initial a fait une appréciation erronée de la nature et des effets de la relation de négociation collective qui existe dans tout le secteur du débardage sur la côte ouest, ou qu'il a omis de prendre ceux-ci en considération. Plus particulièrement, l'employeur conteste la conclusion du banc initial selon laquelle il pourrait être tenu compte des conditions de travail différentes des planificateurs de navire et des répartiteurs au moment de négocier une convention collective entre les parties désignées nommément dans le certificat de négociation. Donc, l'employeur fait valoir que le Conseil a mal compris le terme «parties», qui devrait s'entendre de la Waterfront Foremen Employers Association (WFEA), agissant pour le compte de 15 employeurs distincts, et de l'ILWU, agissant pour le compte de ses 450 membres.

[10] L'employeur soutient qu'en dirigeant son attention exclusivement sur l'unité de négociation individuelle chez BCR Marine, le banc initial a omis de tenir compte des effets de la relation de négociation qui existe actuellement à l'échelle du secteur d'activités en question. L'employeur conteste donc le fait que le Conseil a limité son examen à l'ajout de 11 planificateurs de navires et répartiteurs à une unité de négociation de 30 contremaîtres au service de BCR Marine, plutôt que d'examiner l'ajout de 11 planificateurs de navires et répartiteurs à une unité de

labour relations implications of its decision on the entire longshoring industry.

[11] The employer also submits that the original panel failed to consider the “highly relevant fact” of the bargaining relationship history between the employer and the union, that is, between the ILWU and the WFEA, and thus, misapprehended the viability of collective bargaining for this group. It argues that this omission is an error of law, which makes the decision patently unreasonable.

[12] The employer is also critical of the original panel’s decision to consider “only the issues of conflict of interest and whether there was sufficient community of interests between the existing bargaining unit members and the ship planners and dispatchers,” without considering the history of the existing bargaining structure in the longshoring industry. The employer submits that by misunderstanding the collective bargaining relationship between the parties, the panel failed to follow well-established Board policy and that its decision has created a “lack of certainty in the law” and a “potential incoherence to the Board’s formulation and application of its own policies.”

IV - The Union’s Submissions

[13] The union challenges the employer’s submissions on the basis that the application for reconsideration is founded on a legal proposition that is incorrect. The union submits that its application for review of a Board certification order was with respect to BCR Marine and no other employer or employer organization. It states that it holds no certification with the WFEA as this association is not one designated as an employer organization, pursuant to section 33(1) of the *Code*. The union points out that the Board has issued separate certification orders with respect to the 14 other employer members of the WFEA. In fact, the WFEA is but an agent of those employers for the purpose of collective bargaining. In support of this argument, the union emphasizes that the collective agreement lists the

négociation de 450 contremaîtres. Par conséquent, l’employeur soutient que le banc a omis de prendre en considération les répercussions de sa décision sur les relations du travail dans tout le secteur du débardage.

[11] L’employeur fait valoir également que le banc initial a omis de prendre en considération un «fait très pertinent», soit l’historique des relations de négociation entre l’employeur et le syndicat, c’est-à-dire entre l’ILWU et la WFEA, et que, par conséquent, il a mal compris la viabilité des négociations collectives pour ce groupe. Il soutient que cette omission constitue une erreur de droit qui rend la décision manifestement déraisonnable.

[12] L’employeur désapprouve aussi la décision du banc initial de n’examiner «que les questions de conflit d’intérêts et de savoir s’il existait suffisamment de communauté d’intérêts entre les membres de l’unité de négociation existante et les planificateurs de navire et les répartiteurs», sans prendre en considération l’historique de la structure de négociation en place dans le secteur du débardage. L’employeur soutient qu’en ne comprenant pas la relation de négociation collective qui existe entre les parties, le banc s’est écarté de la politique bien établie du Conseil, de sorte que sa décision a créé une «incertitude dans le droit» et une «incohérence potentielle au niveau de la formulation et de l’application par le Conseil de ses propres politiques».

IV - Les observations du syndicat

[13] Le syndicat conteste les observations de l’employeur au motif que la demande de réexamen est fondée sur une proposition juridique erronée. Le syndicat soutient que sa demande de révision d’une ordonnance d’accréditation du Conseil se rapportait à BCR Marine à l’exclusion de tout autre employeur ou organisation. Il fait valoir qu’il n’est titulaire d’aucun certificat relativement à la WFEA puisque cette association n’est pas désignée à titre d’organisation patronale, conformément au paragraphe 33(1) du *Code*. Le syndicat souligne que le Conseil a rendu des ordonnances d’accréditation distinctes relativement aux 14 autres employeurs membres de la WFEA. En fait, la WFEA n’est rien d’autre qu’un mandataire de ces employeurs aux fins de la négociation collective. À

individual companies that are a party to it and that some provisions apply only to certain employers.

[14] The union further objects to the employer's assertion that the certification order, as worded, could apply to any other employer than BCR Marine or to any company employing members of Local 514. It submits that the panel properly focused on the certification covered by this employer and on the bargaining unit under review, and further submits that there is no bargaining unit of 450 foremen encompassing 15 separate employers.

[15] The union argues that the obligations created by the bargaining certificate apply to employers on an individual basis and that an employer cannot abrogate this responsibility with respect to the certified union. While the employer may chose to use the WFEA as its professional collective bargaining representative, this does not change the fact that BCR Marine bears the ultimate responsibility to bargain collectively and to enter into a collective agreement.

[16] The union disputes the employer's submission that the needs of the ship planners and dispatchers cannot be properly addressed in a bargaining unit of foremen because there is no bargaining unit comprising more than the employees of BCR Marine. It argues that the issue of community of interests between the added group and the industry's 450 foremen is outside the Board's purview.

V - The Employer's Reply

[17] In its reply, the employer acknowledges that the union's characterization of the relationship between the employer and the bargaining agent is correct; likewise, it does not take issue with the existence of the actual certification and related obligations.

[18] However, it submits that the union's submissions entirely miss the point of the employer's reconsideration arguments. The employer submits that the determination of an appropriate bargaining unit is

l'appui de cet argument, le syndicat souligne que la convention collective comprend une liste de chacune des sociétés qui font partie de l'association, et que certaines dispositions ne s'appliquent qu'à certains employeurs.

[14] Le syndicat s'oppose également à l'allégation de l'employeur voulant que l'ordonnance d'accréditation, telle qu'elle est libellée, pourrait s'appliquer à tout employeur autre que BCR Marine ou à toute société comptant au sein de ses effectifs des membres de la section locale 514. Il soutient que le banc a, à juste titre, porté son attention sur l'accréditation qui fait l'objet des employés de cet employeur et sur l'unité de négociation visée par l'examen, et fait valoir en outre qu'il n'existe aucune unité de négociation de 450 contremaîtres regroupant 15 employeurs distincts.

[15] Le syndicat fait valoir que les obligations qui s'imposent en vertu du certificat d'accréditation incombent à chacun des employeurs, et qu'un employeur ne peut se soustraire à cette responsabilité face au syndicat accrédité. L'employeur peut choisir de recourir à la WFEA pour le représenter dans le cadre des négociations, mais cela ne change rien au fait que BCR Marine assume l'ultime responsabilité de négocier collectivement et de conclure une convention collective.

[16] Le syndicat conteste l'observation de l'employeur selon laquelle il est impossible de répondre de façon satisfaisante aux besoins des planificateurs de navire et des répartiteurs s'ils font partie d'une unité de négociation de contremaîtres, puisqu'aucune unité de négociation ne regroupe des employés autres que ceux de BCR Marine. Il fait valoir que la question de la communauté d'intérêts entre le groupe visé par l'ajout et les 450 contremaîtres de ce secteur d'activités n'est pas du ressort du Conseil.

V - La réplique de l'employeur

[17] Dans sa réplique, l'employeur reconnaît que la manière dont le syndicat a qualifié la relation qui existe entre l'employeur et l'agent négociateur est juste; il ne conteste pas non plus l'existence de l'accréditation même et des obligations dont celle-ci est assortie.

[18] Il soutient cependant que les observations du syndicat démontrent que ce dernier n'a pas du tout saisi les arguments de l'employeur en ce qui concerne le réexamen. L'employeur affirme que la description

not strictly a legal inquiry, but a factual matter to be determined on a case by case basis. This includes the history of collective bargaining in the particular industry, the bargaining relationship, which the parties have structured for themselves, and the impact of a variance on the bargaining relationship.

[19] The employer submits that the parties have structured a relationship in which the collective bargaining relationship effectively subsumes the existence of multiple bargaining units and multiple employers into a single collective agreement. It further submits that the Board must take notice of that structure and examine as well the impact of that structure upon the appropriateness of the proposed bargaining unit. The employer argues that the original panel failed to examine the history and nature of the actual collective bargaining regime, which is the basis for the employer's application for reconsideration.

[20] The employer disputes the fact that the chosen bargaining relationship structure modifies, amends or expands the Board's certification order or usurps the Board's role in certification. The employer argues that such a structuring of the bargaining relationship is consistent with section 34 of the *Code*. The employer further argues that the union's submissions are but an attempt to downplay the significance of the actual collective bargaining relationship by focusing entirely upon the individual certification between the union and this employer.

[21] The employer points out that individual terms for different companies are set out in appendices and are but a small part of the total collective agreement package. It also states that the entire collective agreement requires ratification by all the member companies of the WFEA as well as by the entire union membership, thus confirming that individual companies do not bargain terms and conditions of employment with the union without the agreement of the other members of the WFEA.

[22] The employer concludes by submitting that the narrow focus of the legal regime on an individual certification with an individual employer fails to address the critical issue of the nature and history of collective bargaining between the union and the

d'une unité de négociation habile à négocier ne constitue pas, en réalité, une procédure juridique, mais soulève plutôt une question de fait qui doit être tranchée en fonction de chaque cas. Il faut tenir compte notamment de l'historique de la convention collective dans le secteur d'activités concerné, de la relation de négociation que les parties ont structurée pour elles-mêmes, et de l'impact d'une modification sur la relation de négociation.

[19] L'employeur soutient que les parties ont structuré une relation de négociation collective dans laquelle une seule convention collective reconnaît effectivement l'existence d'unités de négociation multiples et d'employeurs multiples. Il soutient également que le Conseil doit prendre cette structure en considération et examiner son impact sur l'habileté de l'unité de négociation proposée à négocier collectivement. L'employeur fait valoir que le banc initial a omis d'examiner l'historique et la nature du régime actuel de négociation collective; c'est là le fondement de sa demande de réexamen.

[20] L'employeur conteste le fait que la structure de la relation de négociation retenue modifie ou élargit l'ordonnance d'accréditation du Conseil ou usurpe le rôle de ce dernier en matière d'accréditation. L'employeur soutient que cette structure de relation de négociation est conforme à l'article 34 du *Code*. Il soutient également que, par ses observations, le syndicat ne vise qu'à atténuer l'importance de la relation de négociation collective en ne se concentrant que sur l'accréditation individuelle liant le syndicat et le présent employeur.

[21] L'employeur souligne que les modalités propres aux différentes sociétés sont énoncées dans des annexes et qu'elles ne constituent qu'une infime partie de l'ensemble de la convention collective. Il affirme également que l'ensemble de la convention collective doit être ratifié par toutes les sociétés faisant partie de la WFEA ainsi que par tous les effectifs syndicaux. Cela confirme donc que chaque société ne peut négocier les modalités et les conditions de travail avec le syndicat sans le consentement des autres membres de la WFEA.

[22] L'employeur termine en faisant valoir qu'en ne dirigeant son attention que sur l'accréditation individuelle mettant en cause un seul employeur, le régime juridique contourne la question de la nature et de l'historique de la négociation collective entre le

15 employers and is at odds with previous Board jurisprudence. To limit the Board's inquiry, as suggested by the union, to "the technical and legal aspects of the relationship based only upon the wording of the certification order" does not further the purposes of the *Code*.

VI - The Board's Reconsideration Power

[23] The Board's reconsideration power is not intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the outcome of the original panel's decision. Section 22 of the *Code* is clear that every decision of the Board is final. Thus, the grounds for reconsidering a decision of the Board is indeed limited. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)), and applicable to the present matter pursuant to the transitional section 49(1), provides the grounds for review, as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board; and

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[24] Section 44 is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in previous decisions, such as *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

syndicat et les 15 employeurs, ce qui va à l'encontre de la jurisprudence du Conseil. Le fait de limiter l'examen du Conseil aux «aspects techniques et juridiques de la relation en tenant uniquement compte du libellé de l'ordonnance d'accréditation», comme le syndicat l'a suggéré, ne contribue pas à l'atteinte des objets du *Code*.

VI - Le pouvoir du Conseil en matière de réexamen

[23] Le pouvoir de réexamen dont le Conseil est investi ne se veut pas une procédure d'appel ni un moyen de contester la décision du banc initial. L'article 22 du *Code* précise clairement le caractère définitif des décisions du Conseil. Par conséquent, les motifs justifiant le réexamen d'une décision du Conseil sont effectivement limités. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)), qui s'applique à l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce en vertu des dispositions transitoires du paragraphe 49(1), prévoit ce qui suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[24] L'article 44 ne constitue pas un nouveau principe de droit; il regroupe plutôt tous les principes que le Conseil a appliqués dans ses décisions antérieures, telles: *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.

VII - Analysis and Decision

[25] The issues raised by the employer's submissions are twofold: (a) the original panel's focus was too narrow because it did not consider the nature and effect of collective bargaining with respect to the entire west coast longshoring industry; and, (b) the original panel did not consider the impact of that structure on the appropriateness of the proposed bargaining unit.

(a) Nature and Effect of Collective Bargaining on the Longshoring Industry

[26] The application filed by the union in this case was made pursuant to section 18 of the *Code*, as a request for a review of a certification order originally issued on March 27, 1986, and amended on February 7, 2000. The Board's latest order concerned BCR Marine and the respondent union, and not the WFEA. There is no dispute that the WFEA is not an employer's organization recognized under section 33(1). Significantly, the WFEA was not called as a respondent by the employer to the union's application. As well, the union holds no certifications with the WFEA, but with each of the employer members.

[27] The employer argues that the longshoring industry on the west coast of Canada has voluntarily structured itself in a manner consistent with the provisions of section 34 of the *Code*, which provides statutory recognition of a bargaining relationship encompassing multiple employers in this industry. However, what the employer fails to consider is that specific rights accruing under the *Code* are not the result of a mere voluntarily recognized employer organization:

34.(1) Where employees are employed in

(a) the long-shoring industry, or

...

the Board may determine that the employees of two or more employers actively engaged in the industry in the geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.

...

VII - Analyse et décision

[25] Dans ses observations, l'employeur fait valoir deux points, notamment que: a) l'examen par le banc initial était trop restrictif puisque celui-ci a omis de prendre en considération la nature et l'effet de la négociation collective dans tout le secteur du débardage sur la côte ouest; et b) le banc initial a omis de prendre en considération l'impact de cette structure sur l'habileté de l'unité de négociation proposée à négocier collectivement.

a) Nature et effet de la négociation collective sur le secteur du débardage

[26] Dans la présente affaire, le syndicat a présenté sa demande conformément à l'article 18 du *Code* à titre de demande de réexamen d'une ordonnance d'accréditation rendue initialement le 27 mars 1986 et modifiée le 7 février 2000. L'ordonnance la plus récente du Conseil concernait BCR Marine et le syndicat intimé, et non pas la WFEA. Il n'est pas contesté que la WFEA n'est pas une organisation patronale reconnue aux termes du paragraphe 33(1). Le fait que la WFEA n'a pas été désignée comme intimée par l'employeur dans le cadre de la demande du syndicat n'est pas sans importance. De plus, le syndicat est titulaire d'accréditations non pas auprès de la WFEA, mais auprès de chacun des employeurs qui en font partie.

[27] L'employeur soutient que le secteur du débardage sur la côte ouest du Canada s'est volontairement structuré d'une manière conforme aux dispositions de l'article 34 du *Code*, qui reconnaît l'existence d'une relation de négociation englobant plusieurs employeurs dans ce secteur en particulier. Cependant, ce que l'employeur omet de prendre en considération, c'est que les droits spécifiques qui sont conférés par le *Code* ne sont pas le résultat de la simple reconnaissance volontaire d'une organisation patronale:

34.(1) **Le Conseil peut décider** que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, **accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité**, dans le cas des employés qui travaillent:

a) dans le secteur du débardage;

...

(3) Where the Board, pursuant to subsection (1), certifies a trade union as the bargaining agent for a bargaining unit, **the Board shall, by order,**

(a) **require the employers of the employees in the bargaining unit**

(i) **to jointly choose a representative, and**

(ii) **to inform the Board of their choice within the time period specified by the Board; and**

(b) **appoint the representative so chosen as the employer representative for those employers.**

(4) Where the employers fail to comply with an order made under paragraph (3)(a), the Board shall, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, appoint an employer representative of its own choosing.

...

(5) An employer representative shall be deemed to be an employer for the purposes of this Part and, by virtue of having been appointed under this section, has the power to, and shall, discharge all the duties and responsibilities of an employer under this Part on behalf of all the employers of the employees in the bargaining unit, including the power to enter into a collective agreement on behalf of those employers.

(emphasis added)

[28] It flows from these provisions that, if an employer association wishes to be recognized, it must take a number of positive steps to see its status recognized. These steps include certification by the Board and the designation of an employer representative appointed to discharge all the duties and responsibilities of a single employer on behalf of all the employers of the employees of the bargaining unit. The employer's submissions raising that all the members of the WFEA must individually ratify a collective agreement is at odds with the provisions of the *Code* to have the association as single spokesperson for the employer group empowered to enter into a collective agreement on behalf of all the employer members. Decidedly, none of the various obligations pursuant to section 34 have been met. Consequently, the provisions of section 34 are of little avail in supporting the employer's position, to the effect that the original panel had to consider the overall union membership and the WFEA structure in its determination of the appropriate bargaining unit.

[29] The arrangement that prevails between the WFEA and the ILWU is not dissimilar to that involving other

(3) Lorsqu'il accorde l'accréditation visée au paragraphe (1), **le Conseil, par ordonnance:**

a) **enjoint aux employeurs des employés de l'unité de négociation de choisir collectivement un représentant et d'informer le Conseil de leur choix avant l'expiration du délai qu'il fixe;**

b) **désigne le représentant ainsi choisi à titre de représentant patronal de ces employeurs.**

...

(4) Si les employeurs ne se conforment pas à l'ordonnance que rend le Conseil en vertu de l'alinéa (3)a), le Conseil procède lui-même, par ordonnance, à la désignation d'un représentant patronal. Il est tenu, avant de rendre celle-ci, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

(5) Pour l'application de la présente partie, le représentant patronal est assimilé à un employeur; il est tenu d'exécuter, au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation, toutes les obligations imposées à l'employeur par la présente partie et est investi à cette fin, en raison de sa désignation sous le régime du présent article, des pouvoirs nécessaires; il peut notamment conclure en leur nom une convention collective.

(c'est nous qui soulignons)

[28] Suivant ces dispositions, si une association d'employeurs souhaite être reconnue, elle doit prendre un certain nombre de mesures à cette fin. Ces mesures incluent l'accréditation par le Conseil et la désignation d'un représentant patronal nommé pour s'acquitter de toutes les attributions d'un seul employeur pour le compte de tous les employeurs des employés formant l'unité de négociation. Les observations de l'employeur selon lesquelles chacun des membres de la WFEA doit ratifier une convention collective va à l'encontre des dispositions du *Code*, en vertu desquelles l'association doit constituer l'unique porte-parole du groupe d'employeurs habilité à conclure une convention collective pour le compte de tous les employeurs membres. Incontestablement, il n'a été satisfait à aucune des diverses obligations prévues à l'article 34. En conséquence, les dispositions de l'article 34 ne sont guère utiles pour soutenir la position de l'employeur selon laquelle le banc initial devait tenir compte de l'ensemble des effectifs syndicaux et de la structure de la WFEA pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier.

[29] L'entente qui subsiste entre la WFEA et l'ILWU n'est pas sans ressembler à celle qui mettait en cause

longshoring workers in British Columbia. In *British Columbia Maritime Employers' Association* (1998), 108 di 9; and 47 CLRBR (2d) 94 (CLRBR no. 1237), the Board stated that a common collective agreement was not sufficient to crystallize the existence of a single bargaining unit for all longshoring workers in British Columbia:

It is important to emphasize that, although the applicant employers and the respondent Locals are bound by a single common collective agreement that applies to all longshore workers in British Columbia, it does not follow that a single bargaining unit encompassing all longshore workers in British Columbia exists. As was discussed above, the BCMEA is not an "employer" and the ILWU - Canadian Area is not a "bargaining agent" pursuant to the *Code*. Furthermore, there has not been any request that the Board make a ruling with respect to these entities. Each collective agreement negotiated must be ratified by each Local and approved by member companies of the BCMEA. The negotiating process results in a common collective agreement that applies to a number of bargaining units, of which some have been certified and others have been recognized voluntarily.

(pages 16; and 101; emphasis added)

[30] The Preamble to the collective agreement states that the collective agreement is between 15 employers and the ILWU, Local 514. Throughout the agreement, reference is made to "company" and "union," without either of those terms being defined. Be this as it may, the joint collective agreement is not a substitute for Board certification of an employer association with its ensuing obligations.

[31] Additionally, the modification or the extension of the scope of an existing bargaining certificate requires the Board's intervention. The principle of the Board's public interest role in the certification of bargaining units was well stated in *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041:

[18] The question raised by the present application is whether the parties can, by agreement, modify the scope of the bargaining unit that has been determined to be appropriate by the Board.

[19] The applicants contend that parties in a bargaining relationship may alter the scope of a bargaining unit on their own. While this practice applies in some provinces, it is not recognized in the federal sphere because of our policy on determining appropriate bargaining units.

d'autres débardeurs en Colombie-Britannique. Dans *British Columbia Maritime Employers' Association* (1998), 108 di 9; et 47 CLRBR (2d) 94 (CCRT n° 1237), le Conseil a déclaré que le fait d'être lié par une seule convention collective n'était pas suffisant pour déterminer qu'il n'existe qu'une seule unité de négociation englobant tous les débardeurs de la Colombie-Britannique:

Il faut souligner que, même si les employeurs requérants et les sections locales intimées sont liés par une seule convention collective commune qui s'applique à tous les débardeurs de la Colombie-Britannique, il n'existe aucune unité de négociation commune regroupant tous les débardeurs de la Colombie-Britannique. Comme il a été mentionné plus haut, la BCMEA n'est pas un «employeur» et le SIDM - section canadienne n'est pas un «agent négociateur» aux termes du *Code*. En outre, aucune demande n'a été présentée pour que le Conseil détermine le statut de ces entités. Chaque convention collective négociée doit être ratifiée par chaque section locale et approuvée par les compagnies membres de la BCMEA. Les négociations donnent lieu à une convention collective commune qui s'applique à un certain nombre d'unités de négociation, certaines ayant été accréditées, d'autres ayant été reconnues volontairement.

(pages 16; et 101; c'est nous qui soulignons)

[30] Le préambule de la convention collective précise que celle-ci est conclue entre 15 employeurs et l'ILWU, section locale 514. Partout dans la convention, on renvoie à la «société» et au «syndicat», sans que ces termes soient définis. Quoi qu'il en soit, la convention collective conjointe n'est pas un substitut de l'accréditation par le Conseil d'une association patronale, assortie des obligations qui en découlent.

[31] De plus, la modification ou l'élargissement de la portée d'un certificat d'accréditation existant nécessite l'intervention du Conseil. Le principe du rôle de protecteur de l'intérêt public du Conseil dans le cadre de l'accréditation d'unités de négociation a été bien énoncé dans l'affaire *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041:

[18] La question soulevée en l'espèce est celle de savoir si les parties peuvent, au moyen d'une entente, modifier la portée de l'unité qui a été jugée habile à négocier par le Conseil.

[19] Les requérants soutiennent que les parties à une relation de négociation peuvent de leur propre chef modifier la portée d'une unité de négociation. Quoique cette pratique soit en usage dans certaines provinces, elle n'est pas admise à l'échelle fédérale en raison de notre politique régissant la détermination des unités habiles à négocier.

[20] Our Board has consistently held that the determination of appropriate bargaining units is the preserve of the Board. Sections 16(p)(v), 18.1, 27 and 28 of the *Code* provide the Board with the exclusive power to determine the appropriateness of a bargaining unit. The Board may expand or reduce the proposed unit, but it is not up to the parties, through collective agreements, to alter the size and scope of the unit declared by the Board to be appropriate. Therefore, unlike most provincial jurisdictions, once the Board determines an appropriate bargaining unit, the parties cannot negotiate its boundaries to exclude persons for whom the union is recognized as the exclusive bargaining agent (see *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409); *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300); *B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRB no. 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309); and *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352)).

[21] The Board's authority regarding bargaining unit determination is expressed as follows in *Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRB no. 355) (cited in *Bell Canada* (1982), 50 di 105 (CLRB no. 393)).

"... To underline the Board's approach the parties are reminded in each case that, regardless of any agreement they may reach, the Board has sole authority to determine the appropriateness of a bargaining unit. ...

With this authority the Board, which fashions the unit and does not accept that the parties may negotiate it initially or its modification, must continue to shape the unit as the employer's enterprise changes and be the arbiter of its boundaries. ...

(pages 114; and 291)"

[22] The Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, confirmed the Board's jurisdiction in this area:

"... a reading of ss. 24, 27 and 28 of the *Code* renders it readily apparent that Parliament intended to confer on the Board a broad jurisdiction to determine whether or not a unit is appropriate for collective bargaining. Indeed, the Board's determination as to whether the proposed unit is appropriate constitutes a mandatory condition that must be fulfilled before the Board may grant certification to a union. Conversely, if the Board is not satisfied that the proposed unit is an appropriate one, then the conditions of s. 28 of the *Code* have not been fulfilled and the Board shall not grant certification. Consequently, upon the submission of an application for certification, there cannot be an automatic acceptance of the proposed unit. Rather the Board **must** determine whether the proposed unit is appropriate and, if it is not, it cannot be certified.

(page 450)"

[20] Le Conseil a toujours statué qu'il est seul habilité à déterminer les unités habiles à négocier. Le sous-alinéa 16p)(v) ainsi que les articles 18.1, 27 et 28 du *Code* confèrent au Conseil le pouvoir exclusif de déterminer l'unité habile à négocier. Le Conseil peut élargir ou restreindre l'unité proposée, mais il n'appartient pas aux parties de modifier, par le truchement de conventions collectives, la taille et la portée de l'unité que le Conseil a jugé habile à négocier. Par conséquent, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des provinces, une fois que le Conseil détermine l'unité habile à négocier, les parties ne peuvent, par la négociation, modifier les limites de celle-ci pour en exclure des personnes pour lesquelles le syndicat est reconnu comme agent négociateur exclusif (voir *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300); *B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309); et *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352)).

[21] Les pouvoirs du Conseil concernant la détermination des unités de négociation sont décrits ainsi dans *Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355) (citée dans *Bell Canada* (1982), 50 di 105 (CCRT n° 393)).

"... Pour souligner cette approche, le Conseil rappelle aux parties dans chaque affaire que, quelle que soit l'entente qu'elles puissent conclure, il est seul compétent pour juger du caractère approprié d'une unité de négociation...

Muni de ce pouvoir, le Conseil, qui détermine l'unité et n'accepte pas que les parties négocient celle-ci au départ, ou s'entendent pour la modifier, doit continuer de définir ladite unité au fur et à mesure des changements survenant chez l'employeur et de veiller à sa délimitation...

(pages 114; et 291)»

[22] Dans *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, la Cour suprême du Canada a confirmé dans les termes suivants la compétence du Conseil dans ce domaine:

"... il est clair, à la lecture des art. 24, 27 et 28 du *Code* que le Parlement a voulu conférer au Conseil une vaste compétence pour déterminer si une unité est habile ou non à négocier collectivement. En fait, la décision du Conseil relative à la question de savoir si l'unité proposée est habile à négocier constitue une condition formelle qui doit être remplie pour que le Conseil puisse accréditer un syndicat. Par contre, si le Conseil n'est pas convaincu que l'unité proposée est habile à négocier, alors les conditions de l'art. 28 du *Code* ne sont pas remplies et le Conseil ne doit pas accorder l'accréditation. Par conséquent, lorsqu'une demande d'accréditation est présentée, il ne saurait y avoir acceptation automatique de l'unité proposée. Au contraire, le Conseil **doit** déterminer si l'unité proposée est habile à négocier et, si elle ne l'est pas, il ne saurait y avoir accréditation.

(page 450)»

[23] In sum, the Board considers its role as a supervisor of the representational aspect of the bargaining unit and gives considerable weight to its public interest role in bargaining unit determination. In this regard, the Board held in *Wardair, supra*:

“... As a general rule, it may be said this Board gives more weight to its public interest role in bargaining unit determination and accords less deference to privately negotiated understandings or modifications to units than some of its provincial counterparts.

(pages 47; and 146)”

[24] Accordingly, the parties cannot, on their own, amend orders issued by the Board any more than they can bind the Board in the exercise of its discretionary power with regard to the determination of appropriate units.

(pages 6-8; 239-241; and 143,364-143,365)

and further explained in *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049:

[19] One must be careful in reading *Eastern Provincial Airways, supra*, however, since the Board’s role with respect to the supervision of the scope of bargaining units was different then. In that decision, the Board seemed to concur with the position adopted by provincial labour boards where it was accepted that the parties extend or limit the scope of a certification order. For example, in Ontario, where the Ontario Labour Relations Board considers a certification order “spent” once the first collective agreement is entered into, one must look to the scope clause of the collective agreement to determine the union’s bargaining rights.

[20] This Board has adopted a much different approach. It states that it alone has jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit and that once it is so defined, the parties cannot amend it other than by application for review. The Board maintains a supervisory role with respect to certification orders that have a continuous effect and the Board must continue to define the bargaining unit in the course of changes that may occur in the employer’s business (see *Bell Canada, supra*; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRBR no. 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRBR no. 498); and *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 409)).

(pages 7; 318-319; and 143,420)

[32] The principle of the Board’s exclusive authority to determine bargaining units was restated in *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62:

[23] Bref, le Conseil se considère comme le surveillant du caractère représentatif de l’unité de négociation et accorde beaucoup d’importance à son rôle de protecteur de l’intérêt public au moment de la détermination de l’unité habile à négocier. À cet égard, le Conseil a conclu ce qui suit dans *Wardair*, précitée:

«... En règle générale, on peut dire que le présent Conseil, au moment de déterminer l’unité de négociation habile à négocier, accorde davantage de poids à son rôle d’intérêt public et accorde moins d’importance aux ententes négociées en privé ou aux modifications consensuelles apportées aux unités, que ce n’est le cas pour ses homologues provinciaux.

(pages 47; et 146)»

[24] Par conséquent, les parties ne peuvent de leur propre chef modifier les ordonnances rendues par le Conseil, pas plus qu’elles ne peuvent lier le Conseil dans l’exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne la détermination des unités habiles à négocier.

(pages 6-8; 239-241; et 143,364-143,365)

et également été précisé dans *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049:

[19] Il faut cependant interpréter avec prudence cette affaire car, à l’époque, le Conseil n’exerçait pas le rôle qu’il exerce aujourd’hui en ce qui concerne la supervision de la portée des unités de négociation. Dans cette affaire, le Conseil semble avoir adopté la position des commissions provinciales des relations du travail, qui acceptaient que les parties étendent ou limitent la portée d’une ordonnance d’accréditation. Par exemple, la Commission des relations du travail de l’Ontario estime qu’une ordonnance d’accréditation devient «périmée» une fois que la première convention collective est conclue; il faut alors se reporter à la clause sur la portée de la convention collective pour déterminer les droits de négociation du syndicat.

[20] Le présent Conseil a adopté un point de vue très différent. Il affirme que lui seul a compétence pour déterminer l’unité de négociation habile à négocier et, une fois cette unité définie, les parties ne peuvent la modifier qu’en présentant une demande de révision. Le Conseil conserve son rôle de superviseur en ce qui a trait aux ordonnances d’accréditation toujours en vigueur, et il doit continuer de définir l’unité de négociation quand des changements se produisent dans l’entreprise de l’employeur (voir *Bell Canada*, précitée; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); et *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409)).

(pages 7; 318-319; et 143,420)

[32] Le principe du pouvoir exclusif du Conseil de déterminer les unités de négociation a été formulé de nouveau dans *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62:

[13] The Board has consistently held that it has the sole authority to determine the scope of appropriate bargaining units and that it is not bound by parties' agreements that vary the unit, whether through collective bargaining or otherwise. Its supervisory role over the scope of the bargaining unit has been affirmed in the following cases: *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409); *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); *Telelobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300); *B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRB no. 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352); and *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041.

[14] Thus, the parties cannot forego or adjust bargaining rights determined by the Board. This is unlike most provincial jurisdictions where, upon the negotiation of the first collective agreement, the provincial board's certification is said to be spent, therefore allowing the parties to renegotiate the boundaries of the certificate to suit their interests and needs.

[15] The Board's jurisdiction to determine the scope of appropriate bargaining units was affirmed by the Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, in the following terms:

"... a reading of ss. 24, 27 and 28 of the *Code* renders it readily apparent that Parliament intended to confer on the Board a broad jurisdiction to determine whether or not a unit is appropriate for collective bargaining. Indeed, the Board's determination as to whether the proposed unit is appropriate constitutes a mandatory condition that must be fulfilled before the Board may grant certification to a union. Conversely, if the Board is not satisfied that the proposed unit is an appropriate one, then the conditions of s. 28 of the *Code* have not been fulfilled and the Board shall not grant certification. Consequently, upon the submission of an application for certification, there cannot be an automatic acceptance of the proposed unit. Rather the Board **must** determine whether the proposed unit is appropriate and, if it is not, it cannot be certified.

(page 450)"

[16] Recent amendments to the *Code* and the policy considerations applied by the new Board have not changed this outlook: see *Robert Matthews et al.*, *supra*. ...

(pages 6-7; and 67-68; cited with approval in *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120; see also *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151)

[33] Hence, there is no basis in the *Code* or in the Board's jurisprudence to support an argument that the Board's certification of BCR Marine was intended to cover any employer other than the members of the

[13] Le Conseil a toujours statué que lui seul a le pouvoir de déterminer la portée des unités habiles à négocier et qu'il n'est pas lié par les ententes des parties visant à modifier une unité, que ce soit au moyen de la négociation collective ou autrement. Son rôle de surveillance de la portée de l'unité de négociation a été confirmé dans les affaires suivantes: *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300); *B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352); et *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041.

[14] Par conséquent, les parties ne peuvent ni renoncer aux droits de négociation accordés par le Conseil ni les modifier. La situation est différente dans la majorité des provinces où, une fois négociée la première convention collective, l'accréditation accordée par le conseil provincial devient caduque, ce qui permet ainsi aux parties de renégocier le certificat en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins.

[15] La compétence conférée au Conseil pour déterminer la portée des unités habiles à négocier collectivement a été confirmée dans les termes suivants par la Cour suprême du Canada dans *Syndicat International des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432:

«... il est clair, à la lecture des art. 24, 27 et 28 du *Code*, que le Parlement a voulu conférer au Conseil une vaste compétence pour déterminer si une unité est habile ou non à négocier collectivement. En fait, la décision du Conseil relative à la question de savoir si l'unité proposée est habile à négocier constitue une condition formelle qui doit être remplie pour que le Conseil puisse accréditer un syndicat. Par contre, si le Conseil n'est pas convaincu que l'unité proposée est habile à négocier, alors les conditions de l'art. 28 du *Code* ne sont pas remplies et le Conseil ne doit pas accorder l'accréditation. Par conséquent, lorsqu'une demande d'accréditation est présentée, il ne saurait y avoir acceptation automatique de l'unité proposée. Au contraire, le Conseil **doit** déterminer si l'unité proposée est habile à négocier et, si elle ne l'est pas, il ne saurait y avoir accréditation.

(page 450)»

[16] Les modifications apportées récemment au *Code* et les considérations de principe appliquées par le nouveau Conseil n'ont entraîné aucun changement à cet égard: voir *Robert Matthews et autres*, précitée...

(pages 6-7; et 67-68; cité avec approbation dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 120; voir aussi *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151)

[33] Donc, rien dans le *Code* ou dans la jurisprudence du Conseil n'appuie l'argument selon lequel l'accréditation par le Conseil de BCR Marine visait à englober les employés autres que les membres du

union certified with this employer. Consequently, it was entirely appropriate for the original panel to focus on BCR Marine's operations and the proposed bargaining unit within.

[34] This finding does not exclude a future application by the WFEA for a geographic certificate; however, without a Board order, the structure of collective bargaining in the longshoring industry on its own does not assist the employer's position.

(b) Impact of the Collective Bargaining Structure in the Longshoring Industry on Appropriateness of the Proposed Bargaining Unit

[35] Before considering the impact of the collective bargaining structure of the longshoring industry on the proposed bargaining unit, it is useful to review the general criteria developed by the Board on the issue of the determination of the appropriate bargaining unit. In *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, the Board explained the perspective it had taken over the years:

[79] The present application presented by TVA was filed under section 18 of the *Canada Labour Code*, which allows the Board to review the bargaining certificates it has issued and, in doing so, modify the existing bargaining units.

[80] As indicated above, the Board has already concluded that a bargaining unit review at TVA is warranted. Therefore, there remains the issue of what the appropriate bargaining unit structure should be. In this area, as frequently indicated in its case law, **the Board is vested with the ultimate discretion to determine what constitutes an appropriate bargaining unit or appropriate units. The issue is not a question of law but a determination based upon the facts and circumstances of each case** (see *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675); *Canadian Museum of Civilization* (1992), 87 di 185; and 92 CLLC 16,045 (CLRB no. 928); and *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711)).

[81] The principles governing bargaining unit determination are well established and have been reiterated in countless decisions. Among the goals the Board attempts to achieve is to establish units that take into account both the employees' and employer's interests such that a balance in that respect is achieved. More specifically, units should provide the employer to the greatest extent possible with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner **while at the same time providing employees with the best means of protecting their rights under the Code**, as well as the

syndicat accrédité auprès de cet employeur. En conséquence, le banc initial a, à juste titre, porté son attention sur les activités de BCR Marine et sur l'unité de négociation proposée au sein de cet employeur.

[34] Cette conclusion n'empêche pas la WFEA de présenter une demande éventuelle afin d'obtenir un certificat d'accréditation par région géographique; toutefois, sans une ordonnance du Conseil, la structure de la négociation collective dans le secteur du débardage n'est en elle-même d'aucun secours à la position de l'employeur.

b) Impact de la structure de négociation collective dans le secteur du débardage sur l'habileté de l'unité de négociation proposée à négocier collectivement

[35] Avant d'examiner l'impact de la structure de négociation collective dans le secteur du débardage sur l'unité de négociation proposée, il est utile d'examiner les critères généraux élaborés par le Conseil sur la question de la détermination de l'unité de négociation habile à négocier. Dans *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, le Conseil a expliqué le point de vue qu'il a adopté au fil des ans:

[79] La présente demande de TVA a été présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail*, qui autorise le Conseil à réviser les certificats d'accréditation qu'il a délivrés et, par le fait même, à modifier les unités de négociation existantes.

[80] Comme il a été indiqué, le Conseil a déjà conclu qu'il y avait lieu de réviser la structure des unités de négociation à TVA. Il reste donc à déterminer la nouvelle structure. À cet égard, comme il l'a fréquemment indiqué dans ses décisions antérieures, **le Conseil est investi du pouvoir discrétionnaire suprême de déterminer ce qui constitue une ou des unités habiles à négocier collectivement. Il ne s'agit pas de trancher une question de droit, mais de rendre une décision fondée sur les faits et les circonstances de chaque affaire** (voir *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675); *Musée canadien des civilisations* (1992), 87 di 185; et 92 CLLC 16,045 (CCRT n° 928); et *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711)).

[81] Les principes régissant la détermination des unités de négociation sont bien établis et ont été réitérés dans d'innombrables décisions. Un des buts du Conseil consiste à établir des unités en tenant compte tant des intérêts des employés que des intérêts de l'employeur afin de maintenir un juste équilibre. Plus particulièrement, les unités doivent autant que possible accorder à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficiente et efficace, **tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le**

greatest amount of flexibility in furthering their careers. Ultimately, the Board seeks to establish units that are viable and that allow for effective collective bargaining and harmonious labour relations (see *Canada Post Corporation*, *supra*; *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978); *Canadian Museum of Civilization*, *supra*; and *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)).

[82] **There are no specific guidelines provided by the Code to govern every situation.** However, over the years the Board has enunciated a policy of favouring larger, more comprehensive units and has developed a list of factors it considers relevant for the purpose of bargaining unit determination. The usual criteria and in particular those that favour an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units include administrative efficiency and convenience in bargaining, the enhancement of lateral employee mobility, the facilitation of a common framework of employment conditions, and increased industrial stability. Other factors considered are the community of interest amongst employees, the viability of the bargaining unit(s), the history of certifications and negotiations, the size of the employer's operation, its method of organization and administration, the structure of bargaining units generally in the particular industry.

[83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.

[84] As the Board stated in *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206), in the final analysis, the question to be resolved is whether the bargaining unit reorganization will foster industrial peace in facilitating labour relations for the bargaining agent(s) and for the employer and whether it will promote the establishment of

more realistic and hence healthier labour relations between the parties.

(pages 23-24; emphasis added)

[36] In *Royal Aviation Inc.*, [2000] CIRB no. 69, the Board elaborated on how such criteria were to be applied:

[26] It is well established that the Board has exclusive jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit in any given case. When determining the appropriate bargaining unit, it is not required to determine the ideal unit, or even the most appropriate unit, **but only an appropriate unit**: see *National*

Code et toute la souplesse nécessaire à leur avancement. Au bout du compte, le Conseil tente de mettre en place des unités viables, qui facilitent la négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses (voir *Société canadienne des postes*, précitée; *Chemin de fer Québec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978); *Musée canadien des civilisations*, précitée; et *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)).

[82] **Le Code ne renferme pas de lignes directrices particulières en prévision des différentes situations qui peuvent surgir.** Au fil des années, toutefois, le Conseil a eu pour politique de privilégier l'établissement d'unités plus importantes et plus générales. Il a dressé une liste des facteurs qu'il considère comme pertinents pour la détermination des unités de négociation. Les critères habituels, et plus particulièrement ceux qui jouent en faveur d'une unité englobant tout l'effectif ou de la création et du maintien d'unités plus importantes, comprennent l'efficacité administrative et la commodité de la négociation, l'amélioration de la mobilité latérale des employés, la promotion de conditions d'emploi communes et une plus grande stabilité industrielle. Parmi les autres facteurs dont le Conseil tient compte figurent la communauté d'intérêts des employés, la viabilité de l'unité ou des unités de négociation, les antécédents en matière d'accréditation et de négociation, la taille de l'entreprise, son organisation et son administration, et la structure des unités de négociation en général dans le secteur considéré.

[83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.

[84] Comme le Conseil l'a affirmé dans *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206), en dernière analyse, la question est de savoir si la réorganisation de l'unité de négociation favorisera la paix industrielle en facilitant les relations de travail tant pour l'agent ou les agents négociateurs que pour l'employeur et en assurant

l'établissement de rapports de travail plus réalistes et donc plus sains entre les parties.

(pages 23-24; c'est nous qui soulignons)

[36] Dans *Royal Aviation Inc.*, [2000] CCRI n° 69, le Conseil a précisé la façon dont ces critères devaient être appliqués:

[26] Il est bien établi que le Conseil a la compétence absolue pour déterminer l'unité habile à négocier dans tous les cas. Cependant, il n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale, ou même la plus habile, **mais bien une unité habile à négocier**: voir *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11

Bank of Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542).

[27] In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the organizational structure of the employer; and the Board's general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability: see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797); and *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675).

[28] Finally, the determination of the bargaining unit is not a question of law, but rather a question of fact to be decided on the facts and circumstances of each particular case. The Board summed this well when it made the following statement in *CFTO-TV Limited* (1981), 45 di 306 (CLRB no. 345):

"There is nothing that the Board can say in this case regarding appropriate bargaining unit determination that has not already been said in countless decisions emanating from labour relations boards throughout the years. The variety of 'criteria' and 'considerations' only goes to prove that bargaining unit configurations cannot be 'carved in stone'. Standard industry type units can be created that will suit most applications but there will always be the exceptions where circumstances will dictate variations and even inconsistencies. In such cases, bargaining units must reflect the special circumstances and be determined according to the merits of each case. ...

(pages 310-311)"

(pages 7-8; emphasis added)

[37] In *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CIRB no. 161, the Board expressed its views on the flexibility of such criteria:

[64] ... What emerges from all the Board's jurisprudence, is that there are no hard and fast set of rules or any recipes to be followed, but several points of reference that have been developed through the case law and which serve as guidelines in deciding a particular case. It is a well accepted principle of administrative tribunal law, reiterated in *AirBC Limited, supra*, that the Board is not bound by any of its precedents. Consequently, it is free to decide what it considers to be the appropriate bargaining unit under the circumstances. As each case is different, decisions cannot be identical in their outcome.

(pages 33-34)

[38] The employer's position is that the original panel should have given credence to the organization of the

CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542).

[27] En faisant une telle détermination, le Conseil évaluera et examinera un certain nombre de facteurs, notamment: la communauté d'intérêts; la viabilité de l'unité; les désirs des employés; la pratique courante dans le secteur; la structure organisationnelle de l'employeur; et la préférence du Conseil pour de grandes unités de négociation, pour des raisons d'efficacité administrative et de commodité en matière de négociation, de mobilité des employés, de conditions de travail communes et de stabilité industrielle: voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797); et *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675).

[28] Enfin, la question de détermination de l'unité de négociation n'est pas une question de droit, mais bien une question de fait qui doit être tranchée en se fondant sur les faits et les circonstances de chaque affaire. Le Conseil a bien résumé cet aspect dans *CFTO-TV Limited* (1981), 45 di 306 (CCRT n° 345):

«Pour ce qui est de déterminer une unité de négociation habile ou non à négocier collectivement, le Conseil n'a rien à ajouter ici au nombre incalculable de décisions rendues au cours des années par les conseils des relations du travail. Tous les «critères» établis et toutes les «considérations» qui ont été faites concordent sur un point: c'est que la configuration des unités de négociation n'est pas «immuable». On peut créer des unités standard par secteur économique qui s'appliqueront à la plupart des requêtes, mais il y aura toujours des cas exceptionnels où les circonstances imposent des variantes et même des incohérences. Il faut alors tenir compte des circonstances particulières et déterminer les unités de négociation en traitant chaque cas comme un cas d'espèce...

(pages 310-311)»

(pages 7-8; c'est nous qui soulignons)

[37] Dans *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CCRI n° 161, le Conseil a exprimé son opinion sur la souplesse de ces critères:

[64] ... Ce qui se dégage de l'ensemble de la jurisprudence du Conseil c'est qu'il n'existe pas de règles toutes faites, mais plutôt un certain nombre de points de référence qui ont été définis au fil des décisions et qui servent de lignes directrices pour trancher une affaire particulière. Il est un principe bien établi en droit administratif, et réitéré dans l'affaire *AirBC Limited*, précitée, que le Conseil n'est pas lié par ses décisions antérieures. En conséquence, il dispose de la latitude voulue pour déterminer quel groupe d'employés constitue l'unité habile à négocier collectivement eu égard aux circonstances. Comme chaque affaire est un cas d'espèce, les décisions ne peuvent pas toujours être les mêmes.

(page 34)

[38] L'employeur soutient que le banc initial aurait dû tenir davantage compte de la façon dont le secteur du

longshoring industry, more particularly to the bargaining unit structure within WFEA in deciding the issue of viability. The reasons why the organization of the longshoring industry is not relevant to this application are similar to the Board's answer in the previous section. The application upon which the original panel had to rule concerned the ILWU and BCR Marine, not the ILWU and the WFEA. The original panel was therefore correct in limiting its analysis to this relationship and to the means of protecting employee rights within that relationship. In the original panel's view, a unit comprised of foremen, yardmasters, assistant purchasing agents, to which were being added ship planners and dispatchers, was suitable for collective bargaining in view of the size of the employer's business, the small number of employees to be added and the employer's organization. Those were the particular facts that the original panel had to consider.

[39] The original panel's ruling is entirely consistent with the Board's policy of avoiding, where viable, the proliferation of bargaining units. In the absence of an office and clerical unit, it was appropriate for the original panel to add the ship planners and dispatchers to an existing group with what appeared to be a reasonably similar community of interests, rather than deny them bargaining rights altogether. This is in keeping with the objectives of the *Code* to foster industrial peace, and in the interest of establishing both realistic and sound labour relations (see *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206)).

[40] As to the negotiation of different working conditions of ship planners and dispatchers, the original panel's decision is certainly not without precedent. According to the employer's own submissions, the collective agreement already provides for some accommodation for particular circumstances in its appendices. To the extent that the working conditions of the larger group must be adjusted to suit their duties, the employer is not without a means of providing for those conditions in the collective agreement by way of a provision in the appendices, as other parties have already done. The need to specify particular working conditions in a collective agreement does not attenuate the viability of the extended group

débardage est structuré, plus particulièrement de la structure des unités de négociation au sein de la WFEA, pour trancher la question de la viabilité. Les raisons pour lesquelles la structure du secteur du débardage n'est pas pertinente relativement à la présente demande sont semblables à celles qui ont été données par le Conseil dans la section précédente. La demande sur laquelle le banc initial a dû se prononcer concernait l'ILWU et BCR Marine, et non l'ILWU et la WFEA. Le banc initial a par conséquent eu raison de limiter son analyse à cette relation et aux moyens de protéger les droits des employés au sein de cette relation. De l'avis du banc initial, une unité regroupant des contremaîtres, des chefs de triage et des préposés adjoints aux achats, à laquelle étaient ajoutés des planificateurs de navire et des répartiteurs, convenait à la négociation collective compte tenu de la taille de l'entreprise de l'employeur, du petit nombre d'employés à ajouter et de la structure organisationnelle de l'employeur. Ce sont là les faits précis que le banc initial devait analyser.

[39] La décision du banc initial est tout à fait conforme à la politique du Conseil d'éviter, lorsque cela est possible, la prolifération d'unités de négociation. En l'absence d'une unité d'employés de bureau, il convenait que le banc initial ajoute les planificateurs de navire et les répartiteurs à un groupe existant et qui paraissaient avoir une communauté d'intérêts raisonnablement semblable, plutôt que de leur refuser simplement le droit de négocier. Cela est conforme aux objectifs du *Code* de favoriser la paix industrielle et de permettre d'établir des relations de travail saines et de bonne foi (voir *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRI n° 1206)).

[40] Quant à la négociation des différentes conditions de travail des planificateurs de navire et des répartiteurs, la décision du banc initial est certainement appuyée par de la jurisprudence. D'après les observations mêmes de l'employeur, la convention collective prévoit déjà dans ses annexes la possibilité de faire preuve de souplesse dans certaines circonstances. Dans la mesure où les conditions de travail du groupe élargi doivent être rajustées pour répondre à leurs fonctions, l'employeur dispose de moyens de prévoir ces conditions dans la convention collective grâce à une disposition prévue dans les annexes, comme d'autres parties l'ont déjà fait. La nécessité de préciser certaines conditions de travail

within the existing bargaining unit, or the group as a whole.

[41] In light of these findings, the Board is of the view that the accrual of the bargaining unit to include other positions does not have the significant impact on the bargaining relationship put forward by the employer. Even if consideration was given to the historical context of collective bargaining and the west coast longshoring industry, the collective agreement provides for exceptions, should the need arise. Indeed, as the jurisprudence demonstrates, the issue of the appropriate bargaining unit is not one of law but of fact. Questions of fact are left to the discretion of the original panel, who is in the best position to assess the submissions and make the necessary inquiries. As each case is reviewed on its merits, the Board has developed points of reference over the years, which it applies with some flexibility. None of the criteria applied by the original panel in this matter was unusual or outside established norms; therefore, no uncertainty in the law or incoherence in results has been created.

VIII - Conclusion

[42] In the absence of compelling reasons that cast serious doubt on the interpretation of the *Code*, whether an error of law or policy, it would be entirely inappropriate for the reconsideration panel to instruct the original panel to revisit the same facts with the purpose that it might come to a different conclusion, as this would be tantamount to interfering with the original panel's decision.

[43] For these reasons, the application for reconsideration filed by the employer is hereby dismissed.

[44] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

BCR Marine Ltd., August 3, 2001 (CIRB LD 492)

dans une convention collective ne diminue pas la viabilité du groupe élargi au sein de l'unité de négociation existante, ni celle du groupe dans son ensemble.

[41] Compte tenu de ces conclusions, le Conseil est d'avis que l'élargissement de l'unité de négociation pour y inclure d'autres postes n'a pas d'impact significatif sur la relation de négociation mise de l'avant par l'employeur. Même si l'on tient compte du contexte historique de la négociation collective et du secteur du débardage sur la côte ouest, la convention collective prévoit des exceptions, en cas de besoin. De fait, comme la jurisprudence le démontre, la question de l'habileté d'une unité à négocier collectivement n'est pas une question de droit, mais une question de fait. Les questions de fait relèvent du pouvoir discrétionnaire du banc initial, qui est le mieux placé pour analyser les observations et poser les questions pertinentes. Chaque affaire étant analysée en fonction de ses propres faits, le Conseil a, au fil des ans, élaboré des principes directeurs qu'il applique avec une certaine souplesse. Aucun des critères appliqués par le banc initial dans la présente affaire n'était inhabituel ou n'outrepassait les normes établies; il ne s'en est donc suivi aucune incertitude dans le droit, ni aucune incohérence dans les résultats.

VIII - Conclusion

[42] En l'absence de motifs impérieux qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* par le banc initial, qu'il s'agisse d'une erreur de droit ou de principe, il serait tout à fait déraisonnable que le banc de révision ordonne au banc initial d'examiner de nouveau les mêmes faits en vue, éventuellement, d'en arriver à une conclusion différente, puisque cela équivaldrait à modifier la décision du banc initial.

[43] Pour ces motifs, la demande de réexamen présentée par l'employeur est, par les présentes, rejetée.

[44] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 120

BCR Marine Ltd., 3 août 2001 (CCRI LD 492)

British Columbia Maritime Employers' Association (1998), 108 di 9; and 47 CLRBR (2d) 94 (CLRB no. 1237)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Matthews (Robert) et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Rogers Cable TV Limited, [2002] CIRB no. 161

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Royal Aviation Inc., [2000] CIRB no. 69

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

Telelobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

VIA Rail Canada Inc. (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 44, 49(1)

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 22; 33; 34

Canada Labour Relations Board Regulations, 1992, s. 31(1)

British Columbia Maritime Employers' Association (1998), 108 di 9; et 47 CLRBR (2d) 94 (CCRT n° 1237)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

Matthews (Robert) et autres, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Rogers Cable TV Limited, [2002] CCRI n° 161

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Royal Aviation Inc., [2000] CCRI n° 69

Société Radio-Canada, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 151

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

VIA Rail Canada Inc. (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 22; 33; 34

Règlement de 1992 sur le Conseil canadien des relations du travail, art. 31(1)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44; 49(1)

*Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles*

Vol. 4-02

Reasons for decision

Grain Services Union (ILWU - Canada),
applicant,
and
Saskatchewan Wheat Pool,
employer,
and
Alliance Personnel Group Inc., Transpersonnel
Driver Staffing and Allied Services,
interested parties.

CITED AS: Saskatchewan Wheat Pool

Board File: 21002-C

Decision no. 173
May 9, 2002

Application pursuant to section 18 of the *Canada
Labour Code, Part I.*

Amendments to bargaining unit - Accretion - Identity of employer - Union sought to include truck driver/truck operators in its existing bargaining unit - Trucks were leased by the Saskatchewan Wheat Pool and operators were provided under contract by personnel agency - Where the real employer must be identified the essential test for determining where the employer-employee relationship lies in a tripartite context is the determination of who has fundamental control over the employees - The Board found that the Saskatchewan Wheat Pool retained fundamental control over the employees and was the "real" employer of the drivers - Board found that Saskatchewan Wheat Pool determined the qualifications for hiring, determined whether an employee was to be retained and their level of remuneration, determined and controlled the day-to-day elements that surrounded the performance of the drivers work such as hours of work and pick-up and delivery of material, and controlled the equipment and tools used by the drivers in their day to day performance of their work as well as the work itself.

Motifs de décision

Syndicat des services du grain (SIDM - Canada),
requérant,
et
Saskatchewan Wheat Pool,
employeur,
et
Alliance Personnel Group Inc., Transpersonnel
Driver Staffing and Allied Services,
parties intéressées.

CITÉ: Saskatchewan Wheat Pool

Dossier du Conseil: 21002-C

Décision n° 173
le 9 mai 2002

Demande fondée sur l'article 18 du *Code canadien du
travail, Partie I.*

Modification de l'unité de négociation - Accroissement du nombre de membres - Identité de l'employeur - Le syndicat sollicitait l'inclusion des chauffeurs de camion dans l'unité de négociation existante - Les camions étaient loués par la Saskatchewan Wheat Pool et les chauffeurs étaient fournis aux termes de contrats conclus avec une agence de personnel - Aux fins de déterminer qui est le véritable employeur, le critère essentiel à appliquer pour établir où se situe la relation employeur-employé dans le contexte d'une relation tripartite est celui du contrôle fondamental sur les employés - Le Conseil a conclu que la Saskatchewan Wheat Pool avait continué d'exercer le contrôle fondamental sur les employés et qu'elle était le «véritable» employeur des chauffeurs - Le Conseil a conclu que la Saskatchewan Wheat Pool fixait les conditions de recrutement, déterminait si un employé continuait d'être employé et établissait son taux de rémunération en plus de déterminer et de contrôler les aspects quotidiens de l'exécution du travail des chauffeurs comme les heures de travail, les heures de ramassage et de livraison, l'équipement et les instruments de travail utilisés par les chauffeurs pour exécuter quotidiennement leur travail, et le travail comme tel.

Amendments to bargaining unit - Accretion - Appropriate bargaining unit - Community of interest - Employee wishes - Employer submitted that the union must show not only that the expanded unit is appropriate, but also that the members of the existing unit consent to the accretion and that it has majority support both within the expanded unit and within the group swept in - The union submitted membership evidence with its application demonstrating that a majority of the employees to be added wish to be represented by the union - Where there is no suggestion that the application was not duly and appropriately brought or that employees within the bargaining unit are opposed to the application, the filing of the application itself is taken by the Board as a sufficient indication of majority support within the pre-existing unit - No further assurance is required by the Board that employees support the proposed modification and addition to their unit - The union meets the "double majority" rule since the drivers to be added are in support and the members in the existing unit should, on balance, be taken to be in support - There is no real indication of a divergent or different community of interest - The existing collective agreement revealed that the unit covered a wide range of job classifications involved in the storage of grain and grain transport - The subject drivers had daily contact with bargaining unit employees working at the grain elevators - The Board could see no useful labour relations purpose in the creation of a separate unit for drivers - The Board therefore ordered that the drivers be included in the existing unit.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Sonia Gaal, Members. A hearing was held on October 4, 5 and 6, 2000 in Regina, Saskatchewan.

Appearances

Mr. Hugh J. Wagner, for Grain Services Union (ILWU - Canada);

Modification de l'unité de négociation - Accroissement du nombre de membres - Unité de négociation habile à négocier collectivement - Communauté d'intérêts - Désirs des employés - L'employeur a prétendu que le syndicat devait non seulement faire la preuve que l'unité élargie est habile à négocier collectivement, mais aussi établir que les membres de l'unité existante consentaient à ce que les chauffeurs soient inclus dans l'unité et que le syndicat avait l'appui de la majorité des membres actuels de l'unité comme de la majorité des chauffeurs dont il sollicitait l'inclusion - Le syndicat a annexé une preuve d'adhésion syndicale à sa demande pour démontrer que la majorité des employés dont il sollicitait l'inclusion désiraient être représentés par lui - Quand nul ne prétend que la demande a été présentée de façon irrégulière ou que les employés compris dans l'unité de négociation s'y opposent, le Conseil considère que la présentation de la demande à proprement dire est une indication suffisante de l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation existante - Il n'est pas nécessaire que le Conseil oblige le syndicat à prouver par d'autres moyens que les employés appuient la modification et l'inclusion des nouveaux membres - Le syndicat a satisfait aux exigences de la règle de la «double majorité» vu que les chauffeurs dont il sollicite l'inclusion appuient sa démarche et que, tout bien considéré, les membres de l'unité actuelle partagent censément ce point de vue - Rien n'indique dans les faits que les deux groupes d'employés ne partagent pas la même communauté d'intérêts - La convention collective applicable a révélé que l'unité englobe une multitude de postes liés à l'entreposage des grains et au transport des céréales - Les chauffeurs en cause avaient des contacts quotidiens avec les membres de l'unité de négociation qui travaillent dans les silos à grain - Le Conseil ne voyait pas en quoi la création d'une unité de négociation distincte composée des chauffeurs favoriserait la réalisation d'un objectif valable lié aux relations du travail - Le Conseil a donc ordonné que les chauffeurs soient inclus dans l'unité de négociation existante.

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M^{me} Laraine C. Singler et M^e Sonia Gaal, Membres. Une audience a été tenue les 4, 5 et 6 octobre 2000 à Regina (Saskatchewan).

Ont comparu

M. Hugh J. Wagner, pour le Syndicat des services du grain (SIDM - Canada);

Mr. A. Robson Garden, Q.C., for Saskatchewan Wheat Pool;

Ms. Norah B. Ramsay, for Manpower Services (Calgary) (1987) Limited, carrying on business as Transpersonnel Driver Staffing and Allied Services;

Mr. Robert Tozer, for Alliance Personnel Group Inc.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] This case was initiated by an application filed by the Grain Services Union (ILWU - Canada) (the union or the GSU), on March 20, 2000, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the Code). The application sought "a review amending the scope of the [existing] bargaining unit... to include the employees in the classification of Truck Driver/Truck Operator who are employed in the operation of Tractor-Trailer units hauling grain for Saskatchewan Wheat pool [sic] and AgPro Grain." Subsequently, by letter dated April 12, 2000, the union asked the Board to certify these employees in a separate bargaining unit if it found that they were inappropriate for inclusion in the existing unit.

[2] Saskatchewan Wheat Pool (Sask Pool or the Pool) replied to the application on April 10, 2000, stating that the existing certification does not cover truck drivers, that Sask Pool has never employed truck drivers, and that it has, for many years, contracted out its hauling requirements to third-party trucking contractors, who own and operate their own trucking units. Sask Pool stated that in addition to these contractors, who number approximately 500, it had leased from Pac Lease 24 tractor-trailer units and had entered into a contract with Manpower Services (Calgary) (1987) Limited, carrying on business as Transpersonnel Driver Staffing and Allied Services (Transpersonnel), to provide drivers to operate these units. Sask Pool also stated that it had terminated the contract with Transpersonnel as of the end of March 2000, and entered into a new contract with Alliance Personnel Group Inc. (Alliance) as of April 1, 2000, to provide drivers to operate the leased units.

[3] Sask Pool's position is that these drivers were not its employees but rather, employees of Transpersonnel up to March 31, 2000, and of Alliance after that date. Sask Pool also takes the position that these drivers have

M^c A. Robson Garden, c.r., pour Saskatchewan Wheat Pool;

M^c Norah B. Ramsay, pour Manpower Services (Calgary) (1987) Limited, exploitée sous la raison sociale Transpersonnel Driver Staffing and Allied Services;

M. Robert Tozer, pour Alliance Personnel Group Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^c J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] L'affaire en l'instance résulte d'une demande fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le Code) présentée par le Syndicat des services du grain (SIDM - Canada) (le syndicat ou le SSG), le 20 mars 2000. Le requérant demandait au Conseil «de réviser la portée de l'unité de négociation actuelle en vue d'en modifier le champ d'application... pour inclure les chauffeurs de camions gros porteurs servant au transport des céréales pour Saskatchewan Wheat Pool et AgPro Grain» (traduction). Subséquemment, au moyen d'une lettre datée du 12 avril 2000, le syndicat a demandé au Conseil de créer une unité de négociation distincte s'il en arrivait à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu d'inclure ces chauffeurs dans l'unité existante.

[2] En réponse à la demande du syndicat datée du 10 avril 2000, Saskatchewan Wheat Pool (Sask Pool) a déclaré que le certificat d'accréditation actuel n'englobait pas les chauffeurs de camion, que Sask Pool n'a jamais employé de chauffeurs de camion et que, depuis de nombreuses années, l'entreprise fait effectuer le transport des céréales à contrat par des entrepreneurs - 500 environ - qui possèdent et conduisent leurs propres semi-remorques. En outre, Sask Pool loue 24 camions gros porteurs de PacLease et elle a conclu un contrat avec Manpower Services (Calgary) (1987) Limited, exploitée sous la raison sociale Transpersonnel Driver Staffing and Allied Services (Transpersonnel), pour lui fournir des chauffeurs. Sask Pool a aussi déclaré qu'elle avait résilié le contrat avec Transpersonnel à la fin de mars 2000 pour en conclure un autre avec Alliance Personnel Group Inc. (Alliance) le 1^{er} avril 2000 afin d'obtenir les chauffeurs nécessaires pour conduire les semi-remorques louées.

[3] Sask Pool soutient que les chauffeurs en cause n'étaient pas employés par elle, mais plutôt par Transpersonnel jusqu'au 31 mars 2000, et ensuite par Alliance. Elle soutient en outre que les chauffeurs n'ont

no community of interest with the employees in the existing unit. In its reply, Sask Pool also raised issues of constitutional jurisdiction over the trucking operations in question, which it subsequently withdrew.

[4] Transpersonnel and Alliance were both served with copies of the application by the Board, but did not file formal replies. However, both these employers were represented at the hearing before the Board, in which they actively participated.

The Facts

[5] For the most part, the facts are not in dispute. The GSU and the Pool have been in a collective bargaining relationship for various bargaining units, since at least 1947, and the current description of the "operations" unit to which the drivers are sought to be added is:

all employees of the Saskatchewan Wheat Pool employed in its Country Services Division, commonly referred to as the Country Services (Operations) unit **excluding** Manager Asset Utilization, Manager Agronomic Services, Market Development Manager, Manager Agricultural Research & Development Farm, Plant Processing Manager, and Head of Agronomy.

(Order no. 7751-U, dated February 25, 2000, Board file no. 20831-C)

[6] By way of background, prior to 1995, all hauling by Sask Pool to "end-use" customers (that is, from its elevators to its customers), was contracted out to what are referred to as "CTP" truckers. These are trucking contractors who own and operate their own trucks and who operate under contract with the Pool in its Coordinated Trucking Program (CTP) to transport general commodities. In 1995, Sask Pool leased five Super B (eight axle) trucking units from PacLease to enable it (Sask Pool) to participate in hauling to "end-use" customers, in order to determine for itself what the costs of trucking were. After soliciting quotations from driver service providers, it entered into a contract with Transpersonnel to provide drivers to operate the five units.

aucune communauté d'intérêts avec les employés de l'unité existante. Dans sa réponse, Sask Pool soulevait également la question de la compétence constitutionnelle du Conseil relativement aux activités de transport routier en cause, mais elle a ultérieurement retiré cette objection.

[4] Le Conseil a signifié des copies de la demande du syndicat à Transpersonnel et Alliance, qui se sont toutes deux abstenues d'y répondre officiellement. Cependant, les deux employeurs étaient représentés à l'audience devant le Conseil et y ont participé sans aucune restriction.

Les faits

[5] La plupart des faits présentés ne sont pas contestés par les parties en cause. Le SSG et Sask Pool entretiennent une relation de négociation collective relativement à diverses unités de négociation depuis 1947 au moins, et l'unité des «opérations» actuelle dans laquelle le syndicat souhaite inclure les chauffeurs est décrite de la manière suivante:

tous les employés du Saskatchewan Wheat Pool qui travaillent au sein de la Division des services ruraux, communément appelée l'unité des services ruraux (opérations), à l'**exclusion** du chef de l'utilisation des actifs, du chef des services agronomiques, du chef de l'expansion commerciale, du chef de l'exploitation de la recherche & du développement agricoles, du chef du service de traitement et du chef de l'agronomie.

(Ordonnance n° 7751-U, datée du 25 février 2000, dossier du Conseil n° 20831-C)

[6] Les faits sont les suivants: avant 1995, Sask Pool faisait effectuer par des chauffeurs dits du «PTRC» le transport des céréales provenant de ses silos destinés à ses clients. Les chauffeurs en question étaient des entrepreneurs qui possédaient et conduisaient leurs propres camions en vertu de contrats conclus avec Sask Pool dans le cadre de son programme de transport routier coordonné (PTRC) aux fins du transport de marchandises générales. En 1995, Sask Pool a loué cinq semi-remorques Super B (huit essieux) de PacLease afin de participer au transport des céréales destinées à ses clients et d'en déterminer le coût. Après avoir demandé aux fournisseurs de services de chauffeurs de lui proposer des prix, Sask Pool a conclu un contrat avec Transpersonnel afin d'obtenir les chauffeurs nécessaires pour conduire les cinq semi-remorques.

[7] In the Fall of 1998, the Pool and the provincial Ministry of Highways and Transportation entered into an agreement (the Transportation Partnership Agreement), which allowed it to transport freight at weights and dimensions greater than prescribed in the provincial *Vehicle Weight and Dimension Regulations*, subject to certain conditions, one of which was that the savings accruing to Sask Pool, resulting from transporting heavier loads, would be shared with the Ministry. Following this agreement in mid-1999, Sask Pool leased an additional 20 King B (nine axle) units from PacLease, and entered into a new contract with Transpersonnel to provide additional drivers. The use of one of the eight-axle units was discontinued at some point; however, at the time the application was filed by the GSU, Sask Pool had a leased fleet of 24 units, and Transpersonnel provided 25 drivers, of which 24 were regulars and one spare. Subsequently, Sask Pool removed the remaining four eight-axle units, such that it operated only the 20 nine-axle units with a pool of 21 drivers.

[8] Shortly after the GSU's application was filed (March 20, 2000), Sask Pool terminated its contract with Transpersonnel on March 31, 2000, and entered into a contract with Alliance Personnel Group Inc. (Alliance), effective April 1, 2000, to provide the 21 drivers. In anticipation of the termination of its contract with Sask Pool on March 31, 2000, Transpersonnel issued termination notices to the 25 drivers on February 1, 2000, and issued Human Resources Development Canada "Record of Employment" forms, confirming the termination of their employment, effective March 31, 2000. Nineteen of the original 25 drivers provided by Transpersonnel were hired by Alliance and continue to haul exclusively for Sask Pool.

[9] The issue before the Board is to identify the "true" employer of the 21 drivers - Transpersonnel/Alliance or Sask Pool - in order to determine if the Board can include the drivers in the existing Sask Pool unit or, alternatively, certify them in a separate unit of Sask Pool.

[7] À l'automne de 1998, Sask Pool et le ministère provincial des Transports ont conclu une entente (l'entente d'association en matière de transport), qui lui permettait de transporter des marchandises dont le poids et les dimensions excédaient ceux prescrits dans le *Vehicle Weight and Dimension Regulations* (Règlement provincial sur les poids et dimensions des véhicules), sous réserve de certaines conditions, l'une d'elles étant qu'une partie des économies résultant du transport de charges plus lourdes allait être remise au ministère. Par la suite, soit au milieu de l'année 1999, Sask Pool a loué 20 autres semi-remorques King B (neuf essieux) de PacLease et a conclu un nouveau contrat avec Transpersonnel pour obtenir des chauffeurs supplémentaires. Après un certain temps, Sask Pool a cessé d'utiliser l'une des semi-remorques à huit essieux; cependant, à la date de présentation de la demande du SSG, Sask Pool avait un parc de 24 semi-remorques louées, et Transpersonnel lui procurait 25 chauffeurs, soit 24 chauffeurs réguliers et un chauffeur de relève. Subséquentement, Sask Pool s'est départie des quatre autres semi-remorques à huit essieux pour ne conserver que les 20 semi-remorques à neuf essieux pour lesquelles elle disposait d'un bassin de 21 chauffeurs.

[8] Peu de temps après la présentation de la demande du SSG (le 20 mars 2000), Sask Pool a résilié le contrat avec Transpersonnel le 31 mars 2000 et a conclu un contrat avec Alliance Personnel Group Inc. (Alliance) le 1^{er} avril 2000 pour qu'elle lui fournisse les services des 21 chauffeurs. En prévision de la résiliation du contrat avec Sask Pool le 31 mars 2000, Transpersonnel a remis des avis de cessation d'emploi aux 25 chauffeurs le 1^{er} février 2000 et a délivré des «relevés d'emploi» de Développement des ressources humaines Canada confirmant la cessation d'emploi le 31 mars 2000. Parmi les 25 chauffeurs dont les services avaient initialement été fournis par Transpersonnel, 19 ont été embauchés par Alliance et ils continuent de travailler exclusivement pour Sask Pool.

[9] Le Conseil doit trancher la question de savoir qui est le «véritable» employeur des 21 chauffeurs - Transpersonnel/Alliance ou Sask Pool - afin de déterminer s'il peut inclure les chauffeurs dans l'unité actuelle de Sask Pool ou, subsidiairement, s'il doit constituer une unité distincte de Sask Pool.

Testimony

[10] Mr. Louis Dale Markling testified for the union. He testified that he worked 15 years with Sask Pool, of which eight were as an elevator manager. He has been employed by the GSU for the past eight years, and his main responsibilities include negotiating and administering the collective agreement for GSU's Local 1000 with Sask Pool. He testified that he was approached by some of the drivers, held discussions with them, and was responsible for organizing them. He testified that the drivers in question haul products from Sask Pool's elevators to end users, that they do not drive for any other grain company, and that they consider Sask Pool to be their employer. He stated Sask Pool owns the equipment used by the drivers in that the Pool leases the trucks and has its logo on them. The trucks are equipped with on-board computers, which Sask Pool uses to identify the pick-ups and deliveries, and which are linked to Brian deJong's Sask Pool dispatch office in Regina. Mr. deJong is the Commercial Fleet Administrator for Sask Pool. The trucks are equipped with global positioning system technology, over which the drivers receive dispatch information from Mr. deJong and which routes them to their destination, as well as with fleet net radios, which enable communications between trucks and with Brian deJong's office. The drivers have a log to keep track of distances and loads transported, which they fax to Transpersonnel or Alliance and to Sask Pool. The drivers also send shipping reports and receipts directly to Sask Pool. They haul exclusively for Sask Pool to and from facilities owned by either Sask Pool or its subsidiaries, and to Sask Pool's end-user customers. Each driver is assigned to a regular tractor-trailer unit, which he parks at home or in close proximity to his residence when he is not working. The drivers receive their dispatch orders for a full week in advance through Sask Pool's computer, which is in the truck, but these orders are usually changed during the course of the week as priorities emerge; these changes come from Sask Pool's dispatch office over the fleet net radios. All orders and changes come from Brian deJong. Mr. Markling stated that the truck signs designate Sask Pool and its affiliates, and that the employees were given hats with a Sask Pool logo on the front, with the driver's name and unit number on the back. With respect to remuneration, when Transpersonnel was the contractor, the drivers were guaranteed a weekly minimum of 3,600 kilometers and \$20.00 per pick-up and delivery, or \$40.00 per load. Under the contract with Alliance, they are guaranteed 2,700 kilometers per

Témoignages

[10] M. Louis Dale Markling a témoigné pour le syndicat. Il a travaillé pendant 15 ans pour Sask Pool, dont huit ans à titre de gestionnaire de silos. Il travaille depuis huit ans pour le SSG, et ses principales responsabilités englobent la négociation et l'administration de la convention collective conclue entre la section locale 1000 du SSG et Sask Pool. Il a témoigné qu'il avait reçu des appels d'un certain nombre de chauffeurs, qu'il avait eu des discussions avec eux, et qu'il s'était occupé de les faire adhérer au syndicat. Il a précisé que les chauffeurs en question livrent aux clients de Sask Pool des produits provenant des silos de l'entreprise, qu'ils ne conduisent pas de camion pour d'autres entreprises céréalières et qu'ils considèrent que Sask Pool est leur employeur. Il a ajouté que Sask Pool est propriétaire de l'équipement utilisé par les chauffeurs en ce sens qu'elle loue les camions, sur lesquels elle fait apposer son logo. Les camions sont munis d'un ordinateur, que Sask Pool utilise pour indiquer aux chauffeurs les marchandises à ramasser et à livrer, et qui est relié au service de répartition de Brian deJong à Regina. M. deJong est l'administrateur du parc commercial de Sask Pool. Les camions sont munis d'un système de positionnement global au moyen duquel M. deJong informe les chauffeurs des marchandises à ramasser ou à livrer et leur indique l'itinéraire à suivre à cette fin, de même que de radios, qui permettent aux chauffeurs de communiquer avec le bureau de M. Brian deJong. Les chauffeurs tiennent un journal dans lequel ils inscrivent les distances parcourues et les charges transportées et qu'ils transmettent par télécopieur à Transpersonnel ou Alliance et à Sask Pool. Les chauffeurs envoient également des rapports d'expédition et des accusés de réception directement à Sask Pool. Ils conduisent des camions exclusivement pour Sask Pool, c'est-à-dire qu'ils font la navette entre les installations de Sask Pool ou de ses filiales, et les clients de Sask Pool. Un camion gros porteur de type courant est attribué à chaque chauffeur, qui le stationne à son domicile ou tout près de chez lui lorsqu'il ne travaille pas. Les chauffeurs reçoivent d'avance leur horaire de livraison pour une semaine complète, qui leur est transmis par l'ordinateur de Sask Pool, qui se trouve dans le camion, mais il y a habituellement des changements au cours de la semaine pour tenir compte des priorités; les changements sont communiqués par radio par le service de répartition de Sask Pool. Les horaires et les changements émanent tous de Brian deJong. M. Markling a déclaré que les camions arborent les

week and \$15.00 per pick-up and delivery, or \$30.00 per load.

[11] Mr. Markling testified that when the contract changed from Transpersonnel to Alliance, 19 of the 25 drivers successfully made the transition to Alliance, that none of the remaining six drivers was kept on by Transpersonnel, and that he was not aware of any driver who applied to Alliance who was not hired. He said the operations had not changed after the transition, that they remain the same under the new contractor, as they were previously. The GSU referred to a Sask Pool newsletter (*Pool Today*) showing a photograph of Mr. John Shynkaruk, one of the 21 drivers, in front of a large tractor-trailer unit bearing Pool logos, which leaves one with the impression that he is a Pool employee. Mr. Markling testified that he had always assumed these drivers were employed by Sask Pool and that the first time he heard about Transpersonnel was when he was contacted by the drivers to become unionized.

[12] Under cross-examination, Mr. Markling testified that he had heard that one of the drivers had been fired at the request of Sask Pool. He also stated that Mr. Tozer of the Alliance Personnel Group Inc. had told him the pick-up and delivery rate was cut to \$15.00 from \$20.00 at Sask Pool's direction. He stated his understanding was that Sask Pool unilaterally set the rates in the contract and that it controlled the employees. He stated that the drivers showed him their "dangerous goods certificate" and that it was issued in the name of Sask Pool.

[13] Mr. Carl Flis has been the Manager of Truck Logistics for Sask Pool since June 1999. He testified on the structure of the Truck Logistics Group and the Transportation and Logistics Group and the distinction between inbound (from producers to Pool) and outbound (from Pool to end-users) transport. He

couleurs de Sask Pool et de ses filiales, et que les employés portent des chapeaux sur le devant desquels figure le logo de Sask Pool et, à l'arrière, le nom du chauffeur et le numéro de la semi-remorque. En ce qui concerne la rémunération, le contrat avec Transpersonnel garantissait aux chauffeurs un minimum de 3 600 kilomètres par semaine et 20 \$ par ramassage et livraison, ou 40 \$ par chargement. Le contrat conclu avec Alliance prévoit 2 700 kilomètres par semaine et 15 \$ par ramassage et livraison, ou 30 \$ par chargement.

[11] M. Markling a témoigné que, lorsque Sask Pool a résilié le contrat avec Transpersonnel pour en conclure un autre avec Alliance, 19 des 25 chauffeurs ont réussi à être embauchés par Alliance et aucun des six autres chauffeurs n'a conservé son emploi chez Transpersonnel; à sa connaissance, tous les chauffeurs qui ont postulé un emploi chez Alliance ont été embauchés. Il a affirmé que les activités n'avaient pas changé après la transition, qu'elles étaient restées les mêmes en vertu du contrat avec le nouvel entrepreneur. Le SSG a renvoyé à un communiqué de Sask Pool (*Pool Today*) montrant M. John Shynkaruk, l'un des 21 chauffeurs, devant un immense camion gros porteur sur lequel figurent les logos de Sask Pool, ce qui donne l'impression qu'il est un employé de Sask Pool. M. Markling a témoigné qu'il avait toujours tenu pour acquis que les chauffeurs étaient des employés de Sask Pool et qu'il n'avait jamais entendu parler de Transpersonnel avant que les chauffeurs ne communiquent avec lui pour adhérer au syndicat.

[12] En contre-interrogatoire, M. Markling a déclaré qu'il avait entendu dire que l'un des chauffeurs avait été congédié à la demande de Sask Pool. Il a également affirmé que M. Tozer d'Alliance Personnel Group Inc. lui avait dit que le taux de ramassage et de livraison de 20 \$ avait été ramené à 15 \$ sur les ordres de Sask Pool. Il croyait, a-t-il affirmé, que Sask Pool fixait unilatéralement les taux contractuels et qu'elle exerçait un contrôle sur les employés. Il a précisé que les chauffeurs lui avait montré leur «certificat de transport de matières dangereuses», qui avait été délivré au nom de Sask Pool.

[13] M. Carl Flis est gestionnaire de la logistique du transport routier chez Sask Pool depuis juin 1999. Il a fourni des précisions sur la structure du Groupe de la logistique du transport routier et du Groupe du transport et de la logistique, en plus d'expliquer la différence qui existe entre le transport d'arrivée (du

explained that for inbound transport, producers have historically delivered their own grain but some now use third-party equipment. In these instances, Sask Pool coordinates the carrier on behalf of the producers and deducts the cost from the settlements to the producers. Sask Pool has a list of 230 to 250 of these third-party carriers who own and operate their own trucks, and of these, there are approximately 70 to 90 preferred carriers who handle hauling from the Pool to the end-users, in addition to Sask Pool's fleet of 20 leased trucks. The transport requirements are handled by Logistics Co-ordination, which determines customer requirements and identify the carriers needed from among the third-party truckers or their own fleet. They look at using Sask Pool's own fleet wherever the fit is best. The requirements for the Sask Pool fleet are passed along to Brian deJong, Fleet Administrator, who inputs the pick-up and delivery requirements into the system. Mr. Flis explained that when Sask Pool acquired its own fleet, it did not have the resources to recruit, hire and train drivers, and they turned to Transpersonnel, which offered a turnkey solution to companies that did not have the resources to do this themselves. He explained how the fee structure between the Pool and Transpersonnel was established on the basis of the number of kilometers plus the number of loading and unloading stops for each driver, and how Sask Pool was invoiced by Transpersonnel on the basis of kilometrage and stops for each named driver. Mr. Flis referred to the *Transpersonnel Driver's Manual for Drivers Assigned to the Saskatchewan Wheat Pool*. He explained that Sask Pool determines the areas where its trucks are required and Transpersonnel would assign drivers to those areas. He testified that human resources matters, such as benefits, sick leave, insurance, wages, deductions, payroll, discipline, testing, etc., for these drivers were handled completely by Transpersonnel. He stated that Sask Pool initiates policy but that policy was transmitted to the drivers by Transpersonnel. Sask Pool does have the right to have a driver removed, but has never exercised that right. He confirmed that Sask Pool initiates the dispatch instructions such as loads, pick-up and delivery points and locations a week in advance, and routes them to the drivers by means of the lap top computer in the trucks. He explained that the dispatch and fleet maintenance systems were owned by Sask Pool and the communications systems between Sask Pool and the trucks were owned and maintained by Sask Pool or its subsidiary Soo Navigation System. He explained that once the bugs were out of the fleet net radio system, there was no longer a requirement for

producteur à Sask Pool) et du transport de départ (au client). En ce qui concerne le transport d'arrivée, les producteurs ont toujours livré leurs propres céréales, mais certains font maintenant appel à des tiers. Dans ces cas-là, Sask Pool coordonne le transport pour le compte des producteurs et leur impute le coût des ententes. Sask Pool a une liste de 230 à 250 de ces tiers transporteurs qui possèdent et conduisent leurs propres camions, parmi lesquels figurent approximativement 70 à 90 transporteurs privilégiés qui effectuent le transport des marchandises entre les silos de Sask Pool et les clients de cette dernière, et qui s'ajoutent aux chauffeurs des 20 camions loués. C'est le service de la coordination de la logistique qui s'occupe des questions de transport en définissant les besoins des clients et en déterminant les transporteurs nécessaires parmi les tiers ou les chauffeurs qui conduisent ses camions. L'entreprise s'efforce, dans la mesure du possible, d'utiliser ses propres chauffeurs. Dans ce dernier cas, les exigences sont communiquées à Brian deJong, l'administrateur du parc, qui entre les ramassages et livraisons à effectuer dans le système. M. Flis a expliqué qu'à l'époque où Sask Pool s'est dotée de ses propres camions, l'entreprise ne possédait pas les ressources nécessaires pour recruter, embaucher et former les chauffeurs, et qu'elle s'en est remise à Transpersonnel, qui offrait une solution clé en main. Il a précisé que la structure des honoraires prévus dans le contrat conclu entre Sask Pool et Transpersonnel était fondée sur le nombre de kilomètres parcourus, auquel s'ajoutait le nombre d'arrêts effectués par chaque chauffeur aux fins du chargement et du déchargement de marchandises, et que Sask Pool était facturée en conséquence. M. Flis a renvoyé au *Transpersonnel Driver's Manual for Drivers Assigned to the Saskatchewan Wheat Pool* (manuel des chauffeurs de Transpersonnel affectés à Saskatchewan Wheat Pool). Il a précisé que Sask Pool détermine dans quelles régions elle a besoin de camions et que Transpersonnel affecte les chauffeurs nécessaires. Il a indiqué que les questions de ressources humaines, comme les avantages sociaux, les congés de maladie, l'assurance, le salaire, les retenues, la feuille de paye, les sanctions disciplinaires, les examens, etc., se rapportant à ces chauffeurs étaient l'entière responsabilité de Transpersonnel. Sask Pool établit la ligne de conduite, qui est toutefois communiquée aux chauffeurs par Transpersonnel. Sask Pool a effectivement le droit d'exiger le remplacement d'un chauffeur, mais elle ne l'a jamais exercé. M. Flis a confirmé que Sask Pool prépare les horaires de livraison indiquant les marchandises à charger, de même que les lieux de

drivers to communicate directly with the Pool's head office. They have appointed two "lead" drivers, and the other drivers now communicate enquiries to head office through the lead drivers. He stated that there were on average 12 to 14 calls per week from drivers to Mr. Brian deJong in the dispatch office. He explained that there was no requirement for Sask Pool to receive copies of the driver's logs, but they required the bills of lading and truck shipment reports for purposes of invoicing its clients. Mr. Flis confirmed that drivers required a LCV (longer combination vehicle) certificate because of the higher standards for such vehicles, and that the certificates were issued in the name of Sask Pool, which would be the only company name on the certificate. He confirmed that Sask Pool maintained responsibility for scheduling dispatching and hours of service of drivers, as stipulated in clause 8 of its contract with Transpersonnel. He also confirmed that Sask Pool paid for the actual wages and vacation pay of the drivers, as stipulated in Schedule A of the Transpersonnel contract. He agreed that the broad scope of the Alliance contract was very similar. He confirmed that the Soo Navigation System enabled the drivers to advise Sask Pool immediately when a delivery was completed, and that this would include all information necessary for invoicing purposes; it is used for that purpose. Mr. Flis testified that a driver who felt he should change the order of delivery would first have to get permission from Mr. Brian deJong, the Pool's Commercial Fleet Administrator. Mr. deJong would have the authority to reroute trucks; Sask Pool's concern is that their rolling stock gets as many miles as possible. Mr. Flis confirmed that the drivers get together with Sask Pool about four to five times per year, with Transpersonnel in attendance, as the Pool wants to hear their concerns and discuss the importance of customer service.

ramassage et de livraison une semaine à l'avance, qu'elle les communique aux chauffeurs au moyen de l'ordinateur portable installé dans les camions. Il a précisé que les systèmes de répartition du travail et d'entretien du parc de camions étaient la propriété de Sask Pool et que les systèmes de communication entre Sask Pool et les chauffeurs appartenaient à Sask Pool ou à sa filiale, Soo Navigation System, qui en assuraient aussi le bon fonctionnement. Il a précisé qu'après que le système de communication radio eut été débarrassé de ses bogues, les chauffeurs ont cessé de communiquer directement avec l'administration centrale de Sask Pool. Ils ont désigné deux chauffeurs «en chef», qui transmettent désormais leurs demandes de renseignements à l'administration centrale. M. Flis a affirmé que le service de répartition de M. Brian deJong recevait en moyenne de 12 à 14 appels des chauffeurs par semaine. Il a précisé que Sask Pool ne demande pas aux chauffeurs de lui transmettre des copies de leur journal, mais elle exige de recevoir les connaissements et les rapports de livraison aux fins de la facturation de ses clients. M. Flis a confirmé que les chauffeurs devaient détenir un certificat d'ensemble routier long (LCV - longer combination vehicle) parce que ces véhicules sont assujettis à des normes plus sévères, et que les certificats étaient délivrés au nom de Sask Pool uniquement. Il a aussi confirmé que Sask Pool établit les horaires de livraison et les heures de travail des chauffeurs, ainsi qu'il est stipulé à l'article 8 du contrat conclu avec Transpersonnel. Sask Pool paie le salaire et l'indemnité de congés payés des chauffeurs, ainsi qu'il est précisé à l'annexe A du contrat conclu avec Transpersonnel. M. Flis a admis que le contrat conclu avec Alliance était essentiellement le même. Il a confirmé que le Soo Navigation System permettait aux chauffeurs d'informer Sask Pool des livraisons qui venaient tout juste d'être effectuées et de fournir ainsi tous les renseignements nécessaires à la facturation; c'est à cette fin que le système est utilisé. M. Flis a témoigné que le chauffeur qui voulait faire modifier l'ordre des livraisons devait d'abord communiquer avec M. Brian deJong, l'administrateur du parc commercial de Sask Pool. M. deJong est autorisé à modifier les itinéraires des camions; il importe à Sask Pool de faire une utilisation maximale de son matériel roulant. M. Flis a confirmé que les chauffeurs rencontrent les représentants de Sask Pool quatre ou cinq fois par année, en présence des représentants de Transpersonnel, car Sask Pool veut être mise au courant de leurs préoccupations et discuter de l'importance du service à la clientèle.

[14] Mr. Barry Coulling, Sask Pool's General Manager of Business Retention in Regina, has been with the Pool for 34 years. He testified that there never had been a truck driver position covered by the collective agreement. Some customer service representatives sometimes drive half-ton trucks to deliver chemicals, seeds, fertilizer, etc., and they need knowledge of products and of farming. He stated the drivers sought for inclusion do not need expertise on the products they are delivering, as opposed to the customer service representatives who have regular contacts with customers and perform multi-functions at service outlets and distribution centres.

[15] Mr. Dennis Lindquist was previously one of the drivers assigned to Sask Pool by Transpersonnel. He made the transition to Alliance, when the contract was reassigned by Sask Pool, and is currently one of the lead drivers for the Pool. He confirmed that drivers receive their work instructions from Sask Pool on the truck computer and if changes are required, the drivers deal directly with Mr. deJong at Sask Pool. They also deal directly with Mr. deJong concerning equipment breakdowns and if products slated for pick-up and delivery are not available. He testified that he had dealt directly with Transpersonnel concerning a minor accident and his termination, and dealt with Alliance when he was rehired and when he requested vacation leave. In cross-examination, he confirmed that he communicates regularly with Sask Pool and that the latter controls the drivers' schedule. Each driver sends his log to Alliance with a copy to Sask Pool. The bills of lading are sent directly to Brian deJong at Sask Pool. When asked whom he felt his employer was, he replied Alliance. He stated that deductions from his pay such as taxes, employment insurance, and group insurance were handled by Transpersonnel, which issued his T-4 slip. He confirmed that Sask Pool trucks cross the international border into the United States. When asked who had requested and arranged for him to be present at the hearing, he replied Sask Pool. He also stated that Sask Pool controls and issues dispatch communications with the drivers, that he would receive dispatch instructions from Sask Pool (Brian deJong) six to eight times a day and other drivers three to five times a day, that Sask Pool controls the destination of the trucks and that drivers are in regular communication with Sask Pool's elevator managers for such things as instructions on how to load, etc. He said he communicated with

[14] M. Barry Coulling, le directeur général du service à la clientèle de Sask Pool à Regina, travaille pour l'entreprise depuis 34 ans. Il a témoigné que la convention collective ne s'était jamais appliquée à l'un ou l'autre des chauffeurs de camion. Il arrive que des représentants du service à la clientèle conduisent des camions d'une demi-tonne pour livrer des produits chimiques, des semences, des fertilisants, etc., et ils doivent avoir des connaissances en agriculture en plus d'être familiers avec les produits. Il a affirmé que les chauffeurs dont le syndicat sollicite l'inclusion n'ont pas besoin de connaître les produits qu'ils transportent, par opposition aux représentants du service à la clientèle qui ont des contacts réguliers avec les clients et qui exécutent de multiples fonctions dans les centres de service et de distribution.

[15] M. Dennis Lindquist est l'un des chauffeurs de Transpersonnel qui avait été affecté chez Sask Pool. Il est passé chez Alliance lorsque Sask Pool a changé d'entrepreneur, et il est actuellement l'un des chauffeurs en chef. Il a confirmé que Sask Pool transmet les horaires de livraison aux chauffeurs au moyen de l'ordinateur qui se trouve dans leur camion et qu'ils traitent directement avec M. deJong lorsque des changements sont requis. Ils communiquent aussi directement avec M. deJong quand il y a des bris de matériel et lorsque les produits qu'ils sont censés ramasser et livrer ne sont pas disponibles. M. Lindquist a précisé qu'il avait traité directement avec Transpersonnel quand il avait eu un accident mineur et aussi quand il avait été licencié; il a aussi traité avec Alliance quand il a été réembauché et quand il a demandé des congés annuels. En contre-interrogatoire, il a confirmé qu'il communiquait régulièrement avec Sask Pool et que l'entreprise exerce un contrôle sur l'horaire des chauffeurs. Ceux-ci envoient leur journal de bord à Alliance, avec copie à Sask Pool. Les connaissances sont envoyés directement à Brian deJong de Sask Pool. À la question de savoir qui est son employeur, il a répondu que c'est Alliance. Il a affirmé que les retenues au titre de l'impôt, de l'assurance-emploi et de l'assurance collective étaient effectuées par Transpersonnel, qui lui délivrait un relevé T-4. Il a confirmé que les camions de Sask Pool effectuaient des livraisons aux États-Unis. À la question de savoir qui lui avait demandé d'assister à l'audience et avait pris les dispositions nécessaires à cette fin, il a répondu que c'est Sask Pool. Il a aussi affirmé que Sask Pool contrôle les communications avec les chauffeurs relativement à l'exécution du travail, qu'il reçoit des instructions de Sask Pool

Alliance only about once a week. He said he felt his remuneration depended on Sask Pool, and that he never hauled anything but Sask Pool products.

[16] Ms. Audrey Luft is President of the Alberta franchise for Manpower Services, of which Transpersonnel is a subsidiary. She testified that they supply workers to customers and hire through referrals, radio ads, trade shows, etc. They recruit for specific jobs. They will do the interviews, reference checks, drug testing, obtain driver's abstracts, they will also customize services to suit clients, such as training. Transpersonnel pays for the WCB premiums, but these costs are included in the bill rate charged to Sask Pool. It provides letters of reference and a copy of the driver's manual to employees. They perform permanent and temporary placements, determined by the requests. If the employee finds permanent employment with the company, Transpersonnel is no longer involved.

[17] In this case, the Pool had certain requirements they were looking for but had no input in recruiting and hiring. Transpersonnel hired drivers as a result of the June 28, 1999 contract between Transpersonnel and the Pool, but the drivers are sent on permanent assignment to the Pool. The Pool's role is to dispatch the drivers. If a driver wants vacation, he talks to Transpersonnel; if he did not want to do a haul, he would advise Transpersonnel. Similarly, if a driver refuses to do a haul, it is Transpersonnel's responsibility to find a replacement driver at the request of Sask Pool. An employee was relieved of his assignment at Sask Pool and was fired because of his attitude.

[18] In cross-examination by the Pool, Ms. Luft stated that Transpersonnel gets the required licensing; there is a probationary period reviewed by Transpersonnel in which the Pool played no role. Ms. Luft stated that the

(Brian deJong) six à huit fois par jour et les autres chauffeurs, trois à cinq fois par jour, que Sask Pool établit l'itinéraire des chauffeurs et que ces derniers ont régulièrement des contacts avec les gestionnaires des silos de Sask Pool, qui leur indiquent comment charger la marchandise, notamment. Il a affirmé qu'il communiquait avec Alliance environ une fois par semaine seulement. Il a indiqué qu'il avait le sentiment que sa rémunération dépendait de Sask Pool et qu'il n'avait jamais transporté autre chose que des produits de Sask Pool.

[16] M^{me} Audrey Luft est présidente de la franchise de l'Alberta de Manpower Services, dont Transpersonnel est une filiale. Elle a témoigné que l'agence fournit de la main-d'oeuvre aux clients et qu'elle recrute les travailleurs requis pour accomplir le travail particulier par divers moyens, notamment des recommandations, de la publicité à la radio, des salons de professionnels. L'agence se charge des entrevues, de la vérification des références, du dépistage des drogues et de l'obtention du dossier du conducteur; elle adapte aussi les services aux besoins des clients, en dispensant notamment la formation. Transpersonnel paie les cotisations au régime d'indemnisation des accidents du travail, mais les inclut dans les honoraires facturés à Sask Pool. Elle fournit des lettres de référence et une copie du manuel des chauffeurs aux employés. Transpersonnel offre des services de placement permanent et temporaire, selon les besoins. Si l'employé décroche un emploi permanent chez le client, le contrat avec Transpersonnel prend fin.

[17] Dans l'affaire qui nous occupe, Sask Pool avait certaines exigences, mais elle n'a pas participé au recrutement et à l'embauchage du personnel. Transpersonnel a embauché les chauffeurs après la signature du contrat avec Sask Pool le 28 juin 1999, mais les chauffeurs ont été affectés en permanence à Sask Pool, qui leur attribue des itinéraires de livraison. Le chauffeur qui souhaite prendre des vacances ou qui ne veut pas effectuer une livraison doit communiquer avec Transpersonnel. Dans ce dernier cas, c'est à Transpersonnel qu'il appartient de trouver un remplaçant, à la demande de Sask Pool. Un employé a été démis de ses fonctions chez Sask Pool et congédié, à cause de son attitude.

[18] Dans le cadre du contre-interrogatoire dirigé par Sask Pool, M^{me} Luft a affirmé que Transpersonnel fait les démarches nécessaires pour obtenir les permis requis; l'agence prévoit aussi une période de stage pour

Pool did have a role to play in the performance reviews and discipline, as this is a normal part of customer relations.

[19] The bill rate includes Canada Pension Plan, Workers' Compensation Board and Employment Insurance payments but not the premiums for the group insurance plan paid by Transpersonnel, although these costs are reimbursed by Sask Pool. The drivers have a group plan for benefits. The bill rate charged to Sask Pool also includes fees for human resources reviews, recruiting, etc. Transpersonnel usually asks clients to attend employee meetings, which allow them an opportunity to provide feedback and to have a conversation. Finally, Ms. Luft stated that it is common practice at the end of a contract to hold a meeting between the two companies to make a transition between the employers.

[20] In rebuttal evidence by the Pool, Mr. Flis stated he had not seen during his tenure, a Transpersonnel form called "Brief Appraisal" and said he had never completed one as he does not deal with the drivers. He did not know if Mr. deJong had signed one, but thought the latter would be authorized to do so.

[21] The following summarizes the written arguments filed by the parties following the oral hearing.

Grain Services Union

[22] In its introduction, the union reviewed the history of the Pool's grain handling and truck fleet operations. The union then reviewed the oral evidence presented before the Board and pointed out inconsistent and contradictory testimony. It is basically the union's position that none of the witnesses was able to rebut the reality that the drivers are truly employed by the Pool. One of the main purposes of section 18, it was submitted, is to allow a review of an existing certification order to update matters and to take into account new realities. The union raises four questions and answers as follows:

les chauffeurs et ne sollicite pas l'avis de Sask Pool à cet égard. M^{me} Luft a précisé que Sask Pool était mise à contribution lorsque venait le moment de préparer les évaluations du rendement et d'imposer des sanctions disciplinaires, car il s'agit là d'un aspect courant des relations avec la clientèle.

[19] Les honoraires facturés englobent les cotisations au Régime de pensions du Canada, au régime d'indemnisation des accidents du travail et au Régime d'assurance-emploi, mais non les cotisations au régime d'assurance collective payées par Transpersonnel, qui sont toutefois remboursées par Sask Pool. Les chauffeurs ont un régime collectif d'avantages. Les honoraires facturés à Sask Pool englobent les frais relatifs aux services de ressources humaines, comme le recrutement, etc. Transpersonnel demande habituellement à ses clients d'assister aux rencontres avec les employés, ce qui leur donne l'occasion de formuler leurs vues et d'échanger avec le personnel. Finalement, M^{me} Luft a déclaré qu'il est généralement de mise à la fin d'un contrat d'organiser une rencontre entre les deux sociétés pour faciliter la transition.

[20] Dans le cadre de la réfutation dirigée par Sask Pool, M. Flis a déclaré que, durant son mandat, il n'avait pas vu de «sommaire d'évaluation» de Transpersonnel et qu'il n'avait jamais rempli un tel formulaire étant donné qu'il ne traitait pas avec les chauffeurs. Il ne savait pas si M. deJong avait déjà signé des sommaires d'évaluation, mais il pensait bien qu'il était autorisé à le faire.

[21] Sont résumées ci-après les plaidoiries écrites présentées par les parties à l'issue de l'audience publique.

Syndicat des services du grain

[22] Le syndicat commence par décrire les opérations de manutention des grains et d'administration du parc de camions de Sask Pool. Il passe ensuite en revue les témoignages oraux présentés au Conseil et en fait ressortir les éléments contradictoires. Le syndicat fait essentiellement valoir qu'aucun des témoins n'a été en mesure de réfuter la réalité, c'est-à-dire que les chauffeurs sont véritablement des employés de Sask Pool. L'un des principaux objets de l'article 18, a-t-il fait valoir, est de permettre la révision d'une ordonnance d'accréditation pour faire le point et tenir compte des nouvelles réalités. Le syndicat formule les quatre questions et réponses suivantes:

1. Is the Pool or Transpersonnel/Alliance the true employer?

[23] The GSU submits that the evidence establishes that the Pool is the employer for the following reasons:

- (a) the Pool exercises control over the semi-trailer truck drivers;
- (b) the Pool bears the burden of remuneration;
- (c) the Pool can require the dismissal of a driver;
- (d) Transpersonnel or Alliance recruits the drivers but they work for the Pool;
- (e) the drivers perceive the Pool to be their employer, as attested on their membership cards.

[24] The GSU then reviews the definitions of employee, employer and dependent contractor found in the *Code*, and refers the Board to *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383), which analyzes criteria to determine whether a person is an employee or a dependent contractor. The GSU also examines *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630); and *Pointe-Claire (City) v. Québec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015, both of which address the situation of employees nominally working for a third party, who are more directly working for a specified employer.

2. Is there a community of interest between the truck drivers in question and other employees in the bargaining unit the GSU seeks to amend?

[25] There is a natural community of interest as the drivers facilitate the work of inland terminal employees. The bargaining unit already includes employees who interact with inland terminal elevator employees less frequently than the truck drivers and for generally the same purposes.

3. Does a common employer relationship exist?

[26] The union requests that the Board find the drivers are the Pool's employees. In the alternative, it suggests that there is sufficient evidence to establish grounds for the Board to make a finding under section 35 of the *Code*. The GSU in this respect cites the decision in

1. Qui est le véritable employeur: Sask Pool ou Transpersonnel/Alliance?

[23] Le SSG soutient que la preuve établit que Sask Pool est l'employeur, pour les raisons suivantes:

- a) Sask Pool contrôle les chauffeurs de semi-remorques;
- b) Sask Pool a la responsabilité de la rémunération;
- c) Sask Pool peut exiger le renvoi d'un chauffeur;
- d) Transpersonnel ou Alliance recrute les chauffeurs, mais ceux-ci travaillent pour Sask Pool;
- e) les chauffeurs considèrent que Sask Pool est leur employeur, ainsi qu'en atteste leur carte d'adhésion syndicale.

[24] Le SSG passe ensuite en revue les définitions d'employé, d'employeur et d'entrepreneur dépendant énoncées dans le *Code*, et renvoie le Conseil à l'affaire *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383), qui porte sur les critères à appliquer pour déterminer si une personne est un employé ou un entrepreneur dépendant. Le SSG examine également l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630); et l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, qui portent sur la situation de personnes prétendument employées par un tiers mais travaillant pour un employeur particulier.

2. Existe-t-il une communauté d'intérêts entre les chauffeurs de camion en cause et les autres employés compris dans l'unité de négociation dont le SSG sollicite la modification?

[25] Il existe une communauté d'intérêts naturelle étant donné que les chauffeurs facilitent le travail des employés du silo terminal de l'intérieur. L'unité de négociation englobe déjà des employés qui ont moins de contacts avec les employés du silo terminal de l'intérieur que les chauffeurs de camion, et traitent généralement avec eux pour les mêmes fins.

3. Existe-t-il une relation avec un employeur commun?

[26] Le syndicat demande au Conseil de conclure que les chauffeurs sont les employés de Sask Pool. Subsidiairement, soutient-il, il existe suffisamment d'éléments de preuve pour que le Conseil rende une décision fondée sur l'article 35 du *Code*. À cet égard,

White Spot Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board) (1997), 41 CLRBR (2d) 313 (No. 2) (B.C. S.C.).

4. Has the GSU tendered sufficient evidence of support among the employees in question to warrant certification?

[27] The union contends it has tendered sufficient evidence to support its application.

Saskatchewan Wheat Pool

[28] The Pool begins by reviewing the facts and gives an overview of its business. It outlines three issues that it answers as follows:

1. Who bears the onus to establish that an employer is someone other than the nominal employer?

[29] The employer contends the GSU has the onus in this case. The Pool submits that the evidence provided by Mr. Markling, who was the GSU's only witness, is hearsay as all his information is obtained through discussions he had with the Pool and Transpersonnel drivers and that it does not discharge the GSU from its evidentiary burden. The employer's counsel also suggests that Mr. Markling has a bias in favour of the GSU's position and that his testimony should be given little credit. If there is a conflict between his testimony and any other witness, that other person's testimony should be preferred.

[30] Finally, the Pool submits that as a number of drivers signed up membership cards, but that the GSU called none of them as witnesses, the Pool asks the Board to draw an inference that the drivers' evidence would not support the GSU's position.

2. Who is the employer of the persons who drive the twenty King B and four Super B units leased by the Pool?

[31] The Pool refers to the criteria outlined in *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, in support of its position that Transpersonnel is the true employer and not the Pool.

le SSG invoque la décision rendue dans l'affaire *White Spot Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board)* (1997), 41 CLRBR (2d) 313 (N° 2) (C.S. C.-B.).

4. Le SSG a-t-il présenté une preuve suffisante de l'appui accordé par les employés en question pour justifier leur inclusion?

[27] Le syndicat affirme qu'il a présenté une preuve suffisante au soutien de sa demande.

Saskatchewan Wheat Pool

[28] Sask Pool passe d'abord les faits en revue et donne ensuite un aperçu de ses activités. Elle formule les trois questions et réponses suivantes:

1. À qui appartient-il d'établir que l'employeur n'est pas celui qui est censément l'employeur?

[29] L'employeur soutient que le fardeau de la preuve incombe au SSG en l'espèce. Sask Pool fait valoir que le témoignage de M. Markling, le seul témoin du SSG, est une preuve par ouï-dire, car il a obtenu toutes ses informations dans le cadre de discussions avec Sask Pool et les chauffeurs de Transpersonnel et que cela ne suffit pas pour décharger le SSG du fardeau de la preuve qui lui incombe. L'avocat de l'employeur a également affirmé que M. Markling avait un parti pris en faveur du SSG et que son témoignage ne devrait pas être retenu. S'il existe une contradiction entre son témoignage et celui d'un autre témoin, le Conseil devrait privilégier la preuve de cet autre témoin.

[30] En dernier lieu, Sask Pool fait valoir qu'aucun des chauffeurs ayant signé une carte d'adhésion syndicale n'a été appelé à témoigner par le SSG, ce qui devrait inciter le Conseil à conclure que le témoignage des chauffeurs ne lui serait pas favorable.

2. Qui est l'employeur des personnes qui conduisent les 20 King B et les quatre Super B loués par Sask Pool?

[31] Sask Pool renvoie aux critères énoncés dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, au soutien de sa position selon laquelle c'est Transpersonnel, non pas Sask Pool, qui est le véritable employeur.

Criterion 1, Payment of wages

[32] The Pool was invoiced by Transpersonnel on the basis of a certain sum per km driven by the drivers, with additional payments for stops. Transpersonnel then paid its drivers benefits and wages that followed industry norms.

[33] The Pool submits Transpersonnel is a legitimate contractor with experience in the trucking industry. The Pool, on the other hand, had no experience with long-haul trucking, and that is the reason why it entered into a contract with Transpersonnel in 1995. There is no evidence this was done to avoid unionization.

Criterion 2, Access to Employment

[34] Transpersonnel hired and trained the drivers; it was solely responsible for determining if driver applicants met the requirements of the Transportation Partnership Agreement between the Pool and the Ministry of Highways and Transportation. The Pool had no role whatsoever in the hiring and could not refuse the hiring of an employee.

Criterion 3, Establishing Working Conditions

[35] Transpersonnel establishes the working conditions through its Employee Manual and the Drug and Alcohol Policy. It is the Pool's position that Transpersonnel must ensure that the drivers "be properly qualified and licensed to do the work; set probationary periods and determine if a driver passed probation; assigned the drivers to their respective trucks; tested the drivers; bonded the drivers; determined drivers' rates of pay based upon distances driven and stops made; conducted safety training; granted them their vacation; ensured that the vehicles were taken in for maintenance; complained to the Pool if errors were made by the Pool, which might adversely affect the drivers; handled Workers' Compensation Board (WCB) claims by the drivers; investigated accidents in which the drivers were involved;

Premier critère - Paiement du salaire

[32] Les montants que Transpersonnel facturait à Sask Pool étaient fondés sur un certain nombre de kilomètres parcourus par les chauffeurs auxquels s'ajoutaient des paiements additionnels pour les arrêts. Transpersonnel versait ensuite à ses chauffeurs des avantages et des salaires qui correspondaient à la norme en vigueur dans l'industrie.

[33] Sask Pool affirme que Transpersonnel est un entrepreneur reconnu qui connaît bien le secteur du transport routier. Sask Pool n'avait aucune expérience du transport routier longue distance, et c'est pourquoi elle a conclu un contrat avec Transpersonnel en 1995. Il n'existe aucune preuve que ce contrat visait à empêcher les employés d'adhérer à un syndicat.

Deuxième critère - Accès à l'emploi

[34] Transpersonnel embauchait et formait les chauffeurs; c'est elle seule qui déterminait si les candidats satisfaisaient aux exigences de l'entente d'association en matière de transport conclue entre Sask Pool et le ministère provincial des Transports. Sask Pool ne participait d'aucune manière au recrutement des chauffeurs et elle ne pouvait pas refuser d'embaucher un employé.

Troisième critère - Établissement des conditions de travail

[35] Transpersonnel établit les conditions de travail qui sont énoncées dans son manuel de l'employé et sa politique sur les drogues et l'alcool. Sask Pool soutient que Transpersonnel doit s'assurer que les chauffeurs «possèdent les qualités et les permis requis pour effectuer le travail; prévoir des périodes de stage et déterminer si les chauffeurs ont réussi le stage; attribuer un camion à chaque chauffeur; faire subir des examens aux chauffeurs; obtenir les cautions nécessaires pour les chauffeurs; fixer le taux de rémunération des chauffeurs en fonction des distances parcourues et du nombre d'arrêts effectués; donner la formation voulue en matière de sécurité; approuver les congés; assurer l'entretien des véhicules; adresser des plaintes à Sask Pool lorsque des erreurs de cette dernière peuvent causer des problèmes aux chauffeurs;

disciplined the drivers as required; terminated the drivers when they believed it was necessary."

[36] The Pool argues that it is clear that Transpersonnel established all working conditions for the drivers.

Criterion 4, Performance of Work

[37] The Truck Logistics Branch assigns the loads to the drivers via the laptop computers in the cabs of the leased vehicles. The Pool submits it is irrelevant whether they obtain dispatching information from Transpersonnel or the Pool, as they require little supervision. Transpersonnel has expertise with respect to the work, whereas the Pool has none. There is no similarity between the work of the Transpersonnel drivers and the Pool employees covered by the collective agreement, as the latter perform no long-haul trucking.

Criterion 5, Employee Perception, Degree of Integration Into the Company, Temporary or Permanent Nature of the Employment With the Leasing Company.

[38] The Pool submits that there is no direct evidence that the drivers perceive they work for the Pool and/or that they are integrated into the Pool's workforce. Anticipating an argument from the GSU that there is a lack of permanent status because all the Transpersonnel drivers were terminated at the end of the contract with the Pool, the Pool submits this work requires unique over length qualifications that not every driver possesses. If Transpersonnel had taken some or all of the drivers with it when the contract was terminated, this would have hurt Transpersonnel's reputation in the industry.

[39] The Pool further submits that the GSU can be certified with Transpersonnel as Transpersonnel is the

soumettre les réclamations des chauffeurs à la Commission des accidents du travail; faire enquête sur les accidents mettant en cause les chauffeurs; imposer des sanctions disciplinaires au besoin; licencier les chauffeurs lorsqu'elle juge que c'est nécessaire» (traduction).

[36] Sask Pool soutient qu'il est manifeste que Transpersonnel établissait toutes les conditions de travail des chauffeurs.

Quatrième critère - Accomplissement du travail

[37] La direction de la logistique du transport routier attribue les chargements à livrer aux chauffeurs en utilisant l'ordinateur portable installé dans les cabines des véhicules loués. Sask Pool soutient qu'il ne faut pas accorder d'importance à la question de savoir si les chauffeurs reçoivent leurs instructions de Transpersonnel ou de Sask Pool, étant donné qu'ils font l'objet d'une supervision minimale. Transpersonnel avait les compétences et l'expérience requises dans le domaine, ce qui n'était pas le cas de Sask Pool. Il n'existe aucun point commun entre le travail des chauffeurs de Transpersonnel et celui des employés de Sask Pool qui sont régis par la convention collective étant donné que ces derniers ne transportent pas de marchandise sur de longues distances.

Cinquième critère - Perception des employés, niveau d'intégration dans l'entreprise, nature temporaire ou permanente de l'emploi exercé pour l'entreprise de location.

[38] Sask Pool fait valoir qu'il n'existe pas de preuve directe permettant d'établir que les chauffeurs perçoivent Sask Pool comme leur employeur ou qu'ils sont intégrés à l'effectif de l'entreprise. Prévoyant que le SSG allait faire valoir qu'il y a absence de permanence parce que tous les chauffeurs de Transpersonnel ont été licenciés à l'expiration du contrat, Sask Pool précise que le travail exige des compétences particulières que les chauffeurs ne possèdent pas tous. Si Transpersonnel avait conservé une partie ou la totalité des chauffeurs à l'expiration du contrat, sa réputation dans le domaine s'en serait retrouvée ternie.

[39] Sask Pool prétend en outre que le Conseil peut accréditer le SSG à titre d'agent négociateur des

employer. Transpersonnel has been in business for a long time and provides drivers to many clients.

3. If the Pool is the employer of the Transpersonnel drivers for the purposes of the *Canada Labour Code*, is the Country Service Division (Operations) (CSD (Ops)) bargaining unit the appropriate bargaining unit for these employees?

[40] The vast majority of employees covered by the CSD (Ops) collective agreement work in grain elevators or farm services centres. The elevator workers serve the producer's grain handling needs. The farm services centres focus on the producer as well, and the employees require good interpersonal skills and knowledge of agriculture. All or substantially all of the CSD (Ops) workers are based at a facility, either an elevator or a farm service centre, and are paid a salary in accordance with the collective agreement. The Transpersonnel drivers require different skills, require no knowledge of agriculture, are not based at a facility, are paid on a different basis and have no social interaction with the elevator employees other than when they pick up their loads. The Pool submits there is no community of interest between the Transpersonnel drivers and its own employees.

[41] In conclusion, the Pool submits that the GSU has not met its onus on a balance of probabilities to prove that the Pool is the employer of the Transpersonnel drivers. In the alternative, if the Board determines that the Pool is the employer, the drivers should be certified in a separate bargaining unit.

Transpersonnel

[42] Transpersonnel counsel reviews in detail the facts and the exhibits produced in evidence during the proceedings and submits that the GSU fails to consider the appropriate criteria established to determine the existence of an employer-employee relationship, which include:

employés de Transpersonnel étant donné que c'est elle qui est leur employeur. Transpersonnel exploite une entreprise depuis très longtemps et elle fournit des chauffeurs à de nombreux clients.

3. Si Sask Pool est l'employeur des chauffeurs de Transpersonnel pour l'application du *Code canadien du travail*, l'unité de négociation de la Division des services ruraux (Opérations) (DSR (Op.)) est-elle l'unité habile à négocier collectivement pour ces employés?

[40] La grande majorité des employés régis par la convention collective de la DSR (Op.) travaille dans des silos à grain ou des centres de services agricoles. Les travailleurs des silos répondent aux besoins des producteurs en matière de manutention des grains. Les producteurs sont aussi des clients des centres de services agricoles, et les employés doivent avoir de l'entregent et des connaissances en agronomie. La totalité ou la quasi-totalité des travailleurs de la DSR (Op.) sont affectés à une installation, soit un silo, soit un centre de services agricoles, et sont rémunérés en conformité avec la convention collective. Les chauffeurs de Transpersonnel doivent posséder des compétences différentes et ils n'ont nullement besoin d'avoir des connaissances en agronomie; ils ne sont pas affectés à une installation; ils sont rémunérés de façon différente et ils n'ont aucun contact avec les employés des silos sauf lorsqu'ils prennent livraison d'un chargement. Sask Pool soutient qu'il n'existe aucune communauté d'intérêts entre les chauffeurs de Transpersonnel et ses propres employés.

[41] En dernier lieu, Sask Pool affirme que le SSG ne s'est pas acquitté du fardeau d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que Sask Pool est l'employeur des chauffeurs de Transpersonnel. Subsidiairement, si le Conseil en arrive à la conclusion que Sask Pool est l'employeur, il devrait constituer une unité distincte des chauffeurs de camion.

Transpersonnel

[42] La procureure de Transpersonnel procède à un examen circonstancié des faits et des pièces produites en preuve durant les procédures et fait valoir que le SSG a fait défaut de tenir compte des critères établis pour déterminer l'existence d'une relation employeur-employés, à savoir:

- (a) the control of the employee by an employer;
- (b) the amount of integration of the employee by the employer;
- (c) the ownership of the equipment or tools by the employer;
- (d) the contract for services for a specific work assignment;
- (e) the chance of profit or the risk of loss; and
- (f) the hours of work.

[43] Transpersonnel argues, based upon *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, that it deals with the fundamental control test where day-to-day control is merely one of a number of facts considered in determining the employer-employee relationship.

[44] The *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, decision reviews other cases dealing with the employer-employee relationship, including *Sutton Place Hotel*, [1980] OLRB Rep. Oct. 1538. The *Sutton Place Hotel*, *supra*, decision, in turn, refers to the *York Condominium Corporation* decision, [1977] OLRB Rep. Oct. 645, which establishes seven factors:

1. the party exercising direction and control over the employees performing the work;
2. the party bearing the burden of remuneration;
3. the party imposing the discipline;
4. the party hiring the employees;
5. the party with the authority to dismiss the employee;
6. the party who is perceived to be the employer by the employee; and
7. the existence of an intention to create the relationship of an employer and employees.

[45] It is Transpersonnel's position that it was responsible for all the seven categories listed in the *York Condominium Corporation*, *supra*, decision. It submits that the contract between the Pool and itself has no intention to create the relationship of employer-employees between the Pool and the Transpersonnel drivers. The Pool did not have the human resources expertise to carry out all the operational factors.

[46] It further submits that the "dispatching by Pool cannot be the fundamental control where the employees are assigned the work by another corporation and the

- a) le contrôle d'un employé par un employeur;
- b) le niveau d'intégration de l'employé par l'employeur;
- c) la propriété de l'équipement ou des instruments de travail par l'employeur;
- d) le contrat d'entreprise pour une affectation particulière;
- e) les chances de bénéfice et les risques de perte;
- f) les heures de travail.

[43] Transpersonnel soutient, en s'appuyant sur les critères énoncés dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, que l'affaire en l'instance porte sur le critère du contrôle fondamental et que le contrôle quotidien n'est que l'un des facteurs qui sont pris en considération pour trancher la question de la relation employeur-employé.

[44] Dans la décision *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil se penche sur d'autres affaires portant sur la relation employeur-employé, notamment *Sutton Place Hotel*, [1980] OLRB Rep. Oct. 1538. Cette dernière décision renvoie à la décision *York Condominium Corporation*, [1977] OLRB Rep. Oct. 645, qui énonce sept facteurs:

1. la partie qui dirige et contrôle les employés qui exécutent le travail;
2. la partie qui a la responsabilité de la rémunération;
3. la partie qui prend les mesures disciplinaires;
4. la partie qui embauche les employés;
5. la partie qui a le pouvoir de congédier les employés;
6. la partie qui est perçue comme l'employeur des employés;
7. l'existence de l'intention de créer la relation entre l'employeur et les employés.

[45] Transpersonnel soutient qu'elle avait la responsabilité des sept éléments mentionnés dans *York Condominium Corporation*, précité. Elle fait valoir que le contrat qu'elle a conclu avec Sask Pool n'avait pas pour but de créer une relation employeur-employé entre Sask Pool et les chauffeurs de Transpersonnel. Sask Pool n'avait pas les compétences voulues en matière de ressources humaines pour s'acquitter des sept activités opérationnelles.

[46] Transpersonnel fait en outre valoir que la «répartition des livraisons par Sask Pool ne peut être considérée comme l'exercice du contrôle fondamental

employees are supervised, trained, disciplined and terminated by another corporation."

[47] In addition, Transpersonnel argues that the Pool could complain about the drivers to Transpersonnel but had no authority to do anything else. The drivers were not required to wear any Pool clothing. Transpersonnel submits the present situation is significantly different from the ones described in the cases it reviewed.

[48] Finally, Transpersonnel submits that the GSU's evidence is unreliable in several areas because it is entirely hearsay evidence, with no direct evidence of any fundamental employer-employee relationship. This hearsay evidence must be weighed against the direct, relevant evidence placed before the Board. Transpersonnel concludes by stating it is a *bona fide* employment personnel supplier of temporary personnel and it has a fundamental control over the working lives and working environment of its employees and drivers assigned to the Pool.

Rebuttal Argument

GSU

[49] The GSU states that the 25 drivers in question operate capital equipment either leased or owned by the Pool, as opposed to the third-party truckers who are entrepreneurs, who own and operate their own equipment, and who can have contracts with other customers.

[50] The prospect of lower remuneration following Sask Pool's transition from Transpersonnel to Alliance was one of the factors leading the truck drivers to unionize.

[51] In response to the Pool's argument, the GSU states that:

- Transpersonnel did not supervise the drivers in the course of their work, nor did it exercise control over their work or determine where they would be working.

lorsque le travail est attribué par une société et que les employés font l'objet de mesures disciplinaires, sont supervisés, formés, et licenciés par une autre» (traduction).

[47] En outre, Transpersonnel soutient que Sask Pool pouvait lui adresser des plaintes au sujet des chauffeurs mais qu'elle n'avait pas le pouvoir de prendre quelque autre mesure. Les chauffeurs n'étaient pas obligés de porter des uniformes de Sask Pool. Transpersonnel affirme que la situation actuelle diffère sensiblement de celle décrite dans les affaires qu'elle a invoquées.

[48] En conclusion, Transpersonnel soutient que la preuve du SSG est sujette à caution à plusieurs égards parce qu'elle est entièrement fondée sur du oui-dire et qu'aucune preuve directe de l'existence d'une relation employeur-employé fondamentale n'a été produite. La preuve par oui-dire doit être appréciée par rapport à la preuve directe et pertinente présentée au Conseil. Transpersonnel conclut en déclarant qu'elle est un fournisseur authentique de personnel temporaire et qu'elle exerce un contrôle fondamental sur l'exécution du travail et les conditions de travail de ses employés et des chauffeurs dont elle fournit les services à Sask Pool.

Réfutation

SSG

[49] Le SSG affirme que les 25 chauffeurs en cause conduisent des biens d'équipement loués par Sask Pool ou lui appartenant, contrairement aux entrepreneurs qui possèdent et conduisent leur propre équipement et qui peuvent conclure des contrats avec d'autres clients.

[50] C'est parce qu'ils craignaient de voir leur salaire diminuer que les chauffeurs ont fait des démarches pour adhérer au syndicat après que Sask Pool eut résilié le contrat avec Transpersonnel pour en conclure un autre avec Alliance.

[51] En réponse aux observations de Sask Pool, le SSG affirme ce qui suit:

- Transpersonnel ne supervisait pas les chauffeurs dans l'exécution de leur travail, non plus qu'elle exerçait un contrôle sur leur travail ou déterminait leur lieu d'affectation.

- The Pool had ultimate authority to require the dismissal of a driver from the Pool truck fleet.

- The Pool decided the operational locations for truck drivers, controlled their dispatch, determined their destinations, guaranteed a minimum number of trips per week, provided the equipment they operated and determined their level of earnings.

- Mr. Markling's evidence was not contrary to other facts, and the preponderance of oral and documentary evidence support his testimony.

- If the GSU was certified to represent the Transpersonnel drivers working for the Pool, it would be an untenable bargaining situation since the work would be gone, it resides with the Pool.

[52] In response to Transpersonnel's argument, the GSU states that:

- No weight should be given to the employment contracts between Transpersonnel and its drivers since none was tendered as evidence to enable examination and cross-examination.

- The two personnel agencies offer nothing in particular to the employees other than working for the Pool. The agencies may change but the work stays with the Pool.

The Pool

[53] The Pool submits that:

- The shipping of grain by truck is not vital, essential or integral to the core federally regulated business of operating grain elevators. It argues there is insufficient nexus between the grain elevators and the truckers to make them vital, essential or integral to the core federal undertaking. The Pool submits the Board has jurisdiction over the operation of the leased vehicles because it is an interprovincial work or undertaking and not because it is an integral part of the grain elevator operation.

- In reply to the GSU's argument of whether a common employer relationship exists, the Pool submits that the

- Sask Pool détenait le pouvoir final d'exiger le congédiement des chauffeurs qui conduisaient ses camions.

- Sask Pool déterminait le lieu de travail des chauffeurs, contrôlait l'attribution du travail, déterminait les destinations, garantissait un nombre minimal de voyages par semaine, fournissait les camions et établissait le taux de rémunération.

- La preuve de M. Markling n'a pas contredit les autres faits et la prépondérance des preuves orales et documentaires étaye son témoignage.

- L'accréditation du SSG à titre de représentant des chauffeurs de Transpersonnel travaillant pour Sask Pool créerait une situation de négociation insoutenable vu qu'il n'y aurait plus de travail, celui-ci étant fourni par Sask Pool.

[52] En réponse aux arguments de Transpersonnel, le SSG affirme ce qui suit:

- Il ne faut accorder aucune importance aux contrats de travail conclus entre Transpersonnel et ses chauffeurs étant donné qu'aucun de ces contrats n'a été produit en preuve dans le cadre de l'interrogatoire et du contre-interrogatoire.

- Les deux agences de personnel n'offrent rien de particulier aux employés, si ce n'est de travailler pour Sask Pool. Les agences peuvent changer, mais le travail continue d'être fourni par Sask Pool.

Sask Pool

[53] Sask Pool fait valoir ce qui suit:

- L'expédition des céréales par camion n'est pas une composante vitale, essentielle ou intégrante de l'entreprise fédérale principale qu'est l'exploitation des silos à grain. Sask Pool soutient qu'il n'existe pas un lien suffisant entre l'exploitation des silos à grain et les camionneurs pour qu'il en soit ainsi. Si le Conseil est habilité à se pencher sur les relations de travail des travailleurs conduisant des véhicules loués, c'est parce qu'il s'agit d'une entreprise interprovinciale et non pas parce que l'activité fait partie intégrante de l'exploitation des silos à grain.

- En réponse à l'argument du SSG au sujet de la question de savoir s'il existe une relation avec un

GSU's application is under section 18 and not section 35 of the *Code*, and that the GSU did not apply to amend it. In addition, the Pool did not lead evidence on that point because it was not before the Board.

- The name of the employer on the support cards is not good evidence of the fact that the drivers believe that their employer is the Pool, and the Pool has no opportunity to review these cards.

- The application changes the nature and the scope of the previous certificate, as at no time has the Pool's Operations Division or its predecessor ever included long-haul truck drivers.

- The Pool argues there is no evidence that the current members of the bargaining unit consent to the accretion of the drivers in their unit.

- The Pool states that this is not a dependent contractor situation as there was never a suggestion that the drivers were contractors. The question is whether they are employed by Transpersonnel or the Pool.

Transpersonnel

[54] Transpersonnel, in turn, submits that:

- The tests set out in *York Condominium Corporation, supra*, enable to determine whether or not there is a risk of profit or loss on the employer or the employee's part. The GSU applies the test to the drivers, but there is no suggestion that they are independent contractors rather than employees. It is Transpersonnel that has undertaken any risk of profit or loss in the agreement with the Pool.

- The Pool may decide on the location of the truck but Transpersonnel decides the assignment of the drivers.

- Some of the costs are not charged back in the bill rate as they are hidden costs in the operation of the agency, which cannot be charged back to the customer.

employeur commun, Sask Pool affirme que la demande du SSG est fondée sur l'article 18, non pas sur l'article 35 du *Code*, et que le SSG n'a pas présenté de demande de modification. En outre, Sask Pool n'a pas produit d'élément de preuve relativement à cet aspect parce que le Conseil n'a pas été saisi de cette question.

- Le nom de l'employeur qui figure sur les cartes d'adhésion n'est pas une preuve valable que les chauffeurs perçoivent Sask Pool comme leur employeur et Sask Pool n'a pas eu la possibilité d'examiner ces cartes.

- La demande vise à modifier la nature et la portée du certificat d'accréditation antérieur, étant donné que la division des opérations de Sask Pool, ou son prédécesseur, n'a jamais inclus les chauffeurs de longue distance.

- Sask Pool soutient qu'il n'existe aucune preuve que les membres actuels de l'unité de négociation sont d'accord pour inclure les chauffeurs dans leur unité.

- Sask Pool affirme qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une situation mettant en cause des entrepreneurs dépendants, car il n'a jamais été dit que les chauffeurs étaient des entrepreneurs. La question à trancher est celle de savoir s'ils sont des employés de Transpersonnel ou de Sask Pool.

Transpersonnel

[54] Transpersonnel fait valoir ce qui suit:

- Les critères énoncés dans *York Condominium Corporation*, précité, permettent de trancher la question de savoir s'il existe des chances de bénéfice ou des risques de perte pour l'employeur ou pour l'employé. Le SSG applique le critère aux chauffeurs, mais rien n'indique qu'ils sont des entrepreneurs plutôt que des employés. C'est Transpersonnel qui a des chances de bénéfice ou des risques de perte du fait du contrat conclu avec Sask Pool.

- Sask Pool peut décider de l'endroit où sont affectés les chauffeurs, mais c'est Transpersonnel qui lui adresse du personnel.

- Certains frais ne sont pas compris dans la facture, car ce sont des coûts cachés de l'exploitation de l'agence, qui ne peuvent être facturés au client.

- Transpersonnel has weekly and sometimes daily contacts with the drivers. They address the Transpersonnel supervisor for any matter other than dispatch information.

- The drivers sell their labour to Transpersonnel, which assigns them to various customers.

- The drivers have no contacts with Pool employees other than the dispatcher. They were not integrated in their work or their social life.

- When applying the *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, decision, Transpersonnel has the dominant role of the employer and carries all aspects of the employer/employee relationship.

GSU's Reply

[55] The GSU replied that:

- The constitutional issue the Pool is raising is not in accordance with the facts. The Pool decided to get into long-haul trucking in order to facilitate the operations of the inland terminals.

- The acceptance of membership cards is sound evidence accepted by the Board as proof of support.

- Ms. Luft has no direct knowledge of or involvement in most of the documentary evidence introduced through her.

Who is the Employer?

[56] Prior to determining if the drivers in question should appropriately be included in the existing Operations bargaining unit, the Board must determine who the "real" employer of the drivers is; Sask Pool on the one hand, or Transpersonnel (up to March 31, 2000) and Alliance (after April 1, 2000), on the other hand. The relevant provisions of the *Code* are:

3.(1) In this part,

...

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions

- Transpersonnel a des contacts hebdomadaires et quotidiens avec les chauffeurs. Ceux-ci s'adressent au superviseur de Transpersonnel pour toutes les questions autres que la répartition.

- Les chauffeurs vendent leurs services à Transpersonnel, qui les affecte à différents clients.

- Les chauffeurs n'ont aucun contact avec les employés de Sask Pool, exception faite du répartiteur. Ils ne sont pas intégrés à leur travail ni à leur vie sociale.

- En ce qui concerne l'application de l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, c'est Transpersonnel qui est l'employeur prépondérant et qui gère tous les aspects de la relation employeur-employé.

Réplique du SSG

[55] Le SSG a répondu ce qui suit:

- La question constitutionnelle que soulève Sask Pool ne concorde pas avec les faits. Sask Pool a décidé de se lancer dans le transport de marchandises sur de longues distances afin de faciliter l'exploitation des silos terminaux de l'intérieur.

- Les cartes d'adhésion sont considérées par le Conseil comme une preuve irréfutable de l'appui des employés.

- M^{me} Luft n'a aucune connaissance directe des éléments de preuve documentaires qui ont été produits par son entremise, non plus qu'elle a participé aux activités qui y sont décrites.

Qui est l'employeur?

[56] Avant de trancher la question de savoir s'il convient d'inclure les chauffeurs dans l'unité de négociation des opérations existante, le Conseil doit déterminer qui est leur «véritable» employeur: Sask Pool ou Transpersonnel (jusqu'au 31 mars 2000) et Alliance (après le 1^{er} avril 2000). Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente

or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

"employer" means

(a) any person who employs one or more employees, ...

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

(i) a person is an employer or an employee, ...

[57] In dealing with cases such as this one, where there exists a tripartite relationship and where the real employer must be identified, labour relations boards have established that the essential test for determining where the employer-employee relationship lies in a tripartite context is the determination of who has fundamental control over the employees. The method currently used by the CIRB to apply this test was elaborated in *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*; and in *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CIRB no. 156. In *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, the Board enumerated a series of criteria to be examined in the context of a particular case:

1. The Board will assess the factual situation but will not give decisive weight to agreements where they are not confirmed by the facts.

Thus, in our jurisdiction, significant weight cannot be given to the payment of wages. The *Canada Labour Code* speaks of an employee (employé) and makes no reference to remuneration in the definition of this term, contrary to the *Quebec Labour Code*, for example, which gives a salaried employee (salarié) freedom to associate. More significant will be the identification of the person who does the paying, who ultimately bears the cost, and the impact this has on the employment relationship.

2. Another indicator will surely be the person who controls access to employment: the person who hires or who gives the work to be performed. Here we must take into account the selection process and the criteria used. The person who in fact has the power to approve the selection and influence it decisively is more akin to an employer than a mere occasional user. The lessee who retains or exercises a veto or the equivalent over the selection of personnel is certainly not extraneous to the employment relationship.

3. A third criterion concerns the actual establishment of working conditions. Who actually establishes working

définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés...

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure et notamment déterminer:

(i) si une personne est un employeur ou un employé...

[57] Pour trancher les affaires du genre de celle dont le Conseil est saisi en l'espèce, lorsqu'existe une relation tripartite et qu'il est nécessaire de déterminer qui est le véritable employeur, les commissions des relations de travail ont statué que le critère essentiel à appliquer est celui du contrôle fondamental. La méthode actuellement utilisée par le CCRI pour appliquer ce critère a été énoncée dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée; et dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CCRI n° 156. Dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil a énuméré les critères dont il convient de tenir compte dans le contexte d'une affaire particulière:

1. Le Conseil évaluera la réalité sans accorder un poids décisif aux conventions dans la mesure où elles ne se vérifient pas dans les faits.

Ainsi, on ne peut dans notre juridiction accorder au versement du salaire un poids significatif. Le *Code canadien* parle d'«employé» et ne fait aucunement référence à la rémunération dans la définition qu'il en donne contrairement au *Code québécois* par exemple, qui reconnaît la liberté d'association au «salarié». Ce qui sera plus significatif sera l'identification du payeur, du supporteur ultime du coût et l'incidence de ce fait dans la relation d'emploi.

2. Un autre indicateur sera sûrement celui du contrôle de l'accès à l'emploi: celui qui embauche ou qui donne le travail à accomplir. Ici on aura égard au mécanisme de sélection et aux critères utilisés. Celui qui a en fait le pouvoir de sanctionner la sélection et de l'orienter de manière décisive s'apparente davantage à un employeur qu'à un simple utilisateur ponctuel. Le locataire d'employé qui se conserve ou exerce un droit de veto ou l'équivalent sur le choix du personnel n'est certes pas étranger à l'existence du lien d'emploi.

3. Une troisième donnée a trait à la détermination même des conditions de travail. Qui les décide dans la réalité? Une agence

conditions? An agency that is merely a disguised employment office, a kind of clearing house with a title, could hardly be termed an employer. In this situation, it would merely be an agent acting on behalf of the employer, the equivalent of the personnel department of a company of which it is an integral part and whose wishes it carries out as an employee.

4. Another criterion concerns the actual performance of work. How is the work performed on a day-to-day basis? Who assigns the work? Who in fact determines and approves the standards governing the performance of the work? In this regard, who has the last word, the final say? Is it the person who evaluates, who decides, who determines that an employee will work or be terminated because of his performance? What expertise does the agency have with respect to the work performed? What is the degree of similarity between the duties performed by regular employees and those performed by employees from outside?

5. Other criteria may also assist the Board in its determination: the employees' perception, their identification with the company, their degree of integration into the company, the fortuitous, temporary or permanent nature of their employment with the leasing company.

(pages 74-75; and 110-111)

[58] The Board has analyzed the facts presented to it in this case vis-à-vis the above-noted criteria and others. Its findings are set out below.

1. Payment of Wages and Benefits

[59] The contract that existed between Sask Pool and Transpersonnel at the time the application was filed stipulates in clause 16 that "[t]he contractor [Sask Pool] shall pay Transpersonnel for services provided in accordance with Schedule 'A'." Schedule A provides, among other things, that Sask Pool will pay Transpersonnel the amount of **actual wages and vacation pay** earned by the drivers plus burden and a service charge, including payroll costs such as Employment Insurance, Canada Pension Plan and Workers' Compensation Board deductions and employees' group insurance, all of which are to be included in Transpersonnel's bill rate to Sask Pool along with payment for statutory holidays. Schedule A also stipulates that if Transpersonnel is required to increase such payroll costs or wages, Sask Pool will reimburse Transpersonnel for such increases. Schedule B specifies in detail the rate per kilometer to be billed for each driver, based on the type of truck driver and the years of service of each driver, as well as the amount to be billed for statutory holidays, for loading and, unloading, and the wages to be paid for non-driving events (exhibit assistance). Transpersonnel can

qui ne serait qu'un bureau d'emploi déguisé, une sorte de boîte aux lettres coiffée d'un nom propre pourra difficilement se qualifier d'employeur. Elle ne serait alors qu'un agent agissant pour l'employeur, assimilable au service du personnel d'une entreprise qui n'est pas distinct de l'entreprise dont il fait partie et dont il exécute les demandes comme un préposé.

4. Un autre critère a trait au déroulement même du travail. Comment au jour le jour s'effectue la prestation de travail. Qui assigne? Qui détermine et sanctionne dans la réalité les normes d'accomplissement du travail? À ce sujet, qui a le dernier mot, le mot qui compte, celui qui évalue, qui décide, qui fait que l'employé travaillera ou ne travaillera plus à cause de son rendement? Quelle est l'expertise de l'agence dans le travail exécuté? Quel est le degré de similitude des fonctions exercées par les employés réguliers et ceux provenant de l'extérieur?

5. D'autres éléments peuvent aussi éclairer le tribunal. La perception des employés, leur identification à l'entreprise, leur degré d'intégration dans celle-ci, le caractère accidentel, passager ou durable de leur présence dans l'entreprise locataire.

(pages 74-75; et 110-111)

[58] Le Conseil s'est penché sur les faits qui lui ont été présentés en l'espèce en tenant compte des critères indiqués au paragraphe précédent, et d'autres critères. Ses conclusions sont présentées ci-après.

1. Paiement du salaire et des avantages

[59] Le contrat qui liait Sask Pool et Transpersonnel à la date de présentation de la demande stipule, à l'article 16, que l'«entrepreneur [Sask Pool] paie à Transpersonnel les services fournis en conformité avec l'annexe «A»» (traduction). Celle-ci stipule, entre autres choses, que Sask Pool paie à Transpersonnel le **salaire et l'indemnité de congés payés** des chauffeurs, auxquels s'ajoutent les charges indirectes et des frais d'administration, dont les retenues au titre de l'assurance-emploi, du régime de pensions du Canada, du régime d'indemnisation des accidents du travail et du régime d'assurance collective, qui doivent être inclus avec les indemnités de congés fériés dans le montant que Transpersonnel facture à Sask Pool. L'annexe A indique également que Sask Pool doit rembourser à Transpersonnel les augmentations au titre des salaires ou des charges salariales. L'annexe B donne des précisions sur le taux de kilométrage applicable à chaque chauffeur, en fonction du type de chauffeur et du nombre d'années de service, ainsi que le montant exigible au titre des congés fériés, du chargement et du déchargement des marchandises, ainsi que le salaire payable pour les activités autres que la

also adjust the bill rate to reflect increases in vacation pay required as drivers accrue more years of service.

[60] The current contract between Sask Pool and Alliance, while not identical, is similar in substance. One notable difference in Schedule A of the Alliance contract is that it must obtain the approval of Sask Pool to increase the drivers' wages, and that any such increases will be billed back to Sask Pool. It is also notable that the bill rates charged by Alliance are considerably lower than those that were charged by Transpersonnel.

[61] It is clear from these contracts and from testimony and exhibits (see in particular exhibit 11), presented at the hearing that the contracts are what is generally referred to as "cost-plus" agreements, and that the bill rates charged by Transpersonnel and Alliance are directly proportional to the amount of work performed by the drivers for Sask Pool, which, as will be seen later, the latter controls.

[62] In its reply of April 10, 2000 to the application, Sask Pool states that it was the party that decided "for good business reasons" to terminate its contract with Transpersonnel, and to enter into a new contract with Alliance. Mr. Flis, Sask Pool's Manager of Truck Logistics, testified that he had negotiated the new contract with Alliance. While Sask Pool's underlying reasons for switching from one contractor to another were not the subject of either direct testimony or cross-examination at the hearing, the Board must conclude that the "good business reasons" referred to in Sask Pool's reply were the economies to be realized from having negotiated lower bill rates.

[63] The extent to which these lower bill rates result in lower wages to the drivers under the new contractor is therefore directly attributable to and under the control of the client, Sask Pool, which initiated the change in contract. The Board must conclude that Sask Pool bears the cost of the payment of wages, and this, in more than in an indirect fashion. In its written argument presented following the oral hearing, Sask Pool states that:

conduite du camion (aide pour les expositions). Transpersonnel peut aussi modifier le taux de facturation pour tenir compte de l'augmentation du montant de l'indemnité de congés payés au fur et à mesure que les chauffeurs accumulent des années de service.

[60] Le contrat conclu entre Sask Pool et Alliance diffère quant à la forme, mais le fond est le même. L'une des principales différences se trouve à l'annexe A, où il est stipulé qu'Alliance doit obtenir l'approbation de Sask Pool pour augmenter le salaire des chauffeurs, et que toute augmentation consentie est facturée à Sask Pool. Il convient également de mentionner que les taux facturés par Alliance sont beaucoup moins élevés que ceux de Transpersonnel.

[61] Il se dégage de ces contrats ainsi que des témoignages entendus et des pièces produites à l'audience (voir en particulier la pièce 11), que les contrats sont généralement ce qu'on appelle des contrats «à prix coûtant majoré» et que les taux facturés par Transpersonnel et Alliance sont directement proportionnels au travail accompli par les chauffeurs pour Sask Pool, qui, ainsi que nous le verrons plus loin, exerce un contrôle sur les chauffeurs.

[62] Dans sa réponse datée du 10 avril 2000, Sask Pool affirme que c'est elle qui a décidé «pour des raisons commerciales valables» de résilier le contrat avec Transpersonnel et d'en conclure un autre avec Alliance. M. Flis, le directeur de la logistique du transport routier chez Sask Pool, a témoigné qu'il avait négocié le nouveau contrat avec Alliance. Même si les raisons ayant motivé Sask Pool à changer d'entrepreneur n'ont pas été examinées dans le cadre de l'interrogatoire ou du contre-interrogatoire, le Conseil doit conclure que les «raisons commerciales valables» en question étaient les économies que l'entreprise pouvait réaliser en négociant des taux de facturation moindres.

[63] La mesure dans laquelle la réduction des taux entraîne une diminution du salaire des chauffeurs du nouvel entrepreneur est dès lors directement attribuable au client, Sask Pool, qui est à l'origine du changement d'entrepreneur, et relève de son contrôle. Le Conseil doit conclure que Sask Pool prend en charge le coût des salaires d'une manière autre qu'indirecte. Dans la plaidoirie écrite présentée à l'issue de l'audience, Sask Pool affirme ce qui suit:

35. ... even if the Pool was found to be bearing the cost of the Transpersonnel [now Alliance] Drivers (which is not admitted) there is no evidence that this has any impact on the employment relationship between the drivers and Transpersonnel. ...

[64] With respect, it is the view of the Board that there is ample evidence, as shown above, that bearing the cost of wages by Sask Pool has had tremendous impact on the employment relationship. It is as a direct consequence of Sask Pool's unilateral action that the employment relationship between the drivers and Transpersonnel came to an end (the ultimate impact), and that the drivers accepted employment with the new contractor for reduced wages, indirectly imposed by Sask Pool through negotiating lower bill rates.

2. Access to Employment

[65] In *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, the Board stated that:

... The person who in fact has the power to approve the selection and influence it decisively is more akin to an employer than a mere occasional user. ...

(pages 74; and 110)

[66] The Board also balanced this statement by saying:

... The lessee who retains or exercises a veto or the equivalent over the **selection** of personnel is certainly **not extraneous** to the employment relationship.

(pages 74; and 110; emphasis added)

[67] To this, the Board would add the exercise of a veto over the **retention** (in addition to the selection) of personnel. Evidence before the Board reveals that while Transpersonnel and, later, Alliance held the responsibility for the recruitment and selection of the drivers, the hiring criteria (such as qualifications, experience, licenses held, training received, etc.), were established by Sask Pool. Paragraph 1 of the contract with Transpersonnel provides that Sask Pool reserves the right to refuse the services of a driver. Paragraph 3 provides that Transpersonnel shall terminate the assignment of a driver if Sask Pool finds that such driver does not fulfill certain specified conditions.

35. ... même s'il est statué que Sask Pool prend en charge le coût des chauffeurs de Transpersonnel [maintenant Alliance] (ce qui n'a pas été admis), il n'existe aucune preuve que cela a quelque incidence que ce soit sur la relation de travail entre les chauffeurs et Transpersonnel...

(traduction)

[64] Le Conseil se permet de différer d'opinion à cet égard car il existe, selon lui, suffisamment d'éléments de preuve, décrits aux paragraphes précédents, permettant d'établir que la prise en charge des coûts salariaux par Sask Pool a eu une incidence considérable sur la relation de travail. L'une des conséquences directes de la mesure unilatérale de Sask Pool est que la relation de travail entre les chauffeurs et Transpersonnel a pris fin (la conséquence finale), et que les chauffeurs ont accepté un emploi dans l'entreprise du nouvel entrepreneur, pour un salaire moindre imposé indirectement par Sask Pool, après négociation de taux de facturation réduits.

2. Accès à l'emploi

[65] Dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil fait observer ce qui suit:

... Celui qui a en fait le pouvoir de sanctionner la sélection et de l'orienter de manière décisive s'apparente davantage à un employeur qu'à un simple utilisateur ponctuel...

(pages 74; et 110)

[66] Le Conseil appuie aussi cette affirmation en déclarant ce qui suit:

... Le locataire d'employé qui se conserve ou exerce un droit de veto ou l'équivalent sur le **choix** du personnel n'est certes **pas étranger** à l'existence du lien d'emploi.

(pages 74; et 110; c'est nous qui soulignons)

[67] Le Conseil ajouterait également l'exercice d'un droit de veto sur le **maintien en poste** (et la sélection) du personnel. La preuve présentée au Conseil révèle que, même si Transpersonnel et, par la suite, Alliance, se chargeait du recrutement et de la sélection des chauffeurs, c'est Sask Pool qui établissait les critères d'embauche (comme les titres et compétences, l'expérience et les permis requis, la formation reçue, etc.). Au paragraphe 1 du contrat conclu avec Transpersonnel, Sask Pool se réserve le droit de refuser les services d'un chauffeur. Au paragraphe 3, il est stipulé que Transpersonnel doit mettre fin à l'affectation d'un chauffeur si Sask Pool conclut qu'il

Paragraph 5 again specifies that Sask Pool reserves the right to refuse the services of a driver. Schedule C of the agreement with Transpersonnel specifies in some detail the required qualifications of the drivers and further states that:

Transpersonnel shall maintain a current file of all drivers authorized to operate vehicles under the term of this Agreement. These files, along with the appropriate driver qualification records will be subject to review by the Contractor [Sask Pool].

[68] The wording of the Alliance contract is virtually identical. Evidence presented to the Board as to whether Sask Pool had ever exercised its right of veto over the selection or retention of a driver was somewhat contradictory. Mr. Markling, testifying for the GSU, stated that he had heard that one of the drivers had been fired at the request of Sask Pool. Mr. Carl Flis, testifying for Sask Pool, stated that Sask Pool did have the right to have a driver removed but had never exercised that right. Ms. Audrey Luft, President of Transpersonnel, testified that Sask Pool had complained about a driver who had an attitude problem and who did not maintain the equipment properly, and that this driver was terminated by Transpersonnel, as a result. The Board, given the neutral position of Transpersonnel in these proceedings in that it is no longer in a contractual relationship with Sask Pool, is inclined to accept Ms. Luft's version of events, which confirms Mr. Markling's testimony.

[69] The evidence was also contradictory as to whether Sask Pool had input in the evaluation and appraisal of driver performance, to the extent that this might or might not have an impact on the retention or rejection of a driver. In cross-examination by the GSU, Ms. Audrey Luft of Transpersonnel stated that the Pool did have a role to play in monitoring and reviewing performance and in imposing discipline, and that this was a normal part of customer relations. Exhibit 38, which was entered in evidence, is a Transpersonnel appraisal of a driver completed by a Mr. Ed Fesson, an employee of Sask Pool who was Mr. Carl Flis' predecessor. Mr. Flis testified that he had never completed such a form during his tenure and that he would refuse if asked, as he had no interaction with the drivers. When asked if Mr. deJong had completed such forms, Mr. Flis replied that he thought Mr. deJong

ne remplit pas certaines conditions particulières. Le paragraphe 5 stipule à nouveau que Sask Pool se réserve le droit de refuser les services d'un chauffeur. Les qualités requises sont exposées plus en détail à l'annexe C, où on peut aussi lire ce qui suit:

Transpersonnel conserve un dossier sur tous les chauffeurs autorisés à conduire des véhicules aux termes du présent contrat. Ces dossiers, ainsi que les relevés des titres et qualités des chauffeurs pertinents feront l'objet d'un examen par l'entrepreneur [Sask Pool].

(traduction)

[68] Le libellé du contrat conclu avec Alliance est essentiellement le même. La preuve présentée au Conseil au sujet de la question de savoir si Sask Pool a déjà exercé son droit de veto relativement à la sélection ou au maintien en fonction d'un conducteur était plutôt contradictoire. M. Markling, qui a témoigné pour le SSG, a affirmé qu'il avait entendu dire que l'un des chauffeurs avait été congédié à la demande de Sask Pool. M. Carl Flis, témoin de Sask Pool, a affirmé que cette dernière avait le droit d'exiger le retrait d'un chauffeur, mais qu'elle ne l'avait jamais exercé. M^{me} Audrey Luft, présidente de Transpersonnel, a témoigné que Sask Pool lui avait adressé une plainte au sujet d'un chauffeur qui avait un problème d'attitude et qui n'entretenait pas le matériel comme il se devait, et que Transpersonnel l'avait dès lors licencié. Étant donné que Transpersonnel s'est abstenue d'intervenir dans le cadre de l'affaire en l'espèce et qu'elle n'a plus de relation contractuelle avec Sask Pool, le Conseil est enclin à accepter la version de M^{me} Luft, qui confirme le témoignage de M. Markling.

[69] La preuve présentée était également contradictoire en ce qui concerne la question de savoir si Sask Pool participait à l'évaluation du rendement des chauffeurs, dans la mesure où cela pouvait avoir une incidence, ou non, sur le maintien en fonction ou le rejet d'un chauffeur. Dans le cadre du contre-interrogatoire dirigé par le SSG, M^{me} Audrey Luft a affirmé que Transpersonnel sollicitait les vues de Sask Pool aux fins du suivi et de l'évaluation du rendement des chauffeurs et de l'imposition des sanctions disciplinaires, et qu'il s'agissait là d'un aspect courant des relations avec la clientèle. La pièce 38, qui a été produite en preuve, est une évaluation d'un chauffeur, tirée des dossiers de Transpersonnel, préparée par un certain M. Ed Fesson, un employé de Sask Pool, qui exerçait les fonctions actuelles de M. Carl Flis. Ce dernier a témoigné qu'il n'avait jamais rempli de

would be authorized to do so, but Mr. Flis did not claim to have any direct knowledge one way or the other. No further evidence was presented on this point. In the face of documentary evidence (exhibit 38) and Ms. Luft's testimony, the Board is inclined, on the balance of probabilities, to believe that Sask Pool does in fact play a role in the evaluation and appraisal of drivers' performance, and that this role resulted, in the case of at least one driver, in his dismissal.

3. Establishment of Working Conditions

[70] There is limited evidence available to the Board to identify who determines the drivers' working conditions. For the purposes of this analysis, the term "working conditions" is used synonymously with employee benefits, i.e., wages, vacations, hours of work, etc., as opposed to on-the-job working conditions, which will be examined below when we look at the "control" factor.

[71] It has already been determined that Sask Pool bears the cost of the drivers' wages and, in fact, controls their level of earnings. This is a critical consideration since wages are usually a matter of primary concern in a collective bargaining relationship. With respect to hours of work, the evidence reveals that the drivers' pick-up and delivery schedules are predetermined by the Pool a week in advance and may be changed from day to day, again by the Pool. While the Pool has argued that the trucks are scheduled by the Pool, and the drivers are assigned by Transpersonnel or Alliance, the Board cannot see how a truck's schedule can be looked at separately from the hours to be worked by the driver who operates it. Ultimately, the number of hours to be worked by any driver results from decisions made by Sask Pool's dispatcher, in accordance with a predetermined schedule. It was revealed through Mr. Flis' testimony that the drivers had some limited leeway in rearranging the order in which pick-ups and deliveries were made, but they had to get permission from Brian deJong beforehand. In cross-examination, Mr. Flis confirmed that Sask Pool maintained responsibility for the hours of service of drivers through the scheduling of loads. This is in

formulaire du genre durant la période où il avait occupé le poste et qu'il aurait refusé de le faire si on le lui avait demandé, car il n'avait aucun contact avec les chauffeurs. À la question de savoir si M. deJong avait rempli le formulaire, M. Flis a répondu qu'il croyait que M. deJong était autorisé à le faire, mais il n'a nullement prétendu avoir des certitudes à cet égard. Aucun autre élément de preuve n'a été produit relativement à cette question. Compte tenu de la preuve documentaire (pièce 38) et du témoignage de M^{me} Luft, le Conseil est plutôt enclin à conclure, selon la prépondérance des probabilités, que Sask Pool a participé à l'évaluation du rendement des chauffeurs et que son intervention a entraîné le renvoi d'un chauffeur, à tout le moins.

3. Établissement des conditions de travail

[70] Le Conseil dispose de peu d'éléments de preuve pour déterminer qui établit les conditions de travail des chauffeurs. Aux fins de la présente analyse, les termes «conditions de travail» s'entendent des avantages sociaux des employés, soit le salaire, les vacances, les heures de travail, etc., par opposition aux conditions d'exécution du travail, qui seront examinées plus loin, quand il sera question du «contrôle».

[71] Il a déjà été établi que Sask Pool prend en charge le coût du salaire des chauffeurs et, en fait, qu'elle contrôle leur taux de rémunération. Il s'agit là d'un élément crucial, car les salaires revêtent généralement une importance primordiale dans le cadre d'une relation de négociation collective. En ce qui concerne les heures de travail, la preuve révèle que les horaires de ramassage et de livraison des chauffeurs sont établis par Sask Pool une semaine à l'avance et qu'ils peuvent être modifiés quotidiennement par Sask Pool. Même si cette dernière a soutenu que le calendrier d'utilisation des camions est établi par elle et que les chauffeurs sont désignés par Transpersonnel ou Alliance, le Conseil ne voit pas comment il est possible de dissocier l'horaire d'utilisation des camions des horaires de travail des chauffeurs. En bout de ligne, le nombre d'heures de travail d'un chauffeur résulte des décisions que prend le répartiteur de Sask Pool compte tenu d'un horaire préétabli. Le témoignage de M. Flis a révélé que les chauffeurs pouvaient faire modifier l'ordre de ramassage et de livraison des marchandises, mais qu'ils devaient obtenir l'autorisation de Brian deJong. En contre-interrogatoire, M. Flis a confirmé que Sask Pool se trouvait à déterminer les heures de travail des chauffeurs puisqu'elle établissait l'horaire de

accordance with paragraph 8 of Sask Pool's contract with Transpersonnel:

8. Contractor's Responsibilities: Throughout the term of the Agreement, the Contractor [Sask Pool] shall be responsible for the scheduling and dispatching and **hours of service** of the drivers, ...

(emphasis added)

[72] Paragraph 17 of the same contract reads:

17. Governance for Payment: The Contractor, in calculating the bill for services for which the Contractor is obligated to pay Transpersonnel under the terms of this Agreement, shall be governed by the time sheets, records and trip sheets established by the Contractor [Sask Pool].

[73] The contract with Alliance is slightly different. Paragraph 8 reads as follows:

8.) Throughout the term of this Agreement, the Contractor [Sask Pool] shall remain solely responsible for maintaining operational control over the transportation function performed by the drivers supplied hereunder. In accordance therewith, the Contractor shall bear responsibility for scheduling and dispatching. The Contractor shall be responsible for and control of its operations and shall confirm to the extent necessary from time to time, to any authority having jurisdiction, that the requirements of applicable federal and provincial laws have been complied with.

[74] Paragraph 17 reads as follows:

17. The Contractor shall pay to Alliance all charges provided herein forthwith upon receipt of invoices from Alliance. Invoices shall be submitted by Alliance for payment on a weekly basis. Payment is due net upon receipt.

[75] While the form of the new contract language is different, its substance remains the same. Although the Alliance contract does not refer, in paragraph 8, to "hours of service," it still contains the words "scheduling and dispatching," as well as granting Sask Pool sole responsibility for operational control over the transportation function performed by the drivers. The end result is the same. With respect to the difference in language of paragraph 17, the evidence reveals that Sask Pool controls the paper work (logs, trip sheets, bills of lading, etc.), required of the drivers and,

ramassage et de livraison des chargements, en conformité avec le paragraphe 8 du contrat conclu entre Sask Pool et Transpersonnel:

8. Responsabilités de l'entrepreneur: Pendant la durée du contrat, il appartient à l'entrepreneur [Sask Pool] d'établir les horaires, d'attribuer le travail et de déterminer les **heures de service** des chauffeurs...

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[72] On peut lire ce qui suit au paragraphe 17 du même contrat:

17. Aux fins du calcul des montants que l'entrepreneur est tenu de verser à Transpersonnel en vertu du présent contrat, l'entrepreneur s'appuie sur les feuilles de présence et les journaux de bord établis par l'entrepreneur [Sask Pool].

(traduction)

[73] Le contrat conclu avec Alliance est quelque peu différent. Le paragraphe 8 est libellé comme suit:

8.) Pendant le terme du présent contrat, l'entrepreneur [Sask Pool] assume, à titre particulier, le contrôle opérationnel du transport effectué par les chauffeurs fournis en vertu des présentes. En conformité avec le présent contrat, il appartient à l'entrepreneur d'établir les horaires et d'attribuer le travail. L'entrepreneur est responsable de ses activités, dont il assume également le contrôle, et il confirme, de temps à autre, à toute autorité compétente, que les exigences des lois fédérales et provinciales applicables ont été respectées, dans la mesure nécessaire.

(traduction)

[74] Le paragraphe 17 dit ceci:

17. L'entrepreneur rembourse à Alliance tous les montants stipulés dans le présent contrat sur réception des factures soumises par Alliance chaque semaine. Le paiement est exigible, sans frais, sur réception de la facture.

(traduction)

[75] Le libellé du nouveau contrat est différent, mais le fond reste le même. Si le contrat conclu avec Alliance ne renferme aucune mention, au paragraphe 8, des «heures de service», il est précisé que Sask Pool a la responsabilité d'«établir les horaires et d'attribuer le travail». Il est également précisé que Sask Pool assume à titre particulier le contrôle opérationnel du transport effectué par les chauffeurs. En bout de ligne, le résultat final est le même. En ce qui concerne le libellé du paragraphe 17, la preuve révèle que Sask Pool exerce un contrôle sur les documents exigés (registres,

further, has access to all of this information through its communication systems, either in the trucks or on its sites.

[76] With respect to other benefits, the evidence reveals that the only other benefit received by the drivers, with the exception of those required by statute, such as vacation pay and statutory holidays, etc., is a group insurance plan to which both Transpersonnel and the drivers contribute a portion of the premiums (exhibit 34). Reference was made in Transpersonnel's written argument to a contract of employment between it and each driver, but this was not entered as evidence before the Board and the Board has no copy of it; nor is there any evidence to reveal, one way or the other, if this insurance plan was continued by Alliance. In any event, the cost of Transpersonnel's portion of the premiums was billed back to Sask Pool.

4. Performance of Work

[77] The *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*; and *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, decisions raise a number of questions under this heading, including who assigns the work, who determines and approves the standards governing the performance of the work, what expertise does the agency have with respect to the work performed, etc. To these, the present Board panel would like to add the two elements of (i) control over the work performed, and (ii) ownership of tools and equipment used by the employees in the performance of their work.

[78] It has already been demonstrated to the Board's satisfaction that responsibility for the assignment of the work rests with Sask Pool's dispatch office, and that the work is performed in accordance with Sask Pool's requirements. The contracts between Sask Pool and both Transpersonnel and Alliance contain identical language in paragraph 30:

30. Provision of Services: Transpersonnel [/Alliance] and its drivers shall perform the services under this Agreement as follows: ... (c) in the best interests of the Contractor [Sask Pool] in accordance with the Contractor's policies, procedures and directives...

journaux de bord, connaissances, etc.) des chauffeurs et, en outre, qu'elle a accès à tous ces renseignements grâce au système de communication installé dans les camions ou dans ses bureaux.

[76] En ce qui concerne les autres avantages, la preuve révèle que l'unique avantage que reçoivent les chauffeurs, hormis ceux qui sont prévus par la loi, comme les indemnités de congés payés et de jours fériés, etc., est une assurance collective dont Transpersonnel et les chauffeurs paient une partie des cotisations (pièce 34). Dans sa plaidoirie écrite, Transpersonnel renvoie à un contrat de travail conclu avec l'agence et chaque chauffeur, mais ce contrat n'a pas été soumis en preuve au Conseil et ne lui a pas été communiqué. Il n'existe pas non plus d'élément de preuve permettant de déterminer si Alliance a offert ce régime d'assurance. Quoi qu'il en soit, la portion des cotisations prise en charge par Transpersonnel était facturée à Sask Pool.

4. Exécution du travail

[77] Dans les décisions *Nationair (Nolisair International Inc.)* et *Mackie Moving Systems Corporation*, précitées, le Conseil énonce sous cette rubrique certaines questions qu'il convient de formuler, y compris qui assigne le travail, qui détermine et approuve les normes d'accomplissement du travail, quelle est l'expertise de l'agence dans le travail à exécuter, etc. À ces questions, le présent banc du Conseil aimerait ajouter les deux éléments suivants, soit: (i) le contrôle du travail exécuté; et (ii) la propriété des outils et de l'équipement utilisés par les employés aux fins de l'exécution de leur travail.

[78] Il a déjà été établi à la satisfaction du Conseil que c'est le service de répartition de Sask Pool qui a la responsabilité d'attribuer le travail, lequel est accompli en conformité avec les exigences de Sask Pool. Le paragraphe 30 des contrats conclus entre Sask Pool et Transpersonnel d'une part, et Alliance d'autre part, est libellé exactement de la même manière:

30. Prestation des services: Transpersonnel [/Alliance] et ses chauffeurs offrent les services prévus dans le présent contrat de la manière suivante... c) au meilleur des intérêts de l'entrepreneur [Sask Pool], en conformité avec les politiques, procédures et directives de l'entrepreneur...

(traduction)

[79] The Transpersonnel Driver's Manual for Drivers Assigned to Saskatchewan Wheat Pool (exhibit 12), states in the introduction that employees are asked to perform their work "according to their requirements of our client" and goes on to list a myriad of tasks and responsibilities with frequent references to company policy. Virtually all of the functions described in the manual are performed either for Sask Pool, such as maintenance reports, vehicle inspections, etc., or sometimes even on its behalf, such as drivers contacting and dealing directly with PacLease, the company from which Sask Pool leases its trucks. It is noteworthy that the manual makes frequent reference to matters over which drivers should communicate directly with Sask Pool, such as in cases of neglect of maintenance reports, breakdown of trucks, road accidents, improper loading of a truck, and to obtain authorization to take passengers on board. With regard to contacts, the Board heard that the drivers were in frequent direct daily contact with Sask Pool's dispatch office up until the system was changed and two lead drivers were appointed. Sask Pool now requires drivers to communicate problems such as those described above, and those having to do with dispatch changes, to one of the lead drivers, who will in turn communicate with Sask Pool dispatch. It is noteworthy that none of these communications, either from the drivers or the lead drivers, takes place with Transpersonnel or Alliance management, but directly with Sask Pool. Testimony at the hearing by Mr. Lindquist, one of the lead drivers, confirmed drivers deal directly with Mr. deJong if changes are required in the pick-up and delivery schedule and also concerning equipment breakdowns and problems occurring when products slated for pick-up are not available. He stated that he was in direct communication with Mr. deJong as often as six to eight times a day, and other drivers three to five times a day, as compared to his communicating with Alliance approximately only once per week.

[80] It is therefore not necessary to delve much more deeply into whom exercises control over the drivers in the day to day performance of their work, as this is clearly demonstrated in the analysis above dealing with Sask Pool's dispatch system and its impact on the drivers' hours of work. It is sufficient to say that Sask Pool establishes the schedules, and that the drivers are under its control throughout their entire working day. The pick-up and delivery schedules are transmitted to

[79] Dans l'introduction du manuel des chauffeurs de Transpersonnel affectés à Saskatchewan Wheat Pool (pièce 12), il est dit que les employés doivent exécuter leur travail «en conformité avec les exigences de notre client»; suit une longue liste de tâches et responsabilités accompagnées de nombreux renvois à la politique de l'entreprise. Presque toutes les fonctions décrites dans le manuel sont exécutées soit pour Sask Pool, comme l'entretien, l'inspection des véhicules, etc., ou parfois même pour son compte, dans les cas, par exemple, où les chauffeurs communiquent et traitent avec PacLease, l'entreprise de laquelle Sask Pool loue ses camions. Il convient de préciser que le manuel indique fréquemment que les chauffeurs doivent communiquer avec Sask Pool relativement à un certain nombre de questions comme le défaut de faire effectuer l'entretien des véhicules, les pannes de camion, les accidents de la route, le chargement inadéquat d'un camion, ainsi que pour obtenir l'autorisation de faire monter des passagers. En ce qui concerne les contacts, il a été précisé dans le cadre des témoignages que les chauffeurs communiquaient plusieurs fois par jour avec le service de répartition de Sask Pool jusqu'à ce que le système soit modifié et que les deux chauffeurs en chef soient désignés. Sask Pool oblige désormais les chauffeurs à signaler les problèmes mentionnés précédemment et les demandes de modification de l'horaire de livraison à l'un des chauffeurs en chef, qui communique ensuite directement avec le service de répartition de Sask Pool plutôt qu'avec la direction de Transpersonnel ou d'Alliance. À l'audience, M. Lindquist, l'un des chauffeurs en chef, a confirmé, dans le cadre de son témoignage, que les chauffeurs traitent directement avec M. deJong pour faire modifier l'horaire de ramassage et de livraison et aussi pour l'aviser des pannes et des problèmes à régler lorsque les produits qu'ils sont censés ramasser ne sont pas disponibles. Il a affirmé qu'il communiquait directement avec M. deJong six à huit fois par jour, et les autres chauffeurs, trois à cinq fois, alors qu'il communique avec Alliance une fois par semaine environ.

[80] Il n'est donc pas nécessaire de poursuivre l'examen de la question de savoir qui exerce un contrôle sur les chauffeurs dans le cadre de l'accomplissement quotidien du travail, vu que la réponse ressort clairement à l'analyse du système de répartition de Sask Pool et de son incidence sur les heures de service des chauffeurs. Il suffit de dire que Sask Pool établit les horaires et que les chauffeurs sont assujettis à son contrôle pendant toute leur journée de

them from Sask Pool by means of communication equipment in the truck, they identify what must be picked up and at what location, how much of it, when, and where it must be delivered, etc. Evidence is that if drivers feel the order of delivery should be changed, they must first obtain the consent of Mr. deJong at Sask Pool's dispatch office. There is no question that Sask Pool controls the assignment of work and how it is performed on a day to day basis.

[81] The equipment used by the employees is also owned by Sask Pool. It is the *de facto* owner of the tractor trailer units driven by the employees through its leasing arrangements with PacLease, and Sask Pool's logo is the predominant one on the trucks. The communications equipment on the trucks, which the drivers use to receive their dispatch instructions and to communicate back and forth with each other, with the lead drivers, with the elevators and with Sask Pool, is all owned by Sask Pool. The only thing that Transpersonnel or Alliance is required to provide to Sask Pool, under the contractual arrangement between them, is the service of the drivers. The equipment by which the services are provided is owned or leased, and controlled by Sask Pool.

5. Other Criteria

[82] The parties are in disagreement with respect to the community of interest that may or may not exist between the drivers and the employees in the existing Operations unit. The union argued that the drivers perceived their employer to be Sask Pool, while one of the lead drivers testified that he saw his employer as being Alliance. The employer has argued that there is little or no communication between the drivers and Sask Pool's bargaining unit employees, while the Board heard corroborating testimony from both Messrs. Flis and Lindquist that the drivers were in daily personal contact for as much as one hour every day with unionized elevator employees, and with Mr. deJong in its dispatch office. Mr. deJong is himself unionized, but is in a different bargaining unit. Finally, while it was argued that the drivers were not the employees of Sask Pool, the fact remains that when Sask Pool terminated its contract with Transpersonnel, 19 of the 21 employees hired by Alliance to carry out its contract with Sask Pool came from the driver pool previously assigned to Sask Pool. It was also revealed

travail. Les horaires de ramassage et de livraison leur sont transmis par Sask Pool au moyen du système de communication installé dans les camions; ils indiquent quelles marchandises et quelles quantités doivent être ramassées à quel endroit, quand et où elles doivent être livrées, etc. La preuve a permis d'établir que les chauffeurs qui souhaitent faire modifier l'ordre de livraison doivent d'abord obtenir l'autorisation de M. deJong du service de répartition de Sask Pool. Il ne fait aucun doute que Sask Pool contrôle l'assignation du travail et la manière dont il est accompli au quotidien.

[81] L'équipement utilisé par les employés appartient également à Sask Pool, qui est propriétaire de fait des camions gros porteurs, en raison des contrats de location conclus avec PacLease, et le logo de Sask Pool est celui qui occupe une place prépondérante sur les camions. Le matériel de communication que les chauffeurs utilisent pour recevoir leurs instructions et communiquer entre eux et avec les chauffeurs en chef, les silos et Sask Pool appartient à cette dernière. La seule chose que Transpersonnel ou Alliance est tenue de fournir à Sask Pool, en vertu du contrat conclu avec cette dernière, est le service des chauffeurs. L'équipement qui sert à assurer ces services appartient à Sask Pool ou est loué par elle et c'est elle qui en exerce le contrôle.

5. Autres critères

[82] Les parties divergent de vues sur la question de la communauté d'intérêts entre les chauffeurs et les employés compris dans l'unité actuelle des opérations. Le syndicat a soutenu que les chauffeurs perçoivent Sask Pool comme leur employeur, tandis que l'un des chauffeurs en chef a témoigné qu'il considère que son employeur est Alliance. L'employeur a soutenu qu'il n'y a pratiquement aucune communication entre les chauffeurs et les employés de l'unité de négociation de Sask Pool, alors que le Conseil a entendu un témoignage corroborant de MM. Flis et Lindquist selon lequel les chauffeurs avaient des contacts quotidiens, dont la durée totale peut atteindre une heure, avec les employés syndiqués du silo, et avec M. deJong du service de la répartition. M. deJong est lui-même un employé syndiqué, mais il est membre d'une unité de négociation différente. Enfin, même s'il a été dit que les chauffeurs n'étaient pas des employés de Sask Pool, il n'en reste pas moins que, lorsque Sask Pool a résilié son contrat avec Transpersonnel, 19 des 21 employés embauchés par Alliance aux fins du nouveau contrat

that none of the drivers previously provided through Transpersonnel stayed with Transpersonnel after the termination of the contract. It remains unclear to the Board whether this was as a result of a personal choice by each driver or whether the drivers who did not make the transition to Alliance were unilaterally terminated by Transpersonnel. Regardless, it is clear to the Board that the body of work to which these drivers were and are assigned resides permanently with Sask Pool, and not with the placement agencies who provided the drivers. Additionally if the business in which Sask Pool is engaged is considered, it is not merely grain storage. It is the transport and storage of grain.

[83] The Board heard evidence as to the responsibilities of Transpersonnel under its contract with Sask Pool. The testimony provided by Ms. Luft is most pertinent in this regard. Ms. Luft explained the overall role of Transpersonnel in general terms as an outsourcing agency, and in specific terms with regard to its contract with Sask Pool. The essence of her testimony is summarized earlier in this decision. The Board is of the view that the services provided by Transpersonnel are analogous to the services provided by an internal human resources department for any employer. Examples given by Ms. Luft, including exhibits, go to such services as recruiting, processing applications, interviewing, testing, reference checks, arranging for medical examinations, dealing with the Workers' Compensation Board concerning injuries while on duty, providing letters of reference, issuing termination notices and records of employment for EI purposes, processing drivers' logs for billing and remuneration purposes, participating in driver development meetings along with Sask Pool, and participating in the performance appraisal process. In short, these are functions that would normally be carried out in-house by the human resources staff in most organizations. As has been demonstrated, the real control and direction over the day to day performance of work by the drivers rest with Sask Pool.

conclu avec Sask Pool étaient issus du groupe de chauffeurs ayant exécuté le contrat antérieur. Il a également été révélé qu'aucun des chauffeurs qui avaient antérieurement été fournis par Transpersonnel est demeuré au service de cette dernière après la résiliation du contrat. Le Conseil a été incapable de déterminer avec certitude si les chauffeurs ont choisi de partir ou si ceux qui n'ont pas été retenus par Alliance ont été licenciés par Transpersonnel. Quoi qu'il en soit, il est évident que c'est Sask Pool, non pas les agences de placement, qui est le fournisseur permanent du travail accompli par les chauffeurs. En outre, un examen des activités de Sask Pool révèle qu'elle exploite non seulement une entreprise d'entreposage des grains, mais aussi une entreprise de transport des céréales.

[83] Le Conseil a été informé, par les témoins, des responsabilités qui incombait à Transpersonnel en vertu du contrat conclu avec Sask Pool. Le témoignage de M^{me} Luft est le plus pertinent à cet égard. Elle a tracé les grandes lignes du rôle de Transpersonnel à titre d'agence de placement, et fourni des précisions sur les services fournis à Sask Pool. Les principaux éléments de son témoignage sont exposés aux paragraphes précédents de la présente décision. Le Conseil est d'avis que les services fournis par Transpersonnel sont analogues aux services assurés par le service interne des ressources humaines de n'importe quel employeur. Les exemples donnés par M^{me} Luft, y compris les pièces justificatives produites, se rapportent à des services comme le recrutement, le traitement des demandes, la convocation des candidats aux entrevues, les tests, la vérification des références, l'obtention des certificats médicaux requis, la préparation et l'envoi des réclamations à la Commission des accidents du travail pour les blessures subies au travail, la préparation des lettres de référence, la délivrance des avis de cessation d'emploi et des relevés d'emploi aux fins de l'assurance-emploi, le traitement des registres des conducteurs aux fins de la facturation et de la rémunération, la participation aux séances de formation des chauffeurs organisées par Sask Pool, ainsi que la participation au processus d'évaluation du rendement. Bref, il s'agit là de fonctions qui seraient normalement accomplies par le personnel interne du service des ressources humaines de la plupart des organismes. Ainsi qu'il a été démontré, c'est Sask Pool qui contrôle et dirige en réalité l'accomplissement quotidien du travail des chauffeurs.

[84] In *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRB no. 64), the Board reiterated that the identity of the real employer will depend upon who is found to exercise control over the various elements essential in constituting an employer-employee relationship. This was further emphasized in *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRB no. 177), where the Board said:

There are legal responsibilities which devolve upon an employer under the *Code* regardless of the existence of any bargaining relationship but which increase or become more intensely focused **where an attempt is made to establish such a relationship.** ... The Board, in its determination of the identity of the employer, attaches less weight to documents, declarations, statements and arrangements made for purposes unrelated to the formation and maintenance of an employment relationship than evidence of actual control over the employees.

We conclude that the employees' involvement with Temp. Core Ltd. has few of the appearances and none of the realities of an employer-employee relationship. The respondent is clearly the employer in this case. It has merely assigned some of its administrative functions in the payroll area to a contractor for business reasons. It has assigned none of its managerial authority and maintains actual control over all of the criteria required to establish and maintain the relationship. In particular, the respondent remains the decision making entity for the purposes of collective bargaining. The identity of the person to whom a bargaining agent must look for a response to its proposals or an answer to its grievances is basic to the determination of who is the employer. **As a practical matter collective bargaining should be carried on between a bargaining agent, and an employer who possesses both authority and knowledge with respect to the activities of the employees in the bargaining unit.** In this case the respondent exercises control over all significant matters relating to employment of the members of the proposed bargaining unit and is their employer.

(pages 721; and 502; emphasis added)

[85] The same rationale was used by the Board in *Economy Carriers Limited et al.* (1991), 86 di 209 (CLRB no. 910):

... Our problem here is that a group of employees have indicated a desire to participate in collective bargaining and it is our task to determine who, if anybody, is to sit on the other side of the bargaining table. This is why the Board has developed the criteria set out in *Northern Television Systems Ltd.*, *supra*, and *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*. **It is to identify the real employer to ensure that collective bargaining will be meaningful.** ...

(page 218; emphasis added)

[84] Dans l'affaire *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64), le Conseil a précisé de nouveau que le véritable employeur est celui qui se trouve à contrôler les divers éléments essentiels de la relation employeur-employé. Ultérieurement, dans l'affaire *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177), le Conseil a fait observer ce qui suit:

Il existe des obligations légales imposées à un employeur aux termes du *Code*, nonobstant l'existence d'une relation de négociation collective, mais ces obligations peuvent s'accroître ou se préciser **lorsque les parties tentent d'établir une telle relation.**... Lorsqu'il doit déterminer l'identité d'un employeur, le Conseil accorde moins d'importance aux documents, aux déclarations, aux relevés et aux ententes produits à des fins autres que la création et le maintien de relations de travail et tient plutôt compte des preuves établissant qui exerce le contrôle véritable des employés.

Le Conseil est d'avis que la relation entre les employés et Temp. Core Ltd. présente quelques apparences de lien d'employeur à employé, mais que la réalité est autre. Il est certain qu'en l'espèce, MacCosham Van Lines Limited est bel et bien l'employeur. Il a tout simplement délégué quelques-unes de ses fonctions administratives dans le domaine de la paye à un contracteur pour des raisons d'affaires. Il ne lui a accordé aucun pouvoir de gestion et garde le contrôle réel de tous les éléments nécessaires à la création et au maintien de la relation d'employeur à employé. En particulier, c'est toujours à la compagnie qu'il revient de prendre les décisions aux fins de la négociation collective. Il est essentiel d'identifier la personne qui doit répondre aux propositions ou aux griefs d'un agent négociateur pour déterminer qui est l'employeur. **À toute fin utile, la négociation collective devrait être menée par un agent négociateur et un employeur possédant à la fois l'autorité et les connaissances nécessaires à l'égard des activités des employés dans l'unité de négociation.** En l'espèce MacCosham Van Lines Limited assure le contrôle de toutes les questions importantes rattachées à l'emploi des membres de l'unité de négociation proposée, et c'est donc l'employeur réel.

(pages 721; et 502; c'est nous qui soulignons)

[85] Le Conseil a invoqué des motifs semblables dans l'affaire *Economy Carriers Limited et autres* (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910):

... Dans la présente affaire, le problème est le suivant: un groupe d'employés ont manifesté le désir de participer à la négociation collective, et nous avons pour tâche de déterminer qui devra siéger de l'autre côté de la table de négociation, le cas échéant. C'est pour cette raison que le Conseil a établi les critères exposés dans *Northern Television Systems Ltd.*, *supra*, et dans *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*. **Il les a établis pour pouvoir déterminer l'identité du véritable employeur, afin que la négociation collective ait un sens.**...

(page 218; c'est nous qui soulignons)

[86] In *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, the Board reiterated that the underlying purpose of Part I of the *Canada Labour Code*, as stated in its Preamble, is to facilitate access to collective bargaining. The following excerpt from that decision is worth repeating:

Finally, it is essential that these criteria, whose significance may vary from case to case, be weighed without losing sight of the purpose of the legislation, namely, to promote access to collective bargaining:

"The Board cannot be satisfied with cosmetic solutions; the consequences of certification are far-reaching. **It would be harmful and contrary to the spirit of the Code if the Board were to certify a group of employees who would never be able to create a balance of forces in their relations with their real employer.** There is an old civil law maxim to the effect that one cannot give someone something and at the same time keep what one has given. **The Board has trouble accepting the fact that the services of employees could be contracted out permanently to a third party and at the same time be considered to have been retained when these employees seek certification.** The Board finds it even harder to accept that this could occur without creating some significant employment relationship between this third party and the contracted out employees. To accept such an argument without positive proof that no such relationship exists would, in the Board's opinion, offend against the spirit of the Code. ...

(*Maska Manpower Inc.*, *supra*, page 204; emphasis added)"

(pages 75; and 111; emphasis added)

[87] In *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, an appeal to the Supreme Court of Canada in which a temporary employee working for the city, but on assignment from a staffing agency, was found to be an employee of the city by the Quebec Labour Court, then Chief Justice Lamer stated:

In applying collective labour relations legislation that is similar to that in Quebec, Canadian administrative agencies have also dealt with how to identify the real employer in a tripartite relationship. Most of the decisions of those agencies, and specifically the Ontario Labour Relations Board ("OLRB") and the Canada Labour Relations Board ("CLRB"), have noted that **the essential test for identifying an employer-employee relationship in a tripartite context is that of fundamental control over working conditions.** ... In the final analysis, the application of the fundamental control test involves an examination of a series of factors that are similar to those suggested by the comprehensive approach set out in *Vassart* and in the Court of Appeal's decision in the instant case.

[86] Dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil a indiqué de nouveau que l'objet de la Partie I du *Code canadien du travail*, exposé dans le Préambule, est de faciliter l'accès à la négociation collective. Il convient de reproduire le passage pertinent de cette décision:

Enfin il paraît essentiel de soupeser ces critères, qui pourront revêtir un poids variable selon chaque espèce, sans perdre de vue l'objet de la législation qui est de favoriser l'accès à la négociation collective:

«Le Conseil ne peut se contenter des apparences; les conséquences d'une accréditation sont lourdes. **Il paraît malsain et contraire à l'esprit du Code qu'on puisse accréditer un groupe d'employés qui ne seraient jamais en mesure de créer un rapport de force avec leur vis-à-vis réel.** Pour employer un vieil adage du droit civil des donations: «donner et retenir ne vaut». **Il nous apparaît difficile de concilier qu'on puisse céder en permanence les services d'un employé à un tiers et en même temps être réputé les conserver lorsque ces employés demandent une accréditation.** Plus encore, il nous paraît difficile d'admettre que cela puisse se faire sans qu'il en résulte quelque lien significatif avec ce tiers au niveau des relations du travail des employés ainsi cédés. C'est là une proposition qu'il nous paraît répugner à l'esprit du Code d'admettre sans une preuve positive d'une telle absence de lien...

(*Main d'oeuvre Maska Inc.*, *supra*, page 204; c'est nous qui soulignons)»

(pages 75; et 111; c'est nous qui soulignons)

[87] Dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, un appel d'une décision du Tribunal du travail, qui avait statué qu'une employée d'agence était une employée de la Ville de Québec, le juge en chef Lamer de la Cour suprême du Canada, tel était alors son titre, a fait observer ce qui suit:

En se fondant sur une législation sur les rapports collectifs de travail analogue à celle du Québec, les organismes administratifs canadiens se sont également intéressés à la recherche de l'identification du véritable employeur dans le cadre d'une relation tripartite. La majorité des décisions de ces organismes, plus particulièrement de la Commission des relations de travail de l'Ontario («CRTO») et du Conseil canadien des relations du travail («CCRT»), a souligné que **le critère primordial pour cerner une relation employeur-salarié dans un contexte de relation tripartite était celui du contrôle fondamental sur les conditions de travail...** En définitive, l'application du critère du contrôle fondamental implique l'examen d'une série de facteurs qui s'apparentent à ceux proposés par l'approche globale énoncée dans *Vassart* et la décision de la Cour d'appel en l'espèce.

In applying the fundamental control test, the OLRB and the CLRB have generally concluded that the client is the temporary employee's real employer. ...

...

Judge Prud'homme acknowledged that the agency recruited, assigned positions to, evaluated, disciplined and paid the temporary employees. However, by focusing on the question of which party had control over the temporary employee's working conditions and the performance of her work, he concluded that the City was Ms. Lebeau's real employer. ...

...

In addition to considering the criterion of control over Ms. Lebeau's day-to-day work and her general working conditions, the Labour Court looked at other aspects that define the employer-employee relationship, namely wages, discipline and the feeling of integration into the business.

With respect to wages, the judge noted that although Ms. Lebeau's wages were paid by the agency, they were entirely dependent on the number of hours she actually worked for the City. Moreover, Ms. Lebeau's wage rate varied depending on her position with the City. **According to the judge, the City therefore had a role to play in determining her wages**, which correspondingly lessened the impact of the agency's authority over that traditional element of the employer-employee relationship.

I shall add two important elements that show that the criterion of remuneration was not determinative in this case. First, according to the evidence, a temporary employee was not paid unless he or she was assigned to work for one of the agency's clients. Thus, between her two work assignments with the City, that is, during the 1990 holiday season, Ms. Lebeau was not paid at all by the agency. Second, the definition of "employee" in the *Labour Code* does not specify who must pay the employee. The source of remuneration is therefore not conclusive in identifying the employer, because the statute does not mention it. To be covered by the *Labour Code*, the employee need only receive financial compensation in the form of wages. This was the position taken by the Labour Court in *Messageries dynamiques*, supra, at p. 435; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, supra, at p. 355; and *Syndicat des professeurs du Québec*, supra, at p. 318. In actual fact, the City bore the financial burden of Ms. Lebeau's wages even though the agency actually paid those wages to the temporary employee. Thus, both entities, the agency and the City, could be seen as the employer since the former paid Ms. Lebeau's wages directly while the latter bore the cost of those wages **by fully reimbursing the agency for them on the basis of the hours she worked and paying an additional amount for the agency's services**. Whenever the legislature has wanted to make the paying of remuneration to an employee probative in identifying the employer, it has made this intention explicit. Thus, the definitions of "employer" in the *Act respecting the Québec Pension Plan*, R.S.Q., c. R-9, and the

En appliquant le critère du contrôle fondamental, le CRTO et le CCRT ont généralement conclu que l'entreprise-cliente remplissait le rôle du véritable employeur de l'employé temporaire...

...

Le juge Prud'homme a reconnu que l'agence recrutait, assignait les postes, évaluait, disciplinait et rémunérait ses employés temporaires. Toutefois, il a conclu que la Ville remplissait le rôle du véritable employeur de M^{me} Lebeau en mettant l'accent sur la partie qui détenait le contrôle sur les conditions de travail et sur les prestations de travail de l'employée temporaire...

...

Le Tribunal du travail a non seulement examiné le critère du contrôle sur les prestations de travail quotidiennes et les conditions de travail générales de M^{me} Lebeau, mais il s'est aussi penché sur d'autres aspects définissant une relation employeur-salarié, soit la question du salaire, de la discipline, et du sentiment d'intégration à l'entreprise.

À l'égard du salaire, bien que l'agence ait versé le salaire à M^{me} Lebeau, le juge a souligné que ce salaire dépendait entièrement du nombre d'heures effectivement accomplies par celle-ci à la Ville. En outre, le taux du salaire alloué à M^{me} Lebeau variait selon le poste qu'elle occupait à la Ville. **Selon le juge, la Ville avait donc un rôle à jouer dans la détermination du salaire de M^{me} Lebeau**, ce qui diminuait d'autant l'impact de l'autorité de l'agence à l'égard de cet élément traditionnel retrouvé dans une relation employeur-salarié.

J'ajouterai deux éléments importants qui démontrent que le critère de la rémunération n'était pas déterminant en l'espèce. Premièrement, selon la preuve établie, l'employé temporaire ne recevait aucun salaire s'il n'était pas assigné à un travail chez une cliente de l'agence. Ainsi entre ses deux assignments de travail à la Ville, soit pendant la période des fêtes de 1990, M^{me} Lebeau n'a reçu aucune forme de rémunération de l'agence. Deuxièmement, la définition du terme «salarié» dans le *Code du travail* ne précise pas quelle entité doit rémunérer le salarié. La source de la rémunération n'est donc pas déterminante pour identifier l'employeur car la loi ignore cet élément. Il suffit que le salarié reçoive une contrepartie financière, sous la forme d'un salaire, pour qu'il soit visé par le *Code du travail*. Cette thèse a été adoptée par le Tribunal du travail dans *Messageries dynamiques*, précité, à la p. 435; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, précité, à la p. 355; et *Syndicat des professeurs du Québec*, précité, à la p. 318. Dans les faits, c'est la Ville qui assumait le fardeau financier du salaire de M^{me} Lebeau, même si l'agence le versait concrètement à l'employée temporaire. Ainsi, les deux entités, l'agence et la Ville, pourraient être perçues comme l'employeur puisque la première payait directement le salaire à M^{me} Lebeau tandis que la deuxième en défrayait le coût **en remboursant intégralement le salaire en fonction des heures effectuées en plus d'un montant supplémentaire pour le service rendu par l'agence**. Lorsque le législateur a voulu rendre probant le fait de verser la rémunération à un employé aux fins de l'identification de l'employeur, il s'est

Taxation Act, R.S.Q., c. I-3, both specify that the employer is the person who pays the wages:

It is therefore not patently unreasonable that the Labour Court did not give predominant weight to the fact that the agency paid the temporary employee's wages. Since both parties had a role to play with respect to Ms. Lebeau's wages, those wages could not be a decisive criterion for identifying the real employer.

With respect to discipline, Judge Prud'homme acknowledged that the City had to inform the agency if it had any grounds for complaint against Ms. Lebeau. However, the judge also noted that the only possible disciplinary action would have been for the agency to remove Ms. Lebeau from her work assignment. The agency did not have a system involving a continuum of penalties or a disciplinary system such as is normally found in businesses. Moreover, Judge Prud'homme noted that the agency would not have taken disciplinary action in a vacuum: **since it had no authority over Ms. Lebeau's day-to-day performance of her work, the agency would have had to be notified first by the City that there was some problem with the employee. Once again, the City was not uninvolved in this additional component of the employer-employee relationship. For these reasons, the Labour Court did not give predominant weight to the criterion of discipline.**

In my view, the Labour Court's reasoning is not patently unreasonable. It used a comprehensive approach by not basing its decision solely on the criterion of legal subordination. The approach taken is not inconsistent with the analytical framework set out in *Vassart* or in the Court of Appeal's judgment in this case. Judge Prud'homme certainly gave greater probative value to working conditions and the criterion of legal subordination, but he also considered other factors that define the employer-employee relationship, such as the role of the agency and the City with respect to remuneration and discipline, and the specific facts of Ms. Lebeau's case. Nor did Judge Prud'homme ignore the agency's role in recruiting, training and evaluating Ms. Lebeau. **However, he justified giving predominant weight to working conditions and the legal subordination test by relying on the ultimate objective of the *Labour Code*.** According to the judge, working conditions are [TRANSLATION] "essential aspects of an employee's experience" and not "trivial matters" (p. 10). Indeed, the purpose of certification is to promote bargaining between the employer and the union in order to determine the employees' working conditions. Moreover, the Labour Court is a highly specialized agency with expertise in labour law, and is protected by a privative clause. For these various reasons, I conclude that the approach taken by the Labour Court was not patently unreasonable and that the Court of Appeal did not err in reaching a similar conclusion.

exprimé de façon explicite. Ainsi, les définitions d'employeur retrouvées dans la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, L.R.Q., ch. R-9, et dans la *Loi sur les impôts*, L.R.Q., ch. I-3, spécifient toutes deux que l'employeur est celui qui verse le salaire:

Il n'est donc pas manifestement déraisonnable que le Tribunal du travail n'ait pas accordé un poids prépondérant au fait que l'agence versait le salaire à l'employée temporaire. Les deux parties ayant un rôle à jouer à l'égard du salaire de M^{me} Lebeau, le salaire devenait un critère non déterminant pour identifier le véritable employeur.

En ce qui concerne la discipline, le juge Prud'homme a admis que la Ville devait informer l'agence si elle avait eu à se plaindre de M^{me} Lebeau. Toutefois, le juge a également constaté que la seule mesure disciplinaire possible aurait été le retrait de M^{me} Lebeau de son assignation de travail par l'agence. L'agence ne disposait pas d'un système de gradation des peines ou d'un régime disciplinaire tel celui que l'on retrouve normalement dans les entreprises. En outre, le juge Prud'homme a souligné que l'agence n'aurait pas exercé la discipline dans un vacuum: **n'ayant aucune autorité sur les prestations de travail quotidiennes de M^{me} Lebeau, l'agence aurait dû auparavant être avertie par la Ville de l'existence d'un problème quelconque à l'égard de l'employée. La Ville encore une fois n'était pas étrangère à cet autre élément constitutif de la relation employeur-salarié. Pour ces motifs, le Tribunal du travail n'a pas accordé un caractère prépondérant au critère de la discipline.**

À mon avis, le raisonnement du Tribunal du travail n'est pas manifestement déraisonnable. Le Tribunal du travail a utilisé une approche globale en ne fondant pas sa décision exclusivement sur le critère de la subordination juridique. L'approche suivie ne va pas à l'encontre de la grille d'analyse présentée dans *Vassart* ou dans le jugement de la Cour d'appel en l'espèce. Le juge Prud'homme a certes donné une valeur probante plus importante aux conditions de travail et au critère de la subordination juridique, mais il a également pris en considération, d'une part, d'autres facteurs définissant le lien employeur-salarié, tels les rôles de l'agence et de la Ville à l'égard de la rémunération et de la discipline et, d'autre part, la situation factuelle particulière au cas de M^{me} Lebeau. Le juge Prud'homme n'a pas non plus ignoré le rôle de l'agence au niveau du recrutement, de la formation et de l'évaluation de M^{me} Lebeau. **Cependant, il a justifié le poids prépondérant accordé aux conditions de travail et au critère de la subordination juridique par l'objectif ultime du *Code du travail*.** Ainsi, selon le juge, les conditions de travail constituent des «aspects primordiaux du vécu d'un salarié» et non pas des «choses banales» (p. 10). En effet, le but de toute accréditation est de favoriser les négociations entre les parties patronale et syndicale pour l'établissement des conditions de travail des salariés. En outre, le Tribunal du travail est un organisme hautement spécialisé, détenant une expertise dans le domaine du droit du travail et bénéficiant d'une clause privative. Pour ces diverses raisons, je conclus que l'approche utilisée par le Tribunal du travail n'était pas manifestement déraisonnable et la Cour d'appel n'a pas commis d'erreur en concluant de façon similaire.

I am aware that the arrangement is not perfect. However, it must not be forgotten that the relationship in question here is not a traditional bipartite relationship but a tripartite one in which one party is the employee and the other two share the usual attribute of an employer. In such a situation, it is natural that labour legislation designed to govern bipartite situations must be adjusted in some ways. The Court is dealing with a decision of a highly specialized tribunal that has significant labour law expertise. Like the Court of Appeal, I cannot unjustifiably override the privative clause, which protects the Labour Court's decision, in order to interfere in the world of labour and its organization and checks and balances unless there has been a patently unreasonable error. After analysing the facts of this case, the legislation and the cases, I conclude that there is a basis for the Labour Court's decision in the *Labour Code* and the evidence and that it is therefore not patently unreasonable.

Unfortunately, tribunals and courts must often make decisions by interpreting statutes in which there are gaps. The case at bar shows that situations involving tripartite relationships can cause problems when it comes to identifying the real employer if the labour legislation is incomplete in this regard. The tripartite relationship does not fit very easily into the classic pattern of bilateral relationships. The *Labour Code* was essentially designed for bipartite relationships involving an employee and an employer. It is not very helpful when a tripartite relationship like the one at issue here must be analysed. The traditional characteristics of an employer are shared by two separate entities - the personnel agency and its client - that both have a certain relationship with the temporary employee. When faced with such legislative gaps, tribunals have used their expertise to interpret the often terse provisions of the statute. In the final analysis, however, it is up to the legislature to remedy those gaps. The Court cannot encroach upon an area where it does not belong.

(pages 1047-1055; emphasis added)

[88] The *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, decision raises issues similar to those currently before the Board, and the conclusion reached must be the same. When all of the factors are considered, on balance, the control of the working situation and conditions of these employees, the fundamental control, is that of the Sask Pool. The Board therefore finds that the "real" employer of the drivers in question is Sask Pool. The facts are clear: it is Sask Pool that determines the qualifications for hiring, whether an employee will be retained, their level of remuneration through third party negotiations and the cost thereof, but importantly, it is Sask Pool that determines and controls the day-to-day elements that surround the performance of their work: their hours of work, where they will pick up material to be delivered,

Je suis conscient du fait que l'arrangement n'est pas parfait. Cependant, il ne faut pas oublier que la relation qui fait l'objet du présent litige n'est pas une relation bipartite traditionnelle mais une relation tripartite dans laquelle une partie remplit le rôle du salarié et les deux autres se partagent les attributs usuels d'un employeur. Il est normal, dans cette situation, que les lois du travail, conçues pour régler les situations bipartites, nécessitent certains ajustements. La Cour se retrouve devant une décision d'un tribunal hautement spécialisé et détenant une expertise non négligeable en droit du travail. À l'instar de la Cour d'appel, je ne peux indûment percer la clause privative, qui protège la décision du Tribunal du travail, afin de m'ingérer dans le monde du travail, dans son organisation et son équilibre, à moins qu'il y ait une erreur manifestement déraisonnable. Après l'analyse des faits en l'espèce, de la législation et de la jurisprudence, je conclus que la décision du Tribunal du travail trouve un fondement dans le *Code du travail* et dans la preuve et n'est donc pas manifestement déraisonnable.

Les tribunaux et les cours doivent, hélas, souvent prendre des décisions en interprétant des lois comportant des lacunes. Le cas sous étude démontre que les situations de relations tripartites peuvent poser des problèmes lorsqu'il s'agit d'identifier le véritable employeur en présence de lois du travail incomplètes sur le sujet. La relation tripartite s'intègre avec difficulté dans le schéma classique des rapports bilatéraux. En effet, le *Code du travail* a été conçu essentiellement pour des relations bipartites comprenant un salarié et un employeur. Le *Code du travail* n'est pas d'un grand secours lorsqu'il s'agit d'analyser un cas de relation tripartite comme celui en l'espèce. Les éléments caractéristiques traditionnels d'un employeur sont partagés entre deux entités distinctes - l'agence de location de personnel et l'entreprise-cliente - qui toutes deux entretiennent un certain rapport avec l'employé temporaire. Confrontés à ces lacunes législatives, les tribunaux ont, selon leur expertise, interprété les dispositions souvent laconiques de la loi. Or, en dernier ressort, il revient au législateur d'apporter des solutions à ces lacunes. La Cour ne peut empiéter sur un domaine qui ne lui appartient pas.

(pages 1047-1055; c'est nous qui soulignons)

[88] L'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, soulève des questions analogues à celles dont le Conseil est saisi en l'espèce, et la conclusion à laquelle il doit en venir doit être la même. Tout compte fait, lorsque tous les facteurs sont pris en considération, le contrôle de la situation et des conditions de travail de ces employés, autrement dit le contrôle fondamental, est exercé par Sask Pool. Le Conseil en arrive donc à la conclusion que le «véritable» employeur des chauffeurs en cause est Sask Pool. Les faits sont clairs: c'est Sask Pool qui établit les conditions d'embauchage, qui détermine les employés qui sont maintenus en poste, qui fixe leur taux de rémunération dans le cadre de négociations avec une tierce partie et, partant, les coûts salariaux, mais surtout, c'est Sask Pool qui détermine et contrôle

the kind of material and the quantity to be picked up. Sask Pool owns or leases and therefore controls the equipment and tools used by the drivers in the day to day performance of their work, the premises where material to be delivered is picked up, and the material itself. Sask Pool controls the work whereby the employees earn their wages. In short, a clear preponderance of the elements that allow the identification of the true employer point to the Sask Pool.

6. Revision of the Bargaining Unit

[89] Having satisfied ourselves that the drivers in question are employees of the Pool, we now turn to the question of GSU's section 18 application to include these drivers in the existing CSD (Ops) bargaining unit represented by the union. Section 18 of the *Code* reads as follows:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[90] The Pool submits that, according to *Telelobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), if the proposed amendment is **not** within the intended scope of the original order (which the Pool argues is not the case here), the union must show not only that the expanded unit is appropriate, but also that the **members of the existing unit consent to the accretion** and that it has majority support both within the expanded unit and within the group swept in. The Pool notes there was no express evidence that the members of the existing bargaining unit consent to the accretion.

[91] In the present case, the GSU submitted membership evidence with its application demonstrating to the Board's satisfaction that a majority of the employees to be added wish to be represented by that union. Given that the issue arises upon the application of the certified bargaining agent of the current unit and that there is no suggestion that the

les éléments quotidiens de l'accomplissement de leur travail: les heures de service, l'endroit où ils doivent ramasser les marchandises à livrer, de même que le type et la quantité de marchandises. Sask Pool possède ou loue et, dès lors, contrôle l'équipement et les instruments de travail utilisés par les chauffeurs aux fins de l'accomplissement quotidien de leur travail, de même que l'endroit où les marchandises à livrer doivent être ramassées, et les marchandises elles-mêmes. Sask Pool contrôle le travail pour lequel les employés sont rémunérés. Bref, il y a une prépondérance manifeste des éléments applicables pour en arriver à la conclusion que le véritable employeur des chauffeurs est Sask Pool.

6. Révision de l'unité de négociation

[89] Ayant établi à sa satisfaction que les chauffeurs en cause sont des employés de Sask Pool, le Conseil en vient maintenant à la demande fondée sur l'article 18 du SSG en vue d'inclure ces chauffeurs dans l'unité de négociation de la DSR (Op.) représentée par le syndicat. L'article 18 du *Code* est libellé comme suit:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à ce sujet.

[90] Sask Pool fait valoir que, suivant la décision rendue dans l'affaire *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), lorsque les postes visés par la modification proposée **ne sont pas** inclus dans la portée prévue de l'ordonnance initiale (ainsi que Sask Pool le soutient en l'espèce), le syndicat doit prouver non seulement que l'unité élargie est habile à négocier collectivement, mais aussi que les **membres de l'unité de négociation actuelle consentent à l'élargissement de cette unité** et que le syndicat a l'appui de la majorité des employés de l'unité élargie et du groupe nouvellement inclus. Sask Pool fait observer qu'aucun élément de preuve spécifique n'a été produit permettant d'établir que les membres de l'unité de négociation actuelle sont en faveur de l'élargissement de leur unité.

[91] En l'espèce, le SSG a annexé à sa demande une preuve d'adhésion établissant à la satisfaction du Conseil que la majorité des employés dont il sollicite l'inclusion désirent être représentés par lui. Étant donné que la question se pose dans le contexte de la demande de l'agent négociateur accrédité représentant l'unité actuelle et que nul n'a laissé entendre qu'elle avait été

application was not duly and appropriately brought nor any suggestion that employees within the bargaining unit are opposed, the filing of the application itself is taken by the Board as a sufficient indication of majority support within the pre-existing unit. No further assurance is required by the Board that the employees support the proposed modification and addition to their unit. We are here satisfied that the union meets the "double majority" rule since the drivers to be added are in support and the members in the existing unit should, on balance, be taken to be in support. Additionally, there is no real indication of a divergent or different community of interest. The inclusion of the drivers in the CSD (Ops) unit is requested by the applicant. The applicant appears to be of the view that there is a community of interest between those now in the unit and those sought to be added. The existing collective agreement reveals that the unit covers a wide range of job classifications involved in the storage of grain and its transport including operations manager, customer service representative, administrative assistant, audit supervisor, farm worker, field technician, warehouse worker/clerk, seed analyst, to name a few. The subject drivers have daily contact with bargaining unit employees working at the grain elevators, where the various Pool commodities are loaded on their trucks, and the affected employees in the circumstances perceive a community of interest. In view of the recently expressed strong preference for larger units the Board sees no useful labour relations purpose that will be served by the creation of a separate unit for drivers. They therefore, should be included in the existing CSD (Ops) unit, which the Board finds to be an appropriate unit.

[92] The relevant truck driver employees are therefore expressly included within the described all employee unit, by the addition to the existing bargaining unit description of BU no. 7751-U of the words "and specifically, but not so as to limit the generality of the foregoing, employees in the classification of truck driver/truck operator employed in the operation of tractor-trailer units hauling grain for Saskatchewan Wheat Pool and AgPro-Grain" prior to the word "excluding" in that description.

présentée de façon irrégulière ou que les employés compris dans l'unité de négociation s'y opposaient, le Conseil considère que la présentation de la demande à proprement dire est une indication suffisante de l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation actuelle. Il n'est pas nécessaire que le Conseil oblige le syndicat à prouver par d'autres moyens que les employés appuient la modification proposée et l'inclusion des nouveaux membres. Le Conseil est convaincu que le syndicat a satisfait aux exigences de la règle de la «double majorité» vu que les chauffeurs dont il sollicite l'inclusion appuient sa démarche et que, tout bien considéré, les membres de l'unité actuelle partagent censément ce point de vue. En outre, rien n'indique dans les faits que les deux groupes d'employés en cause ne partagent pas la même communauté d'intérêts. La demande d'inclusion des chauffeurs dans l'unité de la DSR (Op.) émane du syndicat. Il considère qu'il existe une communauté d'intérêts entre les membres actuels de l'unité et ceux dont il sollicite l'inclusion. La convention collective applicable révèle que l'unité englobe une multitude de postes liés à l'entreposage des grains et au transport des céréales, dont ceux de chef de l'exploitation, représentant du service à la clientèle, adjoint administratif, superviseur de la vérification, aide agricole, technicien itinérant, préposé à l'entrepôt, spécialiste en analyse des grains, pour ne nommer que ceux-là. Les chauffeurs en cause ont des contacts quotidiens avec les employés de l'unité de négociation qui travaillent dans les silos à grain où ils ramassent les diverses marchandises à livrer, et les employés touchés perçoivent dans les circonstances qu'ils ont une communauté d'intérêts. Étant donné que le Conseil a récemment indiqué privilégier la création d'unités de négociation générales, l'établissement d'une unité distincte des chauffeurs ne favoriserait pas la réalisation d'un objectif valable lié aux relations de travail. En conséquence, les chauffeurs devraient être inclus dans l'unité actuelle de la DSR (Op.), que le Conseil juge habile à négocier collectivement.

[92] Les chauffeurs de camion concernés sont donc expressément inclus dans l'unité englobant tous les employés, par l'ajout, avant les mots «à l'exclusion du», dans la description de l'unité de négociation actuelle UN n° 7751-U, des mots «et spécifiquement mais sans limiter la portée générale de ce qui précède, les employés classifiés comme chauffeur/conducteur de camion affectés à l'acheminement du grain par semi-remorques pour Saskatchewan Wheat Pool et AgPro-Grain».

[93] A copy of the revised certification order is attached in both official languages.

Order No.: 8259-U

Supercedes: 7751-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Grain Services Union (ILWU - Canada),
Regina, Saskatchewan,
applicant union,

- and -

Saskatchewan Wheat Pool,
Regina, Saskatchewan,
employer.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board, by order dated February 25, 2000, certified the Grain Services Union (ILWU - Canada) as the bargaining agent for a unit of employees of Saskatchewan Wheat Pool;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant union for review, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking to amend the said order by including the employees in the classification of truck driver/operator who are employed in the operation of tractor-trailer units hauling grain for Saskatchewan Wheat Pool and AgPro Grain.

AND WHEREAS, following investigation of the application, consideration of the submissions of the parties concerned, and hearings held, the Board has determined that it is appropriate to grant the application;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said certification order be amended, and it is hereby amended, by deleting the description of the certified bargaining unit contained therein and by substituting therefor the following:

[93] Une copie de l'ordonnance d'accréditation révisée est annexée dans les deux langues officielles.

N° d'ordonnance: 8259-U

Remplace: 7751-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Syndicat des services du grain (SIDM - Canada),
Regina (Saskatchewan),
syndicat requérant,

- et -

Saskatchewan Wheat Pool,
Regina (Saskatchewan),
employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles, par ordonnance datée du 25 février 2000, a accrédité le Syndicat des services du grain (SIDM - Canada) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Saskatchewan Wheat Pool;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du syndicat requérant une demande, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, en vue de modifier ladite ordonnance de façon à y inclure les employés classifiés comme chauffeur/conducteur de camion affectés à l'unité de l'acheminement du grain par semi-remorques pour Saskatchewan Wheat Pool et AgPro Grain;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande, étude des observations des parties en cause, et la tenue d'audiences, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance soit modifiée, et la modifie par la présente, en remplaçant la description de l'unité de négociation accréditée qui y figure par la suivante:

"all employees of the Saskatchewan Wheat Pool employed in its Country Services Division, commonly referred to as the Country Services (Operations) unit and specifically, but not so as to limit the generality of the foregoing, including employees in the classification of truck driver/truck operator employed in the operation of tractor-trailer units hauling grain for Saskatchewan Wheat Pool and AgPro Grain, **excluding** Manager Asset Utilization, Manager Agronomic Services, Market Development Manager, Manager Agricultural Research & Development Farm, Plant Processing Manager, and Head of Agronomy."

ISSUED at Ottawa, this 9th day of May 2002, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) J. Paul Lordon, Q.C.
Chairperson

CASES CITED

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 383)

Economy Carriers Limited et al. (1991), 86 di 209 (CLRBR no. 910)

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRBR no. 177)

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CIRB no. 156

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRBR no. 630)

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRBR no. 64)

Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court), [1997] 1 S.C.R. 1015

Sutton Place Hotel, [1980] OLRB Rep. Oct. 1538

Telegraph Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRBR no. 198)

White Spot Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board) (1997), 41 CLRBR (2d) 313 (No.2) (B.C. S.C.)

York Condominium Corporation, [1977] OLRB Rep. Oct. 645

«tous les employés de Saskatchewan Wheat Pool qui travaillent au sein de la Division des services ruraux, communément appelée l'unité des services ruraux (opérations), et spécifiquement mais sans limiter la portée générale de ce qui précède, y compris les employés classifiés comme chauffeur/conducteur de camion affectés à l'unité de l'acheminement du grain par semi-remorques pour Saskatchewan Wheat Pool et AgPro Grain à **l'exclusion** du chef de l'utilisation des actifs, du chef des services agronomiques, du chef de l'expansion commerciale, du chef de l'exploitation de la recherche & du développement agricoles, du chef du service de traitement et du chef de l'agronomie».

DONNÉE à Ottawa, ce 9^e jour de mai 2002, par le Conseil canadien des relations industrielles

(s) J. Paul Lordon, c.r.
Président

AFFAIRES CITÉES

Economy Carriers Limited et autres (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910)

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177)

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CCRI n° 156

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630)

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64)

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

Sutton Place Hotel, [1980] OLRB Rep. Oct. 1538

Télégraph Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

White Spot Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board) (1997), 41 CLRBR (2d) 313 (N° 2) (C.S. C.-B.)

York Condominium Corporation, [1977] OLRB Rep. Oct. 645

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.3; 18

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 18

341
1182
272
1999
2001

Document
Publication

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Diane Brown Côté et al. group,
applicants,
and

**Air Canada, National Automobile, Aerospace,
Transportation and General Workers Union of
Canada (CAW - Canada), International Association
of Machinists and Aerospace Workers,**
respondents.

CITED: Diane Brown Côté et al. group

Board File: 21318-C

Decision no. 174

May 31, 2002

Reconsideration - Bargaining units - Review of structure - Practice and procedure - Intervention - Wishes of Employees - Stay of proceedings - Group of Air Canada employees requested intervention following reorganization of bargaining units - Board had not involved group in process, and concerns not integrated into decision as employer and affected bargaining agents are contemplated parties to section 18.1 proceedings - As merger may lead to group of employees becoming unionized or losing their right not to be represented by a union, and given size and situation of group, Board issued stay of original order pending review groups' submissions as reconsideration of earlier decision - Board agreed to receive submissions of this group, rather than employer and union only, as, in certain circumstances, affected groups of employees might be added on the submissions of individual employees considered, at the Board's discretion, on an exception basis.

Group requested vote to determine wishes of previously non-unionized group but had no objection to appropriateness of bargaining unit - Group falls within

Motifs de décision

Groupe Diane Brown Côté et autres,
requérants,
et

**Air Canada, Syndicat national de l'automobile, de
l'aérospatiale, du transport et des autres
travailleurs et travailleuses du Canada
(TCA - Canada), Association internationale des
machinistes et des travailleurs et travailleuses de
l'aérospatiale,**
intimés.

CITÉ: Groupe Diane Brown Côté et autres

Dossier du Conseil: 21318-C

Décision n° 174

le 31 mai 2002

Réexamen - Unités de négociation - Examen de la structure - Pratique et procédure - Intervention - Désirs des employés - Sursis de l'instance - Un groupe d'employés d'Air Canada a demandé l'autorisation d'intervenir à la suite de la restructuration d'unités de négociation - Le Conseil n'avait pas permis au groupe en question de participer à la procédure, et leurs préoccupations n'ont pas été intégrées à la décision pour le motif que l'employeur et les agents négociateurs concernés sont les personnes visées par la procédure prévue à l'article 18.1 - Comme la fusion est susceptible d'entraîner la syndicalisation du groupe d'employés ou la perte de leur droit de ne pas être représentés par un syndicat, et vu la taille et la situation du groupe, le Conseil a suspendu l'exécution de l'ordonnance initiale pendant la période d'examen des observations du groupe du fait du réexamen d'une décision antérieure - Le Conseil a accepté d'examiner les observations du groupe en question, plutôt que celles de l'employeur ou du syndicat uniquement, car, dans certaines circonstances, les groupes d'employés concernés pourraient être ajoutés par suite de l'examen des observations d'employés individuels, à la discrétion du Conseil, à titre d'exception.

Le groupe a demandé la tenue d'un scrutin pour déterminer les désirs du groupe qui, auparavant, n'étaient pas syndiqués, mais il n'a pas contesté

appropriate unit - When clear that vote would have no potential legal effect, vote need not be held - Apparent that even if every member in group opposed unionization, wishes would be offset by larger group in which they were included - Vote has no consequence and risks undue disturbance of industrial peace - Wishes of all employees clear from circumstances - Stay lifted and original order reinstated.

Bargaining units - Review of structure - Accretion - Intended Scope - Wishes of Employees - Air Canada argued merger should be considered discrete accretion, and support of added employees should be required - Employees clearly fell within scope of new bargaining unit - No reason to apply notion of accretion to employer-initiated broad merger situations requiring adjustments to bargaining units - Existing bargaining and collective agreement rights must be preserved under section 18.1

[1] On January 24, 2001 the Board issued its reasons for decision in *Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. et al.* (Board file 21318-C, *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104).

[2] In that decision, the Board indicated the broad outlines for consolidation of bargaining units in the merged Air Canada (Air Canada had merged on January 4, 2000 with Canadian Airlines International Ltd.). The consolidation of bargaining units was necessary to allow the different bargaining structures in the merging airlines, which had been declared a single employer by the Board, to be reconciled and to create new appropriate bargaining structures for the new Air Canada. *Inter alia*, the Board proposed in *Air Canada et al.* (104), *supra*, that there be two broad bargaining unit groupings within the new merged Air Canada in order to encompass two of the largest groups of employees affected by the merger. While the

l'habileté de l'unité de négociation à négocier - Le groupe est englobé à juste titre dans la définition de l'unité jugée habile à négocier collectivement - S'il est manifeste que les résultats d'un scrutin ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence juridique sur la situation, il n'est pas nécessaire d'ordonner la tenue du scrutin - Il est évident que, même si tous les membres du groupe se prononçaient contre l'appartenance à un syndicat, leurs désirs seraient anéantis par le groupe d'employés syndiqués dans lequel ils ont été inclus - La tenue d'un scrutin ne ferait aucune différence et risquerait de perturber inutilement la paix industrielle - Dans les circonstances, les désirs de tous les employés ne font pas l'ombre d'un doute - Le sursis a été levé et l'ordonnance initiale, rétablie.

Unités de négociation - Examen de la structure - Élargissement - Portée souhaitée - Désirs des employés - Air Canada a fait valoir que la fusion devait être considérée comme un élargissement distinct et qu'il était nécessaire de déterminer si les employés nouvellement inclus donnaient leur appui - Il est manifeste que les employés sont englobés dans la portée de la nouvelle unité de négociation - Il n'y a aucune raison d'appliquer la notion d'«élargissement» à la situation où l'employeur s'emploie à réaliser un vaste projet de fusion nécessitant la restructuration des unités de négociation - Il est nécessaire de préserver les droits de négociation actuels et les droits conférés par la convention collective en vertu de l'article 18.1.

[1] Le 24 janvier 2001, le Conseil a rendu les motifs de décision dans l'affaire *Air Canada et Lignes aériennes Canadien International ltée et autre* (dossier du Conseil 21318-C, *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104).

[2] Dans cette décision, le Conseil traçait les grandes lignes du regroupement des unités de négociation du transporteur fusionné Air Canada (Air Canada avait fusionné avec Lignes aériennes Canadien International ltée le 4 janvier 2000). Ce regroupement s'imposait parce qu'il était nécessaire de faire concorder les diverses structures de négociation des transporteurs aériens relativement auxquels le Conseil avait formulé une déclaration d'employeur unique, et de créer les nouvelles structures de négociation voulues pour la nouvelle entité Air Canada. Dans la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, le Conseil propose notamment de grouper les unités existantes en deux grandes unités afin d'englober les deux plus importants

predecessor bargaining units to be included within the two broad groupings had been based upon enumerative listings of job functions, the Board suggested that the new bargaining units be grouped around more conceptual, general or “universal” notions. One of the two large units proposed in *Air Canada et al.* (104), *supra*, was based upon the conceptual notion that it would be composed of all employees engaged in technical, maintenance and operational support work. A second large unit generally would include all employees who primarily perform customer sales and services functions. For the reasons set out in *Air Canada et al.* (104), *supra*, these two general groupings of functions provided an appropriate bargaining unit structure within the merged entity, and allowed certain disputes respecting the placement of job functions within the merging bargaining units to be more effectively addressed.

[3] The development of bargaining units based upon an enumerative and *ad hoc* listing of functions had developed in the past by both predecessor airlines. Among the reasons considered in *Air Canada et al.* (104), *supra*, for the change to more universal conceptually based bargaining unit descriptions rather than enumerative descriptions as had been previously the case in both airlines, was the necessity that the division of bargaining units within the merged structure be grouped around core job functions. The grouping of bargaining units around core job functions allowed a more comprehensible, more easily identified and defined, and much more easily administered bargaining unit structure. However, the Board realized that since the job patterns in the two predecessor airlines did not precisely fit into the more conceptually based units, in some instances it would be necessary to direct further attention to issues of the precise definition of the two large bargaining units. The Board also realized that it would be necessary to identify a bargaining agent and to consider whether some process might be necessary to determine the wishes of the employees or of a proportion of the employees in the newly merged units. In paragraphs 99 to 101 of *Air Canada et al.* (104), *supra*, the Board examined the steps that it considered essential for a further and more precise definition of the relevant bargaining units, the appropriate steps to determine the wishes of employees, the circumstances in which the wishes of the employees should be subject to a process of determination and the role of the employees in the processes underway.

groupes d’employés touchés par la fusion. Alors que les unités de négociation antérieures étaient fondées sur des listes énumératives de fonctions, le Conseil était d’avis que les nouvelles unités de négociation devaient être décrites de manière plus générale. L’une des deux grandes unités proposées dans la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, devait réunir tous les employés préposés à l’appui technique, à l’entretien et au soutien opérationnel. L’autre grande unité devait englober tous les employés exécutant principalement des fonctions liées aux ventes et au service à la clientèle. Pour les motifs exposés dans la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, ces deux groupements généraux de fonctions permettaient de créer une structure d’unités de négociation habiles à négocier collectivement dans l’entité fusionnée et de régler plus facilement certains différends se rapportant à la description des unités de négociation en cours de fusionnement.

[3] L’établissement d’unités de négociation fondées sur des listes énumératives ou spéciales de fonctions était devenu chose courante dans les deux entreprises de transport aérien antérieures. Au nombre des raisons invoquées dans la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, pour créer des unités de négociation décrites de manière générale, figurait la nécessité de grouper les unités de négociation en tenant compte des attributions principales pour en arriver à une structure de négociation mieux intégrée, plus facile à définir et aussi beaucoup plus facile à administrer. Cependant, le Conseil a pris acte du fait que les emplois exercés par les employés concernés des deux transporteurs aériens antérieurs ne cadraient pas à tous égards avec la définition générale des nouvelles unités, et qu’il serait dès lors nécessaire, dans certains cas, de revenir sur la question de la définition exacte des deux grandes unités de négociation, d’identifier un agent négociateur et de déterminer s’il y avait lieu de prendre des mesures pour déterminer les désirs de la totalité ou d’une partie des employés compris dans les nouvelles unités de négociation fusionnées. Aux paragraphes 99 à 101 de la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, le Conseil expose les mesures qu’il reste à prendre, à son avis, pour définir les unités de négociation pertinentes de manière plus précise, déterminer les désirs des employés et les circonstances dans lesquelles ils devraient être appelés à se prononcer sur la question de leur représentation, ainsi que le rôle qu’ils devraient jouer dans le cadre des procédures en cours.

[4] The Board noted:

[99] Considering this approach, one must consider the support for unionization and for specific bargaining agents in the newly defined units. Because the two now proposed larger units are newly defined here the employer and the affected bargaining agents have not had the opportunity to consider these issues. While conclusions as to the appropriate bargaining agents may to some be felt to be obvious in the circumstances, the Board, wishing to exercise caution, invites further submissions, if any, respecting who should become the bargaining agent for the units newly defined here, or if a vote is felt to be appropriate, the positions of the parties respecting the purposes and manner of any voting proposed.

[100] The situation of other affected employees including voluntarily recognized employees should also be considered by the parties. In general, in merger situations such as the present, the Board will follow the policy suggested by its approach in revocation matters. Employees generally will not be deprived of their rights under the *Code* once acquired, unless a majority of the appropriate bargaining unit within which they are situated following a merger or acquisition, including in the case of a merger to include non-unionized employees, any formerly non-unionized employees who as a result of the merger fall within the bargaining unit scope, voluntarily so choose. This principle, however, must be reasonably applied. The need to hold a vote in merger situations must depend upon a variety of considerations. If the situation really does not require a vote, one may not be conducted. If, on the other hand, circumstances such as the number of employees to be added in the merger or their proportionate importance within the appropriate bargaining unit, or a consideration of community of interest or other factors require it, a vote will be held.

[101] The decision of the Board in *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94 should also be considered:

“[24] In the present circumstances, the question in issue is whether the field sales and telemarketing employees should be included in the newly consolidated bargaining unit. This is an issue of bargaining unit scope or definition. It would be straining the intention of the *Code* to allow individual employee representation on this issue in the context of a bargaining unit reorganization, when such representation is not usually considered at the time of certification and when the sections dealing with the reorganization process do not appear to contemplate the direct participation of individual employees. As indicated in the cited passage, the text of such sections as 18.1, 35 and 45 suggests a more restrictive view of the parties that should be involved than is contemplated by the suggestion that individual employees should be directly involved in the process.

[4] Le Conseil a fait observer ce qui suit:

[99] Cela étant dit, il est nécessaire de déterminer dans quelle mesure les employés souhaitent être syndiqués et lequel des agents négociateurs emporte la préférence dans les unités nouvellement définies. Étant donné que les deux grandes unités proposées viennent tout juste d'être définies en l'espèce, l'employeur et les agents négociateurs concernés n'ont pas eu la possibilité de se pencher sur ces questions. Même si le choix des agents négociateurs appropriés peut sembler évident aux yeux de certains en l'espèce, le Conseil, soucieux d'agir avec prudence, invite les parties à lui soumettre des observations, s'il y a lieu, quant à celui des agents négociateurs qui devrait représenter les nouvelles unités qui ont été définies en l'espèce, ou, s'il est jugé indiqué de tenir un scrutin de représentation, quant aux objectifs du scrutin proposé et au déroulement de celui-ci.

[100] La situation des autres employés touchés, dont celle des employés reconnus volontairement, devrait également être examinée par les parties. Règle générale, dans les cas où, comme en l'espèce, il y a eu fusion d'employeurs, le Conseil appliquera les principes sur lesquels il s'appuie dans les affaires de révocation. Les employés ne seront généralement pas privés des droits acquis aux termes du *Code*, à moins qu'il en soit décidé autrement par une majorité des membres de l'unité jugée habile à négocier collectivement dans laquelle ces employés ont été inclus à la suite d'une fusion ou d'une acquisition, y compris, dans le cas d'une fusion visant à inclure des employés non syndiqués, des employés non syndiqués antérieurement qui, par suite de la fusion, se trouvent englobés dans la définition de l'unité de négociation. Ce principe doit toutefois être appliqué de manière raisonnable. La décision de tenir un scrutin de représentation à la suite d'une fusion d'entreprises doit s'appuyer sur une diversité de facteurs. Il n'est pas nécessaire de tenir un scrutin si la situation ne l'exige pas. Si, par contre, des éléments comme le nombre d'employés à inclure à la suite du fusionnement ou leur importance proportionnelle à l'intérieur de l'unité habile à négocier collectivement, ou des facteurs comme la communauté d'intérêts le justifient, le Conseil ordonnera la tenue d'un scrutin.

[101] Il y a également lieu de tenir compte de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94:

«[24] En l'espèce, la question à trancher est celle de savoir si les représentants commerciaux et les télévendeurs doivent être inclus dans la nouvelle unité de négociation fusionnée. Il s'agit d'une affaire de définition ou de portée de l'unité de négociation. On ferait échec à l'objet du *Code* si on permettait à des employés de présenter des observations à titre individuel sur cette question dans le contexte de la restructuration d'une unité de négociation, lorsque de telles observations ne sont généralement pas prises en considération dans le cadre d'une demande d'accréditation et lorsque les dispositions portant sur la restructuration ne semblent pas envisager la participation directe des employés. Comme il est indiqué dans le passage cité, le texte des articles 18.1, 35 et 45, par exemple, aurait une portée plus restrictive quant à la désignation des parties pouvant intervenir dans une affaire que celle qui est mise de l'avant dans la proposition selon laquelle les employés devraient participer directement aux procédures.

[25] The third argument of TELUS pertains to the substance of the allegation that certain employees were 'swept in' without a separate vote as to whether they should be added to the unit. TELUS suggests that the panel not only failed to comply with the rules of natural justice when it did not consider the "double majority" argument, but that its decision on the double majority issue was also wrong in substance. This argument suggests that a majority of those added should be required, rather than a majority of the employees in the overall unit.

[26] This argument must also be rejected. In light of the circumstances of the case, the original panel did not depart from previous Board policies regarding the double majority rule. As stated by the original panel, this was not an application by a union to expand the scope of a pre-existing unit to include a group of previously excluded employees. It was not a situation where a bargaining agent sought to amend a stable bargaining unit previously deemed by the Board to be appropriate. There was not a pre-existing stable situation being challenged, where those challenging the *status quo* should be asked to justify their actions. The applications in question were initiated by the employer. It was the employer who initiated the review process. The present situation is one where two large, complex and separate employers merged and an application was made by the merged employers to review the bargaining structures existing at the time of application within the operations of each employer, with a view to merging those operations and creating a new and appropriate bargaining structure in the altered situation. The single unit created combines previously certified and voluntarily recognized groups of employees and a variety of locals of at least four different trade unions. There is no question that the Board has power to merge the relevant units and grant the relevant amended certificates. (See *Labour Relations Board et al. v. Oliver Co-operative Growers Exchange*, [1963] S.C.R. 7.)

(pages 11-12)»

(pages 54-56)

[5] In *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305, a relatively small group of formerly unrepresented employees was added to the bargaining unit without a vote, because that group fell within the newly defined appropriate bargaining unit. No vote was held because even if it was assumed that all of the added employees would vote negatively, the representation of a majority of employees within the bargaining unit by the certified bargaining agent would not be compromised.

[6] Subsequent to *Air Canada et al.* (104), *supra*, the process of identifying the bargaining agent more precisely, defining the bargaining unit and that of determining how the new generally described bargaining units would actually function in the workplace, commenced. The International Association

[25] TELUS fait valoir en troisième lieu que certains employés ont été «inclus» sans que le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin distinct pour déterminer s'ils devaient faire partie de l'unité. TELUS affirme non seulement que le banc n'a pas respecté les règles de justice naturelle lorsqu'il s'est abstenu d'examiner l'argument de la «double majorité», mais également que la décision qu'il a rendue sur la question était fondamentalement erronée. Suivant cet argument, il faudrait exiger l'appui de la majorité de ceux qui sont inclus dans l'unité plutôt que de la majorité de tous les membres de l'unité.

[26] Cet argument doit également être rejeté. Compte tenu des circonstances de l'affaire, le banc initial n'a pas dérogé aux politiques antérieures du Conseil concernant la règle de la double majorité. Comme le banc initial l'a déclaré, l'affaire dont il était saisi n'était pas une demande présentée par un syndicat en vue d'élargir la portée d'une unité de négociation existante pour y inclure un groupe d'employés qui en était jusque là exclu. Ce n'était pas une situation où un agent négociateur voulait faire modifier une unité de négociation stable que le Conseil avait déjà jugée habile à négocier. Il n'y avait pas remise en cause d'une situation stable existante où ceux qui rejettent le *statu quo* devraient être tenus de justifier leurs actions. Les demandes en cause en l'espèce ont été présentées par l'employeur. C'est lui qui est l'instigateur du processus de révision. Nous sommes en présence d'une situation où deux employeurs importants, complexes et distincts ont fusionné et ont par la suite présenté une demande de révision des structures des unités de négociation en place chez chaque employeur au moment du dépôt de leur demande dans le but de fusionner leurs activités et de créer une nouvelle structure de négociation habile à négocier dans le nouveau contexte. La nouvelle unité créée comprend des groupes d'employés déjà accrédités et volontairement reconnus et diverses sections locales d'au moins quatre syndicats. Il ne fait aucun doute que le Conseil a le pouvoir de fusionner les unités pertinentes et d'accorder les accréditations modifiées pertinentes. (Voir *Labour Relations Board et al. v. Oliver Co-operative Growers Exchange*, [1963] R.C.S. 7.)

(pages 11-12)»

(pages 54-56)

[5] Dans la décision *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305, un petit groupe d'employés non représentés a été inclus dans l'unité de négociation sans qu'il y ait de scrutin de représentation, parce que ce groupe était englobé dans la portée de la nouvelle unité de négociation jugée habile à négocier collectivement et aussi parce que, en supposant que tous les membres du groupe rejettent l'agent négociateur accrédité, ce dernier n'en continuerait pas moins de représenter la majorité des employés.

[6] Après que le Conseil eut rendu la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, les parties se sont attelées à la tâche d'identifier l'agent négociateur, de définir l'unité de négociation et de déterminer de quelle manière les nouvelles unités de négociation décrites de manière générale allaient exister concrètement au lieu

of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW) was certified on an interim basis as bargaining agent for the employees in the tentatively defined Technical, Maintenance and Operational Support unit, on April 10, 2001. The certification on April 10, 2001 was an interim certification based upon the bargaining unit definitions that had been utilized in the pre-merger airlines. The interim certification was undertaken on the basis that both the relevant bargaining agent and the employer were of the view that this was an appropriate course of action in consideration of the circumstance that the clear majority support of the employees comprising the interim unit, for the IAMAW, was apparent. The IAMAW was therefore certified on an interim basis. The submissions of the parties at the time of the April 10, 2001 interim certification of the IAMAW, to represent the bargaining unit broadly comprising Technical, Maintenance and Operational Support employees of Air Canada, indicated that they were approximately 15,000 employees within the defined interim bargaining unit, almost all of whom were IAMAW members. At the time of the interim certification, the general, universal bargaining unit description, although proposed for eventual use, was not immediately implemented, since it was recognized that it was necessary that the precise impact of the change to a more generally described appropriate bargaining unit would have to be considered in more detail before the bargaining unit description was finalized. The described interim bargaining unit therefore implemented and consolidated the pre-existing enumerative bargaining unit descriptions as a step in a process toward a final universal or generally described merged unit. As was eventually noted in paragraph 29 of *Air Canada et al.* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 147, the Addendum Group from Canadian Airlines International Ltd. was included in the interim unit on an interim basis at that point, and not on a final basis, subject to further submissions of the parties.

[7] Just prior to the interim certification of the Addendum Group within the new merged Air Canada as part of the interim, enumeratively described, Technical, Maintenance and Operational Support unit at Air Canada, on March 26, 2001, the Board had received a letter on behalf of a group of employees of Air Canada. For the purposes of this decision, that

de travail. L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) a été accréditée de façon provisoire à titre d'agent négociateur des employés inclus dans l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel définie provisoirement le 10 avril 2001. Le certificat d'accréditation provisoire attribué le 10 avril 2001 était fondé sur les définitions des unités de négociation qui étaient utilisées dans les entreprises de transport aérien antérieures. Le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation provisoire parce que l'agent négociateur concerné et l'employeur étaient tous deux convaincus de la pertinence de cette mesure eu égard au fait que l'AIMTA avait l'appui manifeste de la majorité des employés compris dans l'unité provisoire. Selon les observations soumises par les parties relativement à l'accréditation de l'AIMTA, le 10 avril 2001, à titre de représentant provisoire de l'unité de négociation générale composée des employés d'Air Canada chargés de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel, l'unité en question englobait environ 15 000 employés qui étaient presque tous des membres de l'AIMTA. Aux fins de l'ordonnance d'accréditation provisoire, le Conseil a décidé de ne pas utiliser la description générale de l'unité de négociation proposée étant donné que toutes les parties s'entendaient pour dire qu'il était nécessaire d'examiner à fond l'incidence exacte des unités de négociation décrites de manière générale avant de les définir une fois pour toutes. En conséquence, le Conseil s'est servi dans un premier temps des listes énumératives antérieures qu'il a intégrées pour en arriver à une description de l'unité de négociation provisoire en attendant que soit arrêtée la description finale de la nouvelle unité définie de manière générale. Ainsi qu'il a été précisé ultérieurement au paragraphe 29 de la décision *Air Canada et autre* (2001), décision du CCRI n° 147, non encore rapportée, le groupe dit ajouté (le «groupe ajouté») des Lignes aériennes Canadien International ltée a aussi été inclus dans l'unité provisoire, mais de manière temporaire seulement, jusqu'à ce que le Conseil ait pris connaissance des observations supplémentaires des parties.

[7] Juste avant que le groupe ajouté de la nouvelle entité fusionnée Air Canada soit inclus à titre temporaire dans l'unité provisoire de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel décrite de manière énumérative le 26 mars 2001, le Conseil avait reçu une lettre d'un groupe d'employés d'Air Canada, lequel, aux fins de la présente décision, sera appelé le

group of employees will be identified as the Diane Brown Côté et al., intervenor group. A letter forwarded by counsel on behalf of the Diane Brown Côté et al. group indicated that the situation of the affected employees was relevant to the ongoing merger proceedings in file 21318-C. Apparently unknown to the applying group, however, because file 21318-C had become extremely complex and voluminous, after notification to the parties, the Board had followed the practice that the numerous issues arising in the file would be resolved between the parties of direct interest only. This had resulted in a number of parallel and separate processes simultaneously proceeding, which generally involved only the most directly affected parties. In its letter of March 26, 2001, the Diane Brown Côté et al. group unfortunately did not identify in which of the many issues and processes underway it sought to intervene. The March 26 letter asked for copies of any correspondence or documents applicable to the group, but did not specify the precise nature of the group's concern. The precise text of this letter is important in the present context and is set out here in its entirety:

Re: Air Canada
-and- Canadian Airlines International Ltd.
C.I.R.B. file: 21318-C
O/F: 1754

Dear Sir:

With respect to the above-mentioned matter, we have received instructions from our clients, over 200 Air Canada employees, represented by Diane Brown Côté, to send you this letter and to intervene following the decision of January 24, 2001, bearing number 104.

To this effect, you will find attached hereto our intervention that we ask be included in the CIRB file.

This intervention is necessary as a request of decision number 104, issued on January 24, 2001, in which it is not clear that our clients are excluded from any bargaining unit represented by either of the affected unions for employees of Canadian Airlines International Ltd.

Our clients were not invited to any of the hearings, and this January 24, 2001 decision, along with any further decision, may affect their most fundamental rights not to be included in any certification.

Accordingly, we would appreciate it if you would indicate the date of the next hearing in this matter so that we may be present and be heard before the CIRB to make the appropriate

groupe d'intervenants Diane Brown Côté et autres. La lettre, rédigée par l'avocat du groupe, indiquait que la situation des employés concernés se devait d'être prise en considération dans les affaires de fusion faisant l'objet du dossier 21318-C. Le groupe ne semblait toutefois pas avoir été informé que, du fait que le dossier 21318-C était devenu extrêmement complexe et volumineux, le Conseil avait décidé, après en avoir avisé les parties, que les nombreuses questions soulevées dans le dossier seraient réglées entre les parties directement concernées seulement. Il en était résulté un certain nombre d'instances parallèles et distinctes qui se déroulaient simultanément, et qui mettaient généralement en cause les seules parties directement touchées. La lettre du 26 mars 2001 ne précisait malheureusement pas dans laquelle des nombreuses affaires et procédures le groupe souhaitait intervenir. L'auteur de la lettre demandait au Conseil de fournir des copies de toute correspondance ou document s'appliquant au groupe, sans donner de détails sur la nature exacte des préoccupations du groupe. Le texte particulier de cette lettre revêt de l'importance en l'espèce et il est reproduit intégralement ci-après.

Objet: Air Canada
-et- Canadian Airlines International Ltd.
C.C.R.I. dossier: 21318-C
N/D: 1754

Monsieur,

Relativement à l'affaire mentionnée en rubrique, nous avons reçu mandat de nos clients, plus de 200 employés(es) de Air Canada, représentés par Diane Brown Côté, de vous adresser la présente et d'intervenir auprès de votre organisme, suite à la décision rendue le 24 janvier 2001, portant le numéro 104.

À cette fin, vous trouverez annexée à la présente notre comparution que nous vous demandons de déposer au dossier du C.C.R.I.

Cette intervention est rendue nécessaire en raison de la décision numéro 104, rendue le 24 janvier 2001, où il n'apparaît pas de façon évidente que nos clients sont exclus de quelque unité de négociation représentée par l'un ou l'autre des syndicats concernés pour les employés(es) de Canadian Airlines International Ltd.

Nos clients n'ont pas été convoqués à l'une quelconque des auditions et cette décision du 24 janvier 2001 de même que toute décision à venir risque d'affecter leurs droits les plus fondamentaux de ne faire partie d'aucune accréditation.

Nous vous saurions gré, par conséquent, de nous indiquer la prochaine date d'enquête dans cette affaire, afin que nous puissions être présents et être entendus devant le C.C.R.I., pour

representations for the exclusion of our clients from any bargaining unit represented by the unions in question. Because of this merger, our clients may be included in a bargaining unit represented by a union when, presently, that is not the case by their choice.

Moreover, and without prejudice to the foregoing, it must be recognized that there is more than one union involved in this merger and our clients might be forced to be a member of one of them, without having had an opportunity to express their opinion on this matter. Such a situation further justifies this intervention and the right to make the appropriate representations.

In light of the foregoing, we would also appreciate it if you would send us all correspondence or documents that might affect the rights of our clients, prior to the next hearing, so that we can examine the status of the file.

Attached is our intervention in this matter and a copy of a petition signed by our clients in support of the present intervention.

Thank you for your attention in this matter and we hope to hear from you by return mail.

(sgd) Guy Sirois, Counsel

(translation)

[8] As an examination of the above contents will disclose, the March 26 letter did provide some specificity in that it indicated that the group of more than 200 employees of Air Canada, represented by the Diane Brown Côté et al. group, sought status to intervene in the Board's ongoing proceedings in file 21318-C, following the Board's decision of January 24, 2001, that is *Air Canada et al.* (104), *supra*. The March 26 letter unfortunately did not make clear the precise nature and identity of the group sought to be represented nor what issues or concerns affecting the group arose from *Air Canada et al.* (104), *supra*.

[9] The initial correspondence of March 26 was not responded to immediately. It was consequently followed by a subsequent letter of April 20, on behalf of the Diane Brown Côté et al. group enquiring whether the Board had received the initial correspondence. The Board's administrative process in response to the two letters continued to be slow between the Board headquarters and regional offices, because the precise nature and identity of the group and its concerns with *Air Canada et al.* (104), *supra*, were

faire les représentations appropriées quant à la non-inclusion des clients que nous représentons dans quelque unité de négociation représentée par les syndicats impliqués, nos clients pouvant, par le simple effet de cette fusion, être inclus dans une unité de négociation représentée par un syndicat alors qu'actuellement tel n'est pas le cas en raison de leur volonté.

Au surplus, et sans préjudicier à ce qui précède, force est de constater qu'il y a plus d'un syndicat impliqué par cette fusion et nos clients pourraient se voir imposer l'appartenance à l'un d'eux sans avoir eu à se prononcer à cet effet, justifiant à nouveau la présente intervention et le droit de faire les représentations appropriées.

Vu ce qui précède, nous vous saurions également gré de bien vouloir nous transmettre toute correspondance ou document pouvant affecter les droits de nos clients et ce, avant la prochaine date d'enquête afin de nous permettre de prendre connaissance de l'état du dossier.

Vous trouverez donc ci-annexé notre comparution dans cette affaire de même que la copie d'une pétition signée par nos clients appuyant la présente démarche.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente et comptant vous lire par prochain courrier à cet effet, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

(s) Guy Sirois, avocat

[8] Ainsi qu'on peut le constater à la lecture du texte qui précède, la lettre du 26 mars donnait quand même un certain nombre de précisions, en ce qu'elle indiquait que le groupe, composé de plus de 200 employés d'Air Canada représentés par Diane Brown Côté, demandait que le Conseil lui accorde la qualité d'intervenant dans les affaires dont il était saisi relativement au dossier 21318-C par suite de la décision rendue le 24 janvier 2001, c'est-à-dire la décision *Air Canada et autre* (104), précitée. L'avocat du groupe ne fournissait malheureusement aucun détail sur la nature et l'identité du groupe, ainsi que sur les interrogations ou préoccupations que soulevait la décision *Air Canada et autre* (104), précitée.

[9] Le Conseil n'a pas répondu sur-le-champ à la lettre du 26 mars, qui a été suivie d'une autre lettre, datée du 20 avril, dans laquelle le représentant du groupe Diane Brown Côté et autres demande si le Conseil a reçu la première lettre. La réponse administrative du Conseil aux deux lettres a continué de se faire attendre, car les bureaux régionaux n'arrivaient toujours pas à déterminer l'identité du groupe et la nature exacte de ses préoccupations, ainsi qu'à établir le lien avec la décision *Air Canada et autre* (104), précitée. Après

still not appreciated. Following the receipt of the April 20 letter, an enquiry was directed by the Board headquarters to the regional office on May 2 seeking clarification and follow-up, and a follow-up e-mail was forwarded from the Board headquarters to the regional office on May 22. Following the May 22 enquiry to the regional office, the acknowledgment of receipt of the March 26 and April 20 letters was belatedly carried out by letter of May 30, 2001 and the commentaries of possibly affected parties were requested by the same correspondence. Subsequent letters in response from the possibly affected bargaining agents dated June 5, 2001 and July 19, 2001, which requested further information and enquiries, were directed through the regional office requesting disclosure as to which group of employee classifications at Air Canada were affected by the correspondence of March.

[10] Unfortunately, even following this correspondence, the concerns of the Diane Brown Côté et al. group were not clarified. Lacking information concerning the precise concerns of the affected group, the Board did not integrate their concerns and their wish to participate in further process with respect to the more precise definition of the Technical, Maintenance and Operational Support unit contemplated by *Air Canada et al.* (104), *supra*. As a consequence, the definitional process did not integrate the concerns of the Diane Brown Côté et al. group and *Air Canada et al.* (147), *supra*, and the accompanying certification order of December 4, 2001, did not directly take into account and consider their position and situation. However, when that group became aware of *Air Canada et al.* (147), *supra*, and the more precise definition of the bargaining unit set out therein, a letter was forwarded to the Board on December 21, 2001, which made it apparent that the group was potentially affected by the definition of the appropriate bargaining unit in the Technical, Maintenance and Operational Support sector of Air Canada, and hence, the Technical, Maintenance and Operational Support unit certification.

[11] The December 21 letter requested notice of the next dates scheduled for the enquiry in process and a copy of the full file and correspondence related thereto. That letter concluded as follows:

For these reasons, the intervenors are filing this application for reconsideration with the Board to:

réception de la lettre du 20 avril, l'administration centrale du Conseil a adressé une demande au bureau régional, le 2 mai, afin d'obtenir des éclaircissements et d'être mis au fait de la situation, demande qu'il a fait suivre d'un courriel de rappel le 22 mai. À la suite de ce rappel, le bureau régional a finalement accusé réception des lettres datées du 26 mars et du 20 avril au moyen d'une lettre datée du 30 mai 2001, dans laquelle il demande aux parties susceptibles d'être touchées de lui communiquer leurs observations. Les agents négociateurs susceptibles d'être touchés ont à leur tour écrit au Conseil, le 5 juin et le 19 juillet 2001, afin d'obtenir des renseignements supplémentaires, et des demandes ont été adressées au bureau régional pour que soient précisées les catégories d'employés d'Air Canada qui étaient concernées par la lettre du 26 mars.

[10] Malheureusement, même après cet échange de correspondance, la nature exacte des préoccupations du groupe Diane Brown Côté et autres est demeurée un mystère. En conséquence, le Conseil n'a pas intégré les préoccupations du groupe et leur désir de participer aux procédures ultérieures ayant pour but de définir le groupe de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel envisagé dans la décision *Air Canada et autre* (104), précitée. Le Conseil a donc rendu la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, et l'ordonnance d'accréditation du 4 décembre 2001 sans être au courant, dans les faits, de la position et de la situation du groupe Diane Brown Côté et autres. Cependant, après que le groupe eut pris connaissance de la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, et de la définition exacte de l'unité de négociation, leur représentant a adressé une lettre au Conseil, le 21 décembre 2001, dans laquelle il ressortait que le groupe était susceptible d'être englobé dans la définition de l'unité habile à négocier collectivement regroupant les employés d'Air Canada préposés à l'appui technique, à l'entretien et au soutien opérationnel, et, dès lors, par l'accréditation de l'unité regroupant ces employés.

[11] Dans la lettre datée du 21 décembre, le représentant du groupe demande au Conseil de lui préciser les prochaines dates d'audiences de l'affaire en cours et de lui fournir une copie du dossier complet et de la correspondance pertinente. Il termine sa lettre de la manière suivante:

Pour ces motifs, les intervenants formulent la présente demande de réexamen au Conseil pour:

- (a) Have this application for reconsideration granted;
- (b) Rescind the decision issued on December 4, 2001 in file 21318-C (Document #150708);
- (c) Allow the intervenors to make representations on every issue in which they are involved;
- (d) Without restricting the generality of the foregoing, allow the intervenors to make representations on their inclusion in or exclusion from a given bargaining unit, and, if appropriate, on what conditions;
- (e) Issue any additional order or decision to ensure the intervenors' rights are protected;

THE WHOLE RESPECTFULLY SUBMITTED.

(translation)

[12] The Board, upon appreciating that the group was affected by *Air Canada et al.* (147), *supra*, responded forthwith to the December 21 letter by letter dated December 24, 2001. When further enquiry indicated that a copy of this letter had not been received, further correspondence was forwarded on January 15, 2002.

[13] On January 22, 2002, counsel for the Diane Brown Côté et al. group wrote indicating that the group could not, in its submission, decide, based on the list of documents that had been forwarded to it, which documents were required in order to prepare its submissions and observations. The full text of all relevant documents was requested. Certain other questions were also identified in that correspondence. All of the concerns raised in that letter were addressed in a Board letter dated February 21, 2002. The text of that letter is set out in its entirety:

Dear Sir:

This letter is further to the Board's letter of December 24, 2001 in respect of the above matter. For clarity, since it is not expressly clear in that letter, the Board will, as requested in your December 21, 2001 letter, reconsider its decision in *Air Canada et al.* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 147, of December 4, 2001. The Board will fully reconsider its decision, in light of any written submissions you may wish to make on behalf of your clients.

However, in view of the nature of that decision, the Board will not, as you requested, cancel its decision pending consideration of your submissions. The reason for this is that there is no basis for an anticipation of irrevocable or irreversible harm resulting from the Board's decision, nor has any other persuasive reason for such action yet been presented. It was with a view to expediting a reconsideration of CIRB decision

- a) Accueillir la présente demande de réexamen;
- b) Annuler la décision rendue le 4 décembre 2001 dans le dossier 21318-C (document #150708);
- c) Permettre aux intervenants de faire valoir leur point de vue sur toutes les questions les affectant;
- d) Sans restreindre la généralité de ce qui précède, permettre aux intervenants de faire valoir leur point de vue sur leur inclusion ou non dans une quelconque unité de négociation et, le cas échéant, à quelles conditions;
- e) Rendre toute autre ordonnance ou décision assurant la sauvegarde des droits des intervenants;

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.

[12] Ayant compris que le groupe était visé par la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, le Conseil a répondu immédiatement à la lettre du 21 décembre au moyen d'une lettre datée du 24 décembre 2001. Quand, à la suite d'une vérification ultérieure, il est devenu manifeste que cette lettre n'avait pas été reçue, une autre lettre a été adressée au groupe le 15 janvier 2002.

[13] Le 22 janvier 2002, l'avocat du groupe Diane Brown Côté et autres a écrit au Conseil pour l'informer que le groupe n'arrivait pas à déterminer, en consultant la liste qui lui avait été communiquée, de quels documents il avait besoin pour préparer ses arguments et observations. Il demandait au Conseil de lui communiquer le texte intégral de tous les documents applicables et soulevait un certain nombre d'autres questions auxquelles le Conseil a répondu dans une lettre datée du 21 février 2002. Le texte de cette lettre est reproduit intégralement ci-après.

Monsieur,

La présente fait suite à la lettre du Conseil datée du 24 décembre 2001 portant sur le dossier susmentionné. Étant donné que cette lettre laisse subsister un certain doute, le Conseil tient à préciser qu'il réexaminera intégralement la décision rendue le 4 décembre 2001 dans l'affaire *Air Canada et autre* (2001), décision du CCRJ n° 147, non encore rapportée, ainsi que vous le demandez dans votre lettre du 21 décembre 2001. Pour ce faire, le Conseil s'appuiera sur les observations écrites que vous voudrez bien lui soumettre au nom de vos clients.

Cependant, à cause de la nature de cette décision, le Conseil n'accédera pas à votre demande d'annulation de la décision, pendant la période d'examen des observations. Le Conseil en a décidé ainsi parce qu'il n'a aucune raison de croire que sa décision causera des torts irréparables, et qu'aucun autre motif convaincant de prendre une telle mesure ne lui a encore été soumis. C'est dans le but d'accélérer le réexamen

no. 147 that the Board forwarded on December 24, 2001, admittedly hurriedly prepared documentation, setting out a list of all relevant documentation on the file, in the expectation that it would allow the identification of necessary documentation to allow the submissions that you requested to make so they be forwarded to the Board within the time limits set out therein.

The Board has now been advised that:

1. There may have been a delay in the transmission of its letter of December 24, 2001; and

2. In your view, it is impossible to select which among the 276 documents identified in the Board's document list, would affect the interests of your clients.

In view of this concern, the Board now expressly advises that it will proceed to reconsider its decision no. 147, on the basis of any written submissions you may make on behalf of your clients, and will revise the time limits it established to the extent necessary to allow this to be done.

This reconsideration, as was decision no. 147, unless persuasive reasons for a contrary approach are presented, will be based upon your written submissions on behalf of your clients, and such submissions in reply or response as appropriate.

Additionally, while the Board will consider any submissions your clients may wish to make, it is the Board's understanding that the general basis of your request was that set out in your letter of December 21, 2001. While the Board's correspondence of December 24 referred to points 3 and 4, this was a mistake based on the Board's instruction that it would reconsider the matter pursuant to the issues raised in the 3rd and 4th points in your letter of December 21. In fact, these points are lettered (c) and (d) in your correspondence and confusion has resulted respecting the meaning of the Board's reference to points 3 and 4, for which the Board accepts the complete responsibility.

For certainty, therefore, the Board will consider your written submissions, in order to:

“(c) Allow the intervenors to make representations on every issue in which they are involved;

(d) Without restricting the generality of the foregoing, allow the intervenors to make representations on their inclusion in or exclusion from a given bargaining unit, and, if appropriate, on what conditions.”

Needless to say, the reconsideration will result in appropriate orders or amendments to orders by the Board; therefore, it should be understood that, if necessary, the Board will:

“(c) Make any additional order or decision to ensure the intervenors' rights.”

As a consequence of the above, in particular of the delays and misunderstanding that have resulted, the Board will stay the

de la décision du CCRI n° 147, que le Conseil a expédié, le 24 décembre 2001, des documents préparés à la hâte, il faut l'admettre, renfermant une liste de tous les documents pertinents versés au dossier, de manière à permettre la détermination des documents nécessaires à la formulation des observations que vous désirez soumettre, dans les délais indiqués dans les présentes.

Le Conseil a été informé de ce qui suit:

1. Il se peut que la lettre datée du 24 décembre 2001 ait été envoyée plus tard que prévu.

2. Il est impossible, selon vous, de déterminer, parmi les 276 documents mentionnés dans la liste de documents du Conseil, lesquels auraient une incidence sur les intérêts de vos clients.

Cela étant dit, le Conseil vous informe expressément qu'il compte réexaminer la décision n° 147, en s'appuyant sur les observations écrites que vous voudrez lui soumettre au nom de vos clients, et qu'il révisera les délais imposés dans la mesure nécessaire pour vous permettre de le faire.

À l'instar de la décision n° 147, le réexamen sera fondé sur les observations que vous aurez présentées par écrit pour le compte de vos clients et les observations produites en réfutation ou en réponse à celles-ci, selon le cas, à moins que soient invoqués des motifs convaincants de procéder autrement.

En outre, si le Conseil accepte de prendre en considération les observations que vos clients pourraient lui soumettre, il croit comprendre que le fondement général de votre demande est celui qui est exposé dans votre lettre du 21 décembre 2001. Dans sa lettre datée du 24 décembre, le Conseil mentionne par erreur les points 3 et 4, alors qu'il aurait fallu lire les points c) et d), pour reprendre la désignation que vous avez utilisée dans votre lettre du 21 décembre. Le Conseil ayant indiqué qu'il allait réexaminer l'affaire en s'appuyant sur les questions soulevées dans les 3^e et 4^e points de votre lettre, il en est résulté une certaine confusion, dont nous assumons l'entière responsabilité.

En conséquence, dans le but de dissiper tout doute qui pourrait subsister, le Conseil confirme qu'il prendra en considération les observations écrites afin de:

«(c) Permettre aux intervenants de faire valoir leur point de vue sur toutes les questions les affectant;

d) Sans restreindre la généralité de ce qui précède, permettre aux intervenants de faire valoir leur point de vue sur leur inclusion ou non dans une quelconque unité de négociation et, le cas échéant, à quelles conditions.»

Il va sans dire que le réexamen de la décision donnera lieu à la formulation ou à la modification d'ordonnances; il doit donc être clairement entendu que le Conseil pourra, au besoin:

«(c) Rendre toute autre ordonnance ou décision assurant la sauvegarde des droits des intervenants».

Compte tenu de ce qui précède, plus particulièrement des retards et des malentendus qui en ont résulté, le Conseil

execution of its decision no. 147 of December 4, 2001, although, as indicated previously, it will not at this point cancel it.

To address your concerns about documentation, the Board has examined the file and ordered that all documentation of relevance to CIRB decision no. 147, be photocopied and transmitted to you.

Because certain documents on the file, prepared and submitted prior to your intervention that date, may also be of relevance to your clients, the Board, with a view to expedite the matter, will also forward to you all documents prior to that date relating to the structure and composition of the bargaining units considered in CIRB decision no. 147.

These documents will be forwarded for your consideration as soon as they can be compiled.

The Board will thereafter allow you a period of three weeks to prepare and forward your submissions and any additional material you may wish to submit, including, for certainty, any documentary or affidavit evidence your clients may consider relevant. In accordance with the Board's practice, any submissions or material should be copied to all the other parties to the file.

The Board will then allow a ten-day period for the response of the other parties of interest. A further seven-day period for reply will then be provided to your clients.

The periods for submission, response and reply will begin on the date upon which you receive the full documentation described above.

[14] It is to be noted that the above letter indicates that the Board would itself forward all of the relevant documentation prior and subsequent to the initial intervention of March 26, 2001 to the Diane Brown Côté et al. group, and that it would reconsider in full the matters at issue based on the representations made by the group through its counsel. The Board's February 21 decision to reconsider was taken upon the basis that due to administrative circumstances, the submissions and positions of the Diane Brown Côté et al. group had not been considered in full prior to *Air Canada et al.* (147), *supra*. In its letter of February 21, 2002, the Board expressly acknowledged that it was appropriate for the Diane Brown Côté et al. group to have a full opportunity to make any representations relevant to *Air Canada et al.* (147), *supra*, and that it felt appropriate and indicated that the Board's decision

surseoir à l'exécution de la décision du CCRI n° 147, rendue le 4 décembre 2001, bien qu'il ne soit pas disposé à annuler cette décision pour l'instant, ainsi qu'il l'a déjà précisé.

Pour ce qui est des craintes que vous formulez au sujet de la documentation, le Conseil a examiné le dossier et a ordonné que tous les documents qui avaient un rapport avec la décision du CCRI n° 147 soient photocopiés et vous soient transmis par la suite.

Étant donné que certains des documents versés au dossier qui ont été préparés et soumis avant la réception de votre lettre pourraient aussi être utiles à vos clients, le Conseil, par souci d'accélérer le réexamen de sa décision, vous fera également parvenir une copie de tous les documents reçus avant cette date, qui se rapportent à la structure et à la composition des unités de négociation faisant l'objet de la décision du CCRI n° 147.

Ces documents vous seront transmis pour examen aussitôt qu'ils auront été rassemblés.

Le Conseil vous accordera ensuite une période de trois semaines pour préparer et communiquer vos observations et tout autre document que vous voudrez bien lui soumettre, dont, bien sûr, toute preuve documentaire ou par affidavit que vos clients pourraient juger utile de fournir. En conformité avec la pratique établie du Conseil, vous devez adresser une copie des observations et des autres documents aux autres parties à l'affaire.

Le Conseil accordera ensuite dix jours aux autres parties intéressées pour communiquer leur réponse. Vos clients disposeront pour leur part d'une période de sept jours pour faire parvenir leur réplique.

Les délais alloués pour la présentation des observations, de la réponse et de la réplique commencent à la date à laquelle vous recevez la totalité des documents mentionnés précédemment.

[14] Il convient de noter que, dans la lettre reproduite ci-dessus, le Conseil indique qu'il fera le nécessaire pour transmettre au groupe Diane Brown Côté et autres tous les documents pertinents qui lui ont été soumis avant et après l'intervention initiale du 26 mars 2001, et qu'il réexaminera à fond toutes les questions en litige en tenant compte des observations formulées par l'entremise de leur procureur. Si le Conseil a ainsi décidé, le 21 février 2002, de réexaminer la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, c'est parce que, pour des raisons d'ordre administratif, il n'avait pas pris en considération les observations et les positions du groupe Diane Brown Côté et autres quand il s'était prononcé sur les questions en litige. Dans sa lettre datée du 21 février 2002, le Conseil admet expressément qu'il se doit d'accorder au groupe Diane Brown Côté et autres la possibilité de formuler des

and order would be stayed pending the provision of full opportunity to this group to make such representations.

[15] Subsequently, on March 5, 2002, the Board was requested to, in turn, reconsider its February 21, 2002 decision by the IAMAW. In that letter, the IAMAW requested that the Board order of February 21, 2002 be reconsidered as respects the following aspects:

- a. granted Mr. Sirois' clients their request that the Board reconsider its Decision 147 dated December 4, 2001;
- b. Stayed the execution of Decision 147 pending the resolution of the reconsideration application;
- c. Permitted Mr. Sirois' clients the opportunity to provide written submissions on all aspects of Decision 147.
- d. Directed a time frame for the resolution of the reconsideration application which prejudices the right of the IAM&AW to an expeditious determination of the T/M/OS Unit outstanding merger issues.

[16] The Board has not previously responded to the IAMAW request to reconsider. However, it will be dealt with subsequently in these reasons.

[17] The full documentation requested by the Diane Brown Côté et al. group was forwarded to the group after the Board had a chance to examine in detail the matter, review the voluminous material on file and develop a better appreciation of the nature of the intervention proposed by that group. Subsequently, after considering the material forwarded, on March 21, 2002, the Diane Brown Côté et al. group filed its written submissions accompanied by certain legal authorities.

[18] The text of the submissions is set out hereinafter:

This is further to your letter of February 21, 2002, and the receipt, in our offices on February 28, 2002, of Board documents sent for consideration. This February 21, 2002 letter and the enclosed documents were sent further to our December 21, 2001 application for reconsideration and our letter of January 22, 2002 (in reply to your letter of January 15, 2002).

observations concernant la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, et qu'il suspend l'exécution de sa décision et de son ordonnance jusqu'à ce que le groupe ait fait valoir ses arguments.

[15] Subséquemment, soit le 5 mars 2002, l'AIMTA s'est adressée au Conseil pour qu'il réexamine sa décision du 21 février 2002 d'examiner à nouveau la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, eu égard aux aspects suivants:

- a. le Conseil a accédé à la requête des clients de M^e Sirois de réexaminer la décision n° 147 datée du 4 décembre 2001;
- b. le Conseil a suspendu l'exécution de la décision n° 147 jusqu'à ce qu'il se soit prononcé sur la demande de réexamen;
- c. le Conseil a accordé aux clients de M^e Sirois la possibilité de soumettre des observations écrites sur tous les aspects de la décision n° 147;
- d. le Conseil a fixé une date limite pour régler la question de la demande de réexamen, portant ainsi atteinte au droit de l'AIMTA à ce que soient tranchées rapidement les questions en suspens se rapportant à l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel.

(traduction)

[16] La demande de réexamen de l'AIMTA est restée sans réponse jusqu'à maintenant. Le Conseil se penchera cependant sur les questions soulevées par le syndicat dans les présents motifs.

[17] Le Conseil a accédé à la requête du groupe Diane Brown Côté et autres et lui a fait parvenir la totalité des documents demandés après avoir examiné l'affaire en profondeur, passé en revue l'abondante documentation versée au dossier et s'être fait une meilleure idée du type d'intervention proposée par le groupe. Subséquemment, soit le 21 mars 2002, après avoir pris connaissance des documents fournis, le groupe Diane Brown Côté et autres a adressé ses observations écrites au Conseil avec la jurisprudence sur laquelle il s'appuyait.

[18] Le texte des observations du groupe est reproduit ci-après.

La présente fait suite à votre envoi du 21 février 2002 et à la réception, à nos bureaux le 28 février 2002, des documents du Conseil transmis pour examen. Cet envoi du 21 février 2002 et ces documents font suite à notre demande de réexamen du 21 décembre 2001 et à notre lettre du 22 janvier 2002 (laquelle faisait suite à votre envoi du 15 janvier 2002).

These submissions also take into consideration the application for reconsideration filed by the IAMAW on March 5, 2002.

As indicated in the file, we represent the interests of a substantial majority of a group of employees (slightly more than 180) at Air Canada, which corresponds to what has been described as the Addendum Group at Canadian. Although the counsel's mandate was not provided, we can provide a copy on request and under **confidential** cover, if the Board so requires.

To avoid repetition, this submission includes, **as if they were reiterated in full**, our representations as set out in our intervention of March 21, 2001 and in our application for reconsideration of December 21, 2001.

A brief look at the documents forwarded by the Board reveals that documents 54, 55, 57, 60, 67, 75, 76 and 167, at least address issues of interest affecting our clients' rights.

The Board ignored our clients' rights because, **since October 20, 2000** (document no. 55), it did not invite them, either by notice or by public notice or otherwise, to participate in the ongoing proceedings related to the future treatment of this group of employees.

Our clients recognize that the **sole** issue of the appropriate unit is within the jurisdiction of the union and the employer, under the Board's direction.

What our clients do not understand at all is why the Board, when it decided to add a group of employees, a majority of which, even a substantial portion, was not covered by a certification, did not consult them.

It is absolutely clear and unequivocal that our clients should have been heard in this matter. It is also interesting to now see the union complaining of the same denial of its rights in its application for reconsideration...

• *Samson c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990*, [1995] T.T. 549 à 567 (copy attached)

At pages 15 *et seq.* of that decision, Justice Marc Brière of the Quebec's Labour Court describes the Board's practices and refers to *Raeburn et al. v. Teamsters Local Union No. 31* (Atomic Transportation Systems Inc.), 94 di 48, and to the decision of the Federal Court of Appeal, which immediately set aside the Board's decision (F.C.A. A-40-94 of May 3, 1995 (D.T.E. 95T-1210) (copy attached), **because he did not hear the intervenors.**

In the instant matter, in its decision no. 104, the Board **expressly** reserved its final decision on the issues of interest to our clients, namely, the future treatment of the Addendum Group and their members. Here again, our clients were forgotten, despite their intervention of March 26.

We have noted that both the employer and the union presented their position in detail, with the supporting Board jurisprudence, on the conditions appropriate for the **mandatory**

Les présentes observations tiennent compte, également, de la demande de réexamen qu'a elle-même déposé l'AIMTA le 5 mars 2002.

Tel qu'indiqué au dossier, nous représentons les intérêts d'une majorité substantielle d'un groupe d'employés (un peu plus de 180) chez Air Canada, qui correspond à ce qui a été désigné comme «l'addendum group» chez Canadien. Bien que le mandat de l'avocat doit se présumer, si le Conseil l'exige, nous pourrions lui fournir, sur demande et sous pli **confidentiel**, une copie des mandats.

En vue d'éviter des répétitions, la présente comprend, **comme si elles étaient récitées au long**, nos prétentions contenues à notre intervention du 21 mars 2001 et à notre demande de réexamen du 21 décembre 2001.

Un examen sommaire des documents transmis par le Conseil semble révéler qu'au moins les documents nos 54, 55, 57, 60, 67, 75, 76 et 167 se sont adressés aux questions d'intérêt qu'affectent les droits de nos clients.

Le Conseil a ignoré les droits de nos clients lorsque **dès le 20 octobre 2000** (document no 55) il ne leur demande pas de participer au processus, entourant le traitement éventuel de ce groupe d'employés, dans les procédures en cours par avis ou affichage public ou autrement.

Nos clients reconnaissent que la **stricte** question de l'unité appropriée relève du syndicat et de l'employeur sous la gouverne du Conseil.

Ce que nos clients ne comprennent d'aucune façon c'est pourquoi le Conseil, lorsqu'il décide d'ajouter un groupe d'employés dont une majorité, voire même une portion substantielle, n'était pas visé par une accréditation, il ne leur demande pas leur avis.

Il est absolument clair et non-équivoque que nos clients auraient dû être entendus sur cette question. Il est d'ailleurs curieux de voir maintenant le syndicat se plaindre du même déni dans leur demande de réexamen...

• *Samson c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990*, [1995] T.T. 549 à 567 (copie ci-jointe)

Aux pages 15 et suivantes de cette décision, le Juge Marc Brière, du Tribunal du travail, décrit les pratiques du Conseil et réfère à l'affaire *Raeburn et als. c. Syndicat des Teamsters, Section locale 31* (Atomic Transportation Systems inc.), 94 di 48, et à la décision de la Cour d'appel fédérale qui cassa, séance tenante, la décision du Conseil (C.F.A. A-46-94 du 3 mai 1995 (D.T.E. 95T-1210) (copie ci-jointe), **parce qu'il n'avait pas entendu les intervenants.**

En l'espèce, dans sa décision no 104, le Conseil a **expressément** réservé sa décision finale sur les questions intéressant nos clients, soit le traitement éventuel de «l'addendum group» et leur correspondant. Encore une fois, nos clients furent oubliés malgré, cette fois, leur intervention du 26 mars qui suivait.

Nous avons constaté qu'autant l'employeur que le syndicat ont considérablement fait valoir, jurisprudence du Conseil à l'appui, leur point de vue sur la question des conditions

inclusion of our clients, or even their addition to the Addendum Group, in a larger unit.

All that our clients are asking, and have been asking since March 26, 2001, is that they be allowed to express their wishes, through a secret ballot vote, on whether or not to be literally merged and submerged (that is, drowned) in a bargaining unit. It should be noted that, in terms of this bargaining unit that the Board deemed appropriate, the Board or the IAMAW literally plans to add our clients after the fact as though nothing had happened ... Our clients want to be part of the discussion on this issue, but understand that the Board could decide that it be appropriate to include the members of the Addendum Group, formerly with Canadian.

The employees who have had a career in non-unionized positions do not find it logical at all to suddenly find themselves, **without any say**, included in a bargaining unit and subject to provisions of a collective agreement that may radically change their working conditions or even their job, without even having been able to democratically choose to do so.

It appears from the submissions of the employer and the union that, in similar if not identical circumstances, the Board has previously ordered such "double majority" votes or tests.

Why, in the case of our clients, does the Board believe that it is inappropriate to do so? What prejudice will it cause and to whom?

Why did it not consider it useful to obtain their views on the issue?

Our clients are only seeking the respect of their fundamental right to choose. Of course, this might mean that the IAMAW might not have a majority support in the group composed of our clients and that of the Addendum Group. And if so, would it be a calamity if some employees decide not to be unionized? Is it the Board's mission to force unionization or should it ensure freedom of choice?

Our clients urgently need to understand what has taken place, why it has taken place and **what will happen now**. There is sometimes value in a tribunal putting itself in the shoes of an uninitiated employee who has to live with its decisions.

Lastly, for the above reasons, we reiterate each and every conclusion enunciated in our application for reconsideration.

We trust that this submission is satisfactory and we await your response.

(sgd) GUY SIROIS, Counsel

(translation)

préalables à l'inclusion **forcée** de nos clients ou, encore, de ces derniers joints à «l'addendum group» dans une unité plus vaste.

Tout ce que nos clients demandent, et demandent depuis ledit 26 mars, c'est de leur permettre de s'exprimer par la voie d'un scrutin secret sur leur volonté ou non d'être littéralement confondus et immergés (c'est-à-dire noyés) dans une accréditation. Il est à noter que, par rapport à cette accréditation que le Conseil a jugé habile à négocier, le Conseil ou l'AIMTA envisage de littéralement y verser ensuite nos clients comme si de rien n'était... Nos clients désirent participer à ce débat mais comprennent que le Conseil pourrait juger opportun d'y faire participer également les membres de «l'addendum group» anciennement chez Canadian.

Pour des employés qui justifient d'une carrière dans des postes non syndiqués et qui se voient soudainement, **et sans aucun mot à dire**, soumis à une accréditation et à des règles de convention collective pouvant modifier radicalement leurs conditions de travail et même leur emploi, sans même pouvoir démocratiquement en décider, il y a là une logique qui les dépasse totalement.

Il appert des prétentions de l'employeur et du syndicat que le Conseil a effectivement déjà ordonné, dans des circonstances identiques sinon très similaires, de tels votes ou de tels tests de «double majorité».

Pourquoi, dans le cas de nos clients, le Conseil estime-t-il inapproprié de le faire? Quel préjudice cela causerait à quiconque?

Pourquoi n'a-t-il pas trouvé utile de recueillir leurs vues sur le sujet?

Tout ce que nos clients recherchent c'est le respect de leur droit fondamental de choisir. Bien sûr cela pourrait comporter que l'AIMTA ne recueille pas cette majorité dans le groupe formé de nos clients et celui de «l'addendum group». Et alors, est-ce une calomnie que certains employés décident de ne pas se syndiquer? Le Conseil a-t-il une mission de forcer la syndicalisation ou doit-il plutôt s'assurer du libre choix?

Nos clients ont un urgent besoin de comprendre ce qui s'est passé, pourquoi cela s'est ainsi passé et **ce qui va maintenant se passer**. Il n'est pas inutile, parfois, pour un tribunal de s'imaginer dans la peau d'un employé non initié qui doit vivre avec ses décisions.

Enfin, et pour les motifs qui précèdent, nous réitérons toutes et chacune de nos conclusions figurant à la demande de réexamen.

Espérant le tout conforme et dans l'attente de vos nouvelles, nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

(s) GUY SIROIS, avocat

(sic)

[19] The above letter makes two principal points; the first was that the group should have received notification prior to *Air Canada et al.* (147), *supra*. The

[19] Deux arguments principaux ressortent de la lettre qui précède, le premier étant que le groupe aurait dû être avisé avant que la décision *Air Canada et*

second point made in the submissions relates to the propriety of certifying the bargaining unit in question without holding a vote of the affected employees. These questions will be considered in turn.

[20] With respect to the issue of the requirement to notify the affected employees in circumstances such as the present, the Board is not at all in disagreement with the submissions of the Diane Brown Côté et al. group in this respect. The authorities in respect of this submission therefore need not be considered in detail. The Board is in complete agreement with the submissions made.

[21] The Board is in agreement, notwithstanding that the present process is one which is proceeding pursuant to section 18.1 of the *Code*. Previous jurisprudence respecting the process to be engaged in respect of an application pursuant to section 18.1 has generally indicated that the parties in such an application should be restricted to the employer and the affected bargaining agents.

[22] In *TELUS Corporation, supra*, the Board considered in detail the question of who should be parties in proceedings pursuant to section 18.1. It noted, at paragraphs 19 to 24:

[19] In addition, it should be recalled that the relevant issues arose primarily pursuant to a review of bargaining units under sections 18.1, 35 and 45. The Board expressly indicated that it was acting pursuant to sections 18.1(3) and 18.1(4)(b) of the *Code*. In such circumstances, the *Code* expressly identifies the parties involved as the employer and the affected trade unions as the case may be.

[20] Section 18.1(1) sets out:

“18.1(1) **On application by the employer or a bargaining agent**, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.”

(emphasis added)

[21] Section 35 indicates:

“35.(1) Where, **on application by an affected trade union or employer**, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are,

autre (147), précitée, soit rendue. Le second se rapporte à la pertinence d'accréditer l'unité de négociation en cause sans ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les employés concernés. Le Conseil se penche sur chacune de ces questions ci-après.

[20] En ce qui concerne l'obligation d'aviser les employés qui se trouvent dans des situations semblables à celles dont le Conseil est saisi en l'espèce, le Conseil souscrit totalement aux observations du groupe Diane Brown Côté et autres à cet égard. Il n'est donc pas nécessaire d'examiner en détail la jurisprudence invoquée au soutien de ces observations.

[21] Le Conseil partage le point de vue du groupe même si la procédure en cours est fondée sur l'article 18.1 du *Code*. La jurisprudence établie concernant la procédure qui doit être instituée dans le cas d'une demande fondée sur l'article 18.1 indique généralement que seul l'employeur et les agents négociateurs concernés devraient être parties à une telle demande.

[22] Dans l'affaire *TELUS Corporation*, précitée, le Conseil a analysé en profondeur la question de la participation aux instances fondées sur l'article 18.1. Il a fait observer ce qui suit aux paragraphes 19 à 24:

[19] Il faut en outre se rappeler que les questions pertinentes ont été soulevées principalement dans le cadre d'une révision des unités de négociation fondée sur les articles 18.1, 35 et 45. Le Conseil a expressément indiqué qu'il fondait sa décision sur le paragraphe 18.1(3) et l'alinéa 18.1(4)(b) du *Code*. Dans une situation du genre, le *Code* indique clairement que les parties en cause sont l'employeur et les syndicats concernés, selon le cas.

[20] Le paragraphe 18.1(1) précise ce qui suit:

«18.1(1) **Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur**, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.»

(c'est nous qui soulignons)

[21] L'article 35 dit ceci:

«35. (1) **Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés**, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est

respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.”

(emphasis added)

[22] Section 45 notes:

“45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application **by the employer or any trade union affected**, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.”

(emphasis added)

[23] An additional matter should be considered. The Board has previously considered the analogy and relationship between the proceedings that arise because of a reorganization of bargaining units and certification proceedings. In certification proceedings, individual employees do not generally have a right to make representations respecting the definition of the bargaining unit, although the Board does consider evidence of their wishes respecting union membership. (See *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675); *Canadian Pacific Limited* (1992), 88 di 126 (CLRB no. 944); and *Canada Post Corporation* (1993), 91 di 48; and 93 CLLC 16,024 (CLRB no. 993).) The Board considered similar issues in *NAV Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88. For present purposes, it is sufficient to note that the present reconsideration panel is in agreement with those observations.

“[29] In *Bibeault et al. v. McCaffrey*, [1984] 1 S.C.R. 176, the Supreme Court of Canada determined that, under the *Quebec Labour Code*, employees did not have the right to make representations in respect of the definition of the bargaining unit, in certification proceedings. This finding was drawn directly from the wording of the legislation, which expressly provided that the labour commissioner would consult the union and the employer in respect of the definition of the unit. It was implicit that employees were not parties in respect of this issue. Since the legislation determined who were the parties, employees could not rely on administrative law principles to assert a right to notification or to be parties; they could only be added as parties at the tribunal’s discretion. It follows from *Bibeault* that employees are not parties in clarification cases in Quebec, where the definition of the unit is essentially the same as under the *Code*. The Supreme Court also noted the conclusion of the Quebec Labour Court that employees were excluded from ‘party’ status ‘in order to avoid the proliferation of ... interventions and unnecessary complication of the commissioner’s administrative function in deciding on the appropriate bargaining unit’ (page 180).

tenu, avant de rendre l’ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu’il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.»

(c’est nous qui soulignons)

[22] L’article 45 est ainsi libellé:

«45. Dans le cas de vente ou de changements opérationnels visés à l’article 44, le Conseil peut, sur demande **de l’employeur ou de tout syndicat touché**, décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.»

(c’est nous qui soulignons)

[23] Il y a une autre question à examiner. Le Conseil s’est déjà penché sur l’analogie et le lien qui existent entre les procédures instituées à la suite de la restructuration d’unités de négociation et les demandes d’accréditation. Dans ce dernier cas, les employés n’ont généralement pas le droit de présenter des arguments à titre individuel au sujet de la définition de l’unité de négociation, quoique le Conseil tienne compte de la preuve de leurs désirs en matière d’adhésion syndicale. (Voir *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675); *Canadien Pacifique Limitée* (1992), 88 di 126 (CCRT n° 944); et *Société canadienne des postes* (1993), 91 di 48; et 93 CLLC 16,024 (CCRT n° 993).) Le Conseil s’est penché sur des questions semblables dans *NAV Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88. Aux fins des présentes, il suffit de préciser que le présent banc de révision fait siennes ces observations.

«[29] Dans *Bibeault et autres c. McCaffrey*, [1984] 1 R.C.S. 176, la Cour suprême du Canada a déterminé qu’aux termes du *Code du travail du Québec* les employés n’avaient pas le droit de soumettre des arguments au sujet de la définition de l’unité de négociation dans des procédures d’accréditation. Cette conclusion s’appuyait directement sur le libellé de la législation, qui prévoyait expressément que le commissaire du travail devait consulter le syndicat et l’employeur relativement à la définition de l’unité. Cela signifiait implicitement que les employés ne pouvaient être parties aux procédures en ce qui avait trait à cette question. Étant donné que la législation précisait qui étaient les parties, les employés ne pouvaient pas invoquer des principes de droit administratif pour revendiquer le droit d’être avisés ou d’être parties aux procédures; seul le tribunal pouvait leur accorder le statut de parties. Il découle de l’arrêt *Bibeault* que les employés ne peuvent pas être parties dans des affaires de clarification au Québec, où la définition de l’unité est essentiellement la même que dans le *Code*. La Cour suprême a également fait sienne la conclusion du Tribunal du travail du Québec selon laquelle les employés étaient exclus de la définition de «parties» «pour éviter la prolifération [d]... interventions et compliquer indûment la tâche administrative du commissaire de déterminer l’unité de négociation appropriée» (page 180).

[30] The Board is of the view that *Bibeault* is the applicable standard. Unlike the *Quebec Labour Code*, the *Canada Labour Code* does not expressly limit the designation of the parties in an application for certification or, for that matter, bargaining unit definition. The definition of 'parties' in the *Code* only applies in relation to collective agreement negotiation, its interpretation or administration, and complaints: see *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1986), 68 di 67 (CLRBR no. 604). While that definition has been found to be enumerative and not exhaustive (*Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRBR no. 498)), that is not to say that there may be an implicit limitation on the designation of parties in relation to the issue of bargaining unit definition (scope). An analysis of the larger legislative context, in particular other provisions where bargaining unit scope is in issue before the Board, namely sections 18.1 and 27, is instructive.

[31] Section 18.1 was added to the *Code* in 1999 to ensure that major restructuring would be carried out in an orderly fashion and not be initiated on the Board's own motion. Only an employer or bargaining agent may initiate a major review. Meanwhile, section 18 continues to be important for clarification of the bargaining unit (as opposed to a major review). Clarification involves no change to the existing bargaining structure, unlike section 18.1.

[32] When sections 18.1(2)(a) and 18(3) refer to 'the parties,' it is implicit, upon reviewing the context of these provisions, that 'the parties' are the bargaining agent(s) and the employer(s). Consequently, a review under section 18.1(1) can only be instituted by the bargaining agent or employer. Alternatively, if the review is initiated by means of a single employer or a sale of business application, the parties are the affected bargaining agent(s) and the employer(s). On the other hand, it would stretch the limits of section 18.1 to include individual employees within the meaning of 'parties.' It is desirable that the Board adopt a consistent approach to who has standing in relation to the issue of bargaining unit scope and, more fundamentally, whether the approach that applies in section 18.1 cases should also apply in section 18 clarifications. In other words, if individual employees are not 'parties' in a section 18.1 review, why would they be parties in a section 18 clarification?

[33] Section 27 is invoked in certification proceedings. Unlike section 18.1, section 27 does not set out whether employees should be considered as parties to certification proceedings and, in particular, to the issue of bargaining unit definition or scope. Significantly, this Board's certification proceedings generally follow the model outlined in *Bibeault*, *supra*, whereby employee participation has been limited to the union's representative character. This should be clearly distinguished from the situation as it applies to the definition of the bargaining unit. The *Raeburn* case

[30] Le Conseil est d'avis que l'arrêt *Bibeault* est la norme applicable. Contrairement au *Code du travail du Québec*, le *Code canadien du travail* ne limite pas expressément la désignation de parties dans les affaires d'accréditation ou, comme c'est le cas en l'espèce, de définition de l'unité de négociation. La définition de «parties» énoncée dans le *Code* s'applique uniquement dans le contexte de la négociation, de l'interprétation ou de l'administration des conventions collectives, et de plaintes: voir *Banque de Montréal, Sherbrooke, Québec* (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604). Bien que le Conseil ait statué que cette définition avait un caractère énumératif plutôt qu'un caractère exhaustif (*Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)), il ne faut pas en conclure que la désignation des parties dans les affaires portant sur la définition (la portée) de l'unité de négociation n'est pas implicitement limitée. À cet égard, une analyse de l'ensemble du contexte législatif, en particulier des autres dispositions applicables dans les affaires concernant la portée de l'unité de négociation dont le Conseil est saisi, à savoir les articles 18.1 et 27, nous fournit de précieux renseignements.

[31] L'article 18.1 a été inséré dans le *Code* en 1999 pour que les restructurations majeures soient effectuées de façon ordonnée et qu'elles ne soient pas entreprises à l'instigation du Conseil. Seul un employeur ou un agent négociateur peut entreprendre une restructuration majeure. Pour sa part, l'article 18 continue de s'appliquer dans les cas où il est nécessaire de clarifier la composition de l'unité de négociation (au lieu de procéder à une révision en profondeur). La clarification d'une unité n'entraîne aucune modification de la structure existante, contrairement à une restructuration fondée sur l'article 18.1.

[32] L'expression «les parties» utilisée à l'alinéa 18.1(2)a) et au paragraphe 18(3) désigne de façon implicite l'agent ou les agents négociateurs et l'employeur ou les employeurs si l'on examine le contexte de ces dispositions. Par conséquent, seul l'agent négociateur ou l'employeur peut présenter une demande de révision fondée sur le paragraphe 18.1(1). Subsidiairement, si la révision est entamée au moyen d'une demande de déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise, les parties sont l'agent ou les agents négociateurs et l'employeur ou les employeurs visés. On éprouverait toutefois les limites de l'article 18.1 si on incluait les employés particuliers dans la définition de «parties». Il est souhaitable que le Conseil adopte une approche uniforme lorsqu'il s'agit de déterminer qui a qualité pour agir dans les affaires concernant la portée de l'unité de négociation et, surtout, si l'approche retenue dans les affaires fondées sur l'article 18.1 s'applique également à celles fondées sur l'article 18. En d'autres termes, si les employés ne sont pas des «parties» dans le cas de révisions fondées sur l'article 18.1, pourquoi le seraient-ils dans les affaires de clarification fondées sur l'article 18?

[33] L'article 27 est invoqué dans les procédures d'accréditation. Contrairement à l'article 18.1, l'article 27 ne précise pas si les employés devraient être considérés comme parties aux procédures d'accréditation et, surtout, aux procédures concernant la définition ou la portée de l'unité de négociation. Plus particulièrement, dans le cas de procédures d'accréditation, le Conseil applique généralement le modèle décrit dans *Bibeault*, précitée, où la participation des employés a été limitée au caractère représentatif du syndicat. Il y a lieu de faire une distinction

discussed employee participation with respect to the issue of a vote and employee interest in the issue of the union's representative character, as was held in *Bibeault*. Thus, section 27 is inconclusive on its own on the question of standing with respect to the issue of scope.

[34] This leaves us with the limits established by section 18.1. To be consistent, the Board must find that whenever bargaining unit definition (scope) is at issue, employees do not have standing whether we are dealing with sections 18, 18.1 or 27. This finding enhances the fundamental notion that bargaining rights do not attach to individual employees: *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120). This stand avoids the proliferation of submissions on the issue of bargaining unit scope. While the bargaining agent and employer make submissions on the question, individual employees' submissions will be considered, but only at the Board's discretion.

[35] While *Hoogendoorn* and even *McLean*, on which the union relied, are all valid for the proposition that employees have a right to standing where their interests are affected and are adverse to those of the union, those cases have no application where the legislator has decided to override the right to notification, which the Board finds is implicit in this case. Employees have no 'party' status in relation to bargaining unit definition, unless accorded such status at the Board's discretion. The original panel did not see fit to grant such status and a reconsideration panel should be loath to interfere with the original panel's discretion."

(pages 12-15)

[24] In the present circumstances, the question in issue is whether the field sales and telemarketing employees should be included in the newly consolidated bargaining unit. This is an issue of bargaining unit scope or definition. It would be straining the intention of the *Code* to allow individual employee representation on this issue in the context of a bargaining unit reorganization, when such representation is not usually considered at the time of certification and when the sections dealing with the reorganization process do not appear to contemplate the direct participation of individual employees. As indicated in the cited passage, the text of such sections as 18.1, 35 and 45 suggests a more restrictive view of the parties that should be involved than is contemplated by the suggestion that individual employees should be directly involved in the process.

(pages 8-11; and 311-314; emphasis added)

[23] In the present circumstances, the merger of the former Air Canada and the former Canadian Airlines International Ltd., there have been certain groups of

entre cette affaire et les affaires portant sur la définition de l'unité de négociation. Dans *Raeburn*, il était question de la participation des employés en ce qui avait trait à la tenue d'un scrutin et à leurs intérêts eu égard au caractère représentatif du syndicat, comme il a été statué dans *Bibeault*. Par conséquent, l'article 27 ne permet pas à lui seul de trancher la question de la qualité pour agir dans les affaires concernant la portée de l'unité de négociation.

[34] Il nous reste plus que les limites établies par l'article 18.1. Par souci d'uniformité, le Conseil doit conclure que, dans les affaires portant sur la définition (la portée) de l'unité de négociation, les employés n'ont pas qualité pour agir, que les demandes soient fondées sur les articles 18, 18.1 ou 27 du Code. Cette conclusion s'appuie sur la notion fondamentale que les employés n'ont aucun droit de négociation à titre individuel: *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120). On évite ainsi la prolifération d'observations sur la question de la portée de l'unité de négociation. L'agent négociateur et l'employeur présentent des observations à cet égard, mais le Conseil se penchera sur les observations formulées par les employés à titre individuel seulement s'il le juge nécessaire.

[35] Même si *Hoogendoorn* et même *McLean*, sur laquelle s'est appuyé le syndicat, peuvent être invoquées à l'appui de la thèse que les employés ont le droit d'être parties aux procédures lorsque leurs intérêts sont en jeu et ne correspondent pas à ceux du syndicat, ces affaires ne sont d'aucune utilité lorsque le législateur a décidé de déroger au principe du droit d'être avisé, ce qui, le Conseil conclut-il, est implicite en l'espèce. Les employés n'ont pas le statut de «parties» dans les affaires portant sur la définition de l'unité de négociation, à moins que le Conseil leur accorde ce statut. Le banc initial n'a pas jugé approprié d'accorder un tel statut et un banc de révision devrait se garder de modifier la décision du banc initial à cet égard.»

(pages 12-15)

[24] En l'espèce, la question à trancher est celle de savoir si les représentants commerciaux et les télévendeurs doivent être inclus dans la nouvelle unité de négociation fusionnée. Il s'agit d'une affaire de définition ou de portée de l'unité de négociation. On ferait échec à l'objet du *Code* si on permettait à des employés de présenter des observations à titre individuel sur cette question dans le contexte de la restructuration d'une unité de négociation, lorsque de telles observations ne sont généralement pas prises en considération dans le cadre d'une demande d'accréditation et lorsque les dispositions portant sur la restructuration ne semblent pas envisager la participation directe des employés. Comme il est indiqué dans le passage cité, le texte des articles 18.1, 35 et 45, par exemple, aurait une portée plus restrictive quant à la désignation des parties pouvant intervenir dans une affaire que celle qui est mise de l'avant dans la proposition selon laquelle les employés devraient participer directement aux procédures.

(pages 8-11; et 311-314; c'est nous qui soulignons)

[23] Dans le contexte de la fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International ltée, il y a certains groupes d'employés non syndiqués, dans l'une

employees whose functions, though non-unionized in one airline, are parallel to the functions performed by a unionized group in the other consolidated employer. Ideally, in such circumstances, it should be considered whether notification should be given to the potentially affected group or a full opportunity given to such group to make appropriate submissions respecting issues related to the determination of the appropriateness of the bargaining unit and to other factors related to the merger or consolidation of bargaining units and other employee groups in process. Such consideration is important in situations where the circumstances of the merger might lead to a situation where a group of employees may become unionized or may lose their right not to be represented by a certified union as a consequence of the redefinition of bargaining units consequent upon a process initiated under section 18.1 of the *Code*. It is because of this that the Board immediately stayed the effect of *Air Canada et al.* (147), *supra*, upon becoming fully aware of the nature of the interest and concerns of the Diane Brown Côté et al. group. If the passage from *TELUS Corporation*, *supra*, is considered, it may be seen that it indicates that while section 18.1 contemplates that the parties to these proceedings are to be the employer and affected bargaining agents, in certain circumstances affected groups of employees might be added or the submissions of individual employees considered, at the Board's discretion. Upon consideration of all the present circumstances, the Board was of the view that given the size, the situation and the indication by the Diane Brown Côté et al. group that its inclusion in the merged new bargaining unit was imminent and not appropriate, its submissions should be considered by the Board. In consequence, the Board undertook to fully reconsider *Air Canada et al.* (147), *supra*, and to stay its effect in the interim, and invited submissions and further evidence on behalf of the affected group. The Board took this unilateral step immediately and without further proceedings because of its concern that representations of the affected group be fully and carefully considered prior to any implementation of the decision in question. In short, the Board, by way of exception to its general practice in such circumstances, decided to fully consider the submissions of the Diane Brown Côté et al. group, as was set out in its February 21 letter. Thus, in respect of the importance that the Board consider the group's submissions on the matters at issue, the Board was in agreement with the group and took immediate steps to open the ongoing process to its participation. The first of the two

des entreprises de transport, dont les fonctions correspondent à celles d'un groupe d'employés syndiqués dans l'autre entreprise. Dans ce genre de situation, il faudrait idéalement se pencher sur la question de savoir s'il y a lieu de notifier le groupe susceptible d'être touché et de lui accorder la possibilité de formuler les observations qu'il juge indiquées concernant la détermination de l'unité habile à négocier collectivement et les autres facteurs liés à la fusion ou au regroupement des unités de négociation et des autres groupes d'employés. Il est important de procéder à cet examen dans les cas, dans le cadre de la fusion, où un groupe d'employés pourrait être englobé dans une unité de négociation ou perdre son droit de ne pas être représenté par un syndicat accrédité du fait de la restructuration d'une unité de négociation dans le cadre de la procédure instituée aux termes de l'article 18.1 du *Code*. C'est la raison pour laquelle le Conseil s'est empressé de suspendre l'exécution de la décision *Air Canada et autres* (147), précitée, dès qu'il a véritablement saisi la nature de l'intérêt et des préoccupations du groupe Diane Brown Côté et autres. Il ressort du passage de l'affaire *TELUS Corporation*, précitée, que, même si l'employeur et les unités de négociation en cause sont les seules parties aux procédures instituées sous le régime de l'article 18.1, le tribunal est habilité, dans certaines circonstances, à accorder la qualité de partie à des groupes d'employés concernés ou à tenir compte des observations d'employés particuliers, selon qu'il le juge nécessaire. Après avoir pris en considération les faits de l'espèce, le Conseil en est arrivé à la conclusion que, en raison de la taille et de la situation du groupe Diane Brown Côté et autres et de l'indication selon laquelle l'inclusion du groupe dans la nouvelle unité de négociation fusionnée était imminente et inadmissible, il se devait de tenir compte de leurs observations. En conséquence, le Conseil a décidé de réexaminer la décision *Air Canada et autres* (147), précitée, en entier et de suspendre son exécution dans l'intervalle, et il a invité le représentant du groupe concerné à lui soumettre des observations et des éléments de preuve supplémentaires. Si le Conseil a pris cette mesure unilatérale rapidement et sans autre débat, c'est parce qu'il jugeait important d'examiner à fond les arguments du groupe concerné avant de mettre à exécution la décision en cause. Bref, le Conseil a décidé de déroger à sa pratique habituelle dans des circonstances semblables et de se pencher sur les observations du groupe Diane Brown Côté et autres, ainsi qu'il est précisé dans sa lettre datée du 21 février. Dès lors, en

concerns raised in the subsequent submissions has thus been already addressed.

[24] The second major concern contained in the letter and raised in the March 21, 2002 submissions on behalf of the Diane Brown Côté et al. group, suggests the holding of a secret ballot vote to explore the wishes of that group. The Board has, therefore, given particular attention to that portion of *Air Canada et al.* (147), *supra*, respecting the holding of a secret ballot vote to allow the wishes of the affected employees to be canvassed in view of the submissions that were advanced, and to determine whether these submissions raise a basis upon which the conclusions of *Air Canada et al.* (147), *supra*, should be reversed or altered.

[25] It is important, therefore, to consider certain observations set out in *Air Canada et al.* (147), *supra*. Paragraph 5 of that decision indicates:

[5] A number of observations concerning the matters set out in *Air Canada et al.* (104), *supra*, are of value here. The first of those was that section 18.1(2) of the *Code* as well as the following subsections, contemplates that the primary task to be undertaken in the event of a review of bargaining units consequent on a merger and subsequent declaration of single employer under the provisions of section 35, would be the determination of bargaining units within the new merged entity. Section 18.1(2) indicates that where a review of bargaining units becomes necessary, as has occurred here, the Board must concern itself with "the determination of bargaining units and any questions arising from the review". Logically, it is apparent that in such circumstances, the definition of an appropriate bargaining unit or units, as it is in the case of a certification, must be the first step.

(page 4)

[26] Paragraph 6 should also be considered:

[6] This point was underlined at paragraph 40 of the submissions filed on behalf of the Employer in respect of the present issues on October 5, 2001. Those submissions suggest that based upon the model followed in a certification, in a

ce qui concerne l'importance de prendre en considération les observations du groupe sur les questions en litige, le Conseil partage le point de vue du groupe et il a pris sur-le-champ les mesures nécessaires pour lui permettre de participer à la procédure en cours. La première des deux préoccupations soulevées dans les observations subséquentes a donc déjà été réglée.

[24] La seconde grande préoccupation soulevée dans la lettre et les observations soumises au nom du groupe Diane Brown Côté et autres le 21 mars 2002 se rapporte à la tenue d'un scrutin secret pour déterminer les désirs des membres de ce groupe. Le Conseil a dès lors accordé une attention particulière à la partie de sa décision *Air Canada et autre* (147), précitée, se rapportant à la tenue d'un vote au scrutin secret pour permettre aux employés concernés de se prononcer sur la question de leur représentation, compte tenu des observations qui lui ont été soumises, afin de déterminer s'il existe des motifs suffisants pour modifier ou annuler les conclusions auxquelles le Conseil en est arrivé dans la décision *Air Canada et autre* (147), précitée.

[25] Il est donc important de tenir compte de certaines observations formulées dans la décision *Air Canada et autre* (147), précitée. Au paragraphe 5 de cette décision, on peut lire ce qui suit:

[5] Certaines observations formulées dans la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, revêtent de l'importance en l'espèce. Tout d'abord, il a été dit qu'aux termes du paragraphe 18.1(2) et des dispositions suivantes, la première tâche à laquelle les parties doivent s'atteler quand il y a révision de la structure des unités de négociation consécutivement à une fusion d'entreprises et à une déclaration d'employeur unique aux termes de l'article 35 est celle de déterminer les unités habiles à négocier collectivement dans la nouvelle entité fusionnée. Le paragraphe 18.1(2) indique que lorsqu'il devient nécessaire de réviser la structure des unités de négociation, le Conseil doit s'appliquer à «détermin[er] [l]es unités de négociation et [à] régl[er] [l]es questions liées à la révision». Logiquement, la première étape dans de telles circonstances doit être la détermination de l'unité ou des unités habiles à négocier collectivement, comme dans le cas d'une demande d'accréditation.

(page 4; traduction)

[26] Il convient également de tenir compte du paragraphe 6:

[6] C'est l'argument que l'employeur fait valoir au paragraphe 40 des observations qui ont été déposées pour son compte le 5 octobre 2001 relativement aux questions sur lesquelles le Conseil doit statuer en l'espèce. Compte tenu de

merger the Board should follow a two-step process. The following paragraphs of the employer's submission of that date also make certain important points concerning the purpose of a section 35 declaration such as that which underlies the present reexamination of bargaining rights and the subsequent processes under section 18.1. It is suggested that the purposes of the section 18.1 processes may be limited only. That submission also suggests that the scope of the Technical, Maintenance and Operational Support Unit should be limited to ensure that those in the unit share a community of interest and that previously non-unionized employees should be excluded from the unit to avoid creating bargaining rights where none previously existed. The relevant portions of the submission of that date are as follows:

"40. The *Code* contemplates a two-step process for the acquisition of bargaining rights by a union. The Board must first determine 'the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining' (s. 27(1)). The Board then must be satisfied that a majority of the employees in the unit determined by the Board to be appropriate wish to have the union represent them (s. 28). In deciding whether the employees in the appropriate unit want to be represented by the union, the Board may order a representation vote (and it must order such a vote under certain circumstances (s. 29)). The determination of the appropriate unit does not confer bargaining rights - demonstration of majority support is required to confer bargaining rights.

41. The purpose of a s. 35 declaration has been traditionally seen as the prevention of erosion of bargaining rights or avoidance of employers' obligations under the *Code*. The Board has held that s. 35 is not designed to allow a trade union to expand its bargaining rights. Thus, in *BTS Byers Transportation Systems Inc.* (1993), 91 di 69, the Board refused to exercise its discretion notwithstanding that the statutory preconditions had been met, stating:

'Their problem appears to be that their bargaining rights, or jurisdiction as they refer to it, has not expanded along with the network and this appears to be the purpose of this whole exercise. Clearly the Teamsters ... want to extend their bargaining rights to take in the employees of NIT by ousting the CBRT&GW. This goes much further than the intended purpose of section 35 and, in the circumstances, it obviously cannot be permitted through these provisions of the *Code*. (P. 82)'

42. Air Canada submits that even if there are certain employees who were non-unionized at both predecessor airlines who *prima facie* perform 'technical, maintenance or operational support functions,' they nevertheless are not appropriate for inclusion in the bargaining unit because they are managerial or

l'approche adoptée dans les affaires d'accréditation, l'employeur soutient-il, le Conseil doit procéder en deux étapes pour déterminer les unités habiles à négocier collectivement à la suite d'une fusion d'entreprises. Aux paragraphes suivants de ses observations, l'employeur formule également des opinions pertinentes sur la question de l'objet d'une déclaration fondée sur l'article 35, lequel est semblable à celui qui sous-tend la révision de la structure de négociation en l'instance et la procédure prévue à l'article 18.1. L'employeur affirme que les objets de cette procédure peuvent seulement être limités. Il faut restreindre le champ d'application de l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel de façon à s'assurer que les membres de l'unité ont une communauté d'intérêts, et en exclure les employés non syndiqués pour éviter de créer des droits de négociation qui n'existaient pas antérieurement. Les passages pertinents des observations soumises le 5 octobre 2001 sont reproduites ci-après:

«40. L'acquisition de droits de négociation par un syndicat est un processus qui comporte deux étapes selon le libellé du *Code*. Le Conseil doit d'abord déterminer «l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement» (par. 27(1)). Il doit ensuite être convaincu que la majorité des employés de l'unité qu'il a jugée habile à négocier collectivement désirent que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur (art. 28). Afin de s'assurer que les employés de l'unité jugée habile à négocier collectivement désirent être représentés par le syndicat, le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation (et il doit nécessairement le faire dans certaines circonstances (art. 29)). La détermination de l'unité habile à négocier collectivement ne confère pas d'office des droits de négociation - il faut d'abord démontrer que le syndicat a l'appui de la majorité.

41. Il est établi depuis longtemps que l'objet d'une déclaration fondée sur l'article 35 est de prévenir l'érosion des droits de négociation et d'empêcher l'employeur de se soustraire à ses obligations en vertu du *Code*. Le Conseil a statué que l'article 35 n'a pas pour objet de conférer des droits de négociation supplémentaires à un syndicat. Ainsi, dans l'affaire *BTS Byers Transportation Systems Inc.* (1993), 91 di 69, le Conseil a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire, même si le syndicat remplissait toutes les conditions prévues dans la loi, et il a déclaré ce qui suit:

«Le problème semble être le suivant: les droits de négociation - ou la compétence, comme les sections locales les appellent - n'ont pas été étendus à l'échelle du réseau, et il semble que c'est pour cette raison que les demandes ont été présentées. Il est clair que ... les Teamsters veulent étendre la portée de leurs droits de négociation pour englober les unités de NIT, en supplantant la Fraternité. Ce serait loin de l'esprit de l'article 35 et, compte tenu des circonstances, nous ne pouvons de toute évidence pas autoriser une telle manœuvre en vertu de ces dispositions du *Code*. (P. 82)»

42. Air Canada fait valoir que, même si les deux entreprises antérieures comptaient dans leurs rangs des employés non syndiqués qui, à première vue, exécutent «des fonctions d'appui technique, d'entretien ou de soutien opérationnel», il n'y a pas lieu d'inclure ces employés dans l'unité de

confidential or because they do not share a community of interest with the TMOS unit.

43. In any event, employees previously non-unionized at both pre-merger airlines should be excluded from the unit because including them would be to create **bargaining rights where none previously existed for those jobs**. To do so would be inconsistent with the purpose of a s. 18.1 review consequential to a s. 35 declaration. The purpose of the review (according both to the airlines' application, and the Board's decisions) is to rationalize existing bargaining units so as to solve problems arising from the airline merger. The existence of employee classifications which were not unionized at either airline does not create any problem that requires resolution. There is no sense in which existing bargaining rights would be protected by creation of bargaining rights in these circumstances; rather, existing bargaining rights would be extended, particularly in light of the fact that the IAM has not successfully organized these employees."

(pages 4-5)

[27] The submissions by Air Canada were fully considered in *Air Canada et al.* (147), *supra*. The Board is in agreement that its powers under section 18.1 should not include the creation of bargaining rights where none previously existed for the jobs in question. However, the Board must be attentive in merger circumstances to preserve existing bargaining rights where it is appropriate to do so. The Board was and is of the view that some consequential and incidental gain or loss in respect of the scope of bargaining units is an inevitable consequence of the Board's carrying out of the powers given to it by section 18.1. However, the circumstances that will cause this to occur should be considered carefully. Under section 18.1, the Board must, if the parties do not agree, move to ensure that units in the circumstances appropriate for collective bargaining are put in place, which respond to the previous circumstances, to the altered circumstances, to the provisions of the section and to the purposes of the *Code*. If discrete and identifiable groups of employees were not certified in either of the merging entities, they should not be certified pursuant to the consequential powers in section 18.1 and certainly not without a subsequent proper process, including a vote, if merited, in respect of those discrete groups. If both merging groups were unionized, their represented status should not come into dispute because of the merger. If, however, merging groups would see unionized and non-unionized elements or groups of employees

négociation parce qu'ils occupent des postes de direction ou des postes confidentiels et qu'ils n'ont pas de communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel.

43. Quoi qu'il en soit, les employés non syndiqués dans les deux entreprises antérieures devraient être exclus de l'unité pour éviter de créer **des droits de négociation qui n'existaient pas antérieurement relativement à ces postes**. L'inclusion de ces employés dans l'unité irait à l'encontre de l'objet d'une révision fondée sur l'article 18.1 consécutive à une déclaration d'employeur unique aux termes de l'article 35. Le but de la révision (selon la demande du transporteur aérien et les décisions du Conseil) est de rationaliser les unités de négociation en place de façon à régler les problèmes résultant de la fusion des transporteurs aériens. L'existence de groupes d'employés non syndiqués dans l'une ou l'autre des entreprises de transport ne suscite aucun problème particulier. Il est insensé de croire que l'attribution de nouveaux droits de négociation permettra de protéger les droits de négociation existants dans le contexte actuel. En fait, il y aurait élargissement de ces droits de négociation surtout si l'on tient compte du fait que l'AIMTA n'a pas réussi à syndiquer les employés concernés.»

(pages 4-5; traduction)

[27] Les observations d'Air Canada ont été examinées en totalité dans la décision *Air Canada et autre* (147), précitée. Le Conseil convient que, dans le cadre de la procédure fondée sur l'article 18.1, il doit se garder d'accorder des droits de négociation qui n'existaient pas auparavant pour les postes concernés. Cependant, le Conseil doit se soucier, lorsqu'il y a fusion, de préserver les droits de négociation qui existent déjà, lorsque c'est nécessaire. Le Conseil continue de croire que la perte ou l'obtention de droits de négociation est une conséquence inévitable de l'exercice des pouvoirs conférés par l'article 18.1. Il convient toutefois d'examiner attentivement les circonstances dans lesquelles cela se produira. Aux termes de l'article 18.1, le Conseil a l'obligation, lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre, de prendre les mesures nécessaires pour créer des unités habiles à négocier collectivement en tenant compte des circonstances antérieures, des nouvelles circonstances, des dispositions de l'article et des objectifs du *Code*. Les groupes distincts d'employés qui ne formaient pas une unité de négociation accréditée dans les deux entreprises fusionnées ne devraient pas devenir des unités accréditées sous le régime des dispositions corrélatives de l'article 18.1, certainement pas, en tout cas, avant d'avoir accompli les formalités nécessaires englobant la tenue d'un scrutin de représentation au besoin. Par contre, si les deux groupes concernés étaient représentés par un syndicat, leur fusion ne devrait pas avoir d'incidence sur l'accréditation de

merged, a rationalization of the circumstances requires careful attention to their situation, including an assessment of communities of interest, the discreteness of the groups involved, their relative sizes and indeed all relevant factors. However, when this occurs as is the present case, a determination must first be made, taking all relevant factors in account, as to what bargaining unit structure is appropriate in the new circumstances.

[28] This was done in *Air Canada et al.* (147), *supra*. The above submission of the Diane Brown Côté et al. group really does not contest the determination by the Board in that decision of the appropriateness of the bargaining unit in question nor the fact that the Board had moved to define the appropriate unit, based on submissions and information provided by the employer and bargaining agent. In fact, the submission indicates: "Our clients recognize that the question of the appropriate unit is within the jurisdiction of the union and the employer, under the Board's discretion." (translation)

[29] Since they properly fall within the appropriate unit, the sole distinguishing circumstance between these employees and those otherwise in the newly defined bargaining unit and formerly union members is that they may not wish to be included. They request a vote to be allowed to express their wishes.

[30] The question remaining, therefore, is whether or not such a vote should be held. An examination of the representation by the bargaining agent within the unit defined as appropriate indicates that the new consolidated Technical, Maintenance and Operational Support unit would have approximately 15,000 members of IAMAW within its scope. The Diane Brown Côté et al. group, based on the information provided in its correspondence and submissions has approximately 200 members. As mentioned previously in *TELUS Corporation, supra*, the Board considered the appropriateness of holding a vote in circumstances where a change to a bargaining unit resulted from such a revision in description of a bargaining unit

l'unité de négociation. Cependant, lorsque les groupes sont composés à la fois d'employés syndiqués et d'employés non syndiqués, il devient nécessaire d'accorder une attention particulière à la situation de chacun des groupes, à leur communauté d'intérêts, ainsi qu'à leur caractère distinct et leur taille relative, en d'autres termes, de tenir compte de tous les facteurs pertinents. Toutefois, lorsqu'une situation semblable se présente, comme c'est le cas en l'espèce, il faut déterminer, en premier lieu, en prenant en considération tous les facteurs pertinents, la structure de l'unité de négociation habile à négocier collectivement dans les nouvelles circonstances.

[28] C'est de cette manière que le Conseil a procédé dans la décision *Air Canada et autre* (147), précitée. Le groupe Diane Brown Côté et autres ne conteste pas dans les faits la décision rendue par le Conseil relativement à l'habileté à négocier collectivement de l'unité en cause ni le fait qu'il s'est appuyé sur les observations et les renseignements soumis par l'employeur et l'agent négociateur pour définir cette unité. En fait, dans les observations adressées au Conseil, il est indiqué que: «Nos clients reconnaissent que la stricte question de l'unité appropriée relève du syndicat et de l'employeur sous la gouverne du Conseil».

[29] Étant donné que le groupe est englobé à juste titre dans la définition de l'unité jugée habile à négocier collectivement, tout ce qui le distingue des employés qui sont par ailleurs compris dans la nouvelle unité de négociation et qui étaient antérieurement syndiqués, c'est qu'il ne souhaite peut-être pas en faire partie. Le groupe demande au Conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin afin de lui permettre d'exprimer sa volonté de ne pas être représenté.

[30] La question qu'il reste donc à trancher est celle de savoir si le Conseil devra ordonner la tenue d'un scrutin. Un examen des observations soumises par l'agent négociateur représentant les membres de l'unité jugée habile à négocier collectivement révèle que la nouvelle unité fusionnée de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel regroupera environ 15 000 membres de l'AIMTA. Le groupe Diane Brown Côté et autres compte environ 200 membres selon les renseignements fournis dans la correspondance et les observations adressées au Conseil. Ainsi qu'il a été mentionné précédemment dans l'affaire *TELUS Corporation*, précitée, le Conseil s'est penché sur la pertinence d'ordonner la tenue d'un

consequent upon a merger. The Board there indicated that if it were evident from the circumstances that a vote would have no potential for a legal effect or no real meaning in the circumstances so as to be a mere hollow exercise, such a vote need not be held. The reason for this is not only that the exercise would be hollow and meaningless, but additionally because the consequent disruption in industrial peace and bargaining unit stability should not be risked unless there is real substance to the process being undertaken. In the present circumstances, it appears that even if each and every one of the Diane Brown Côté et al. group were opposed to unionization or to representation by the IAMAW, their position and concerns would be completely offset by the large unionized group within which it is now appropriate to include them. A vote would therefore be entirely of no consequence, would risk undue disturbance of industrial peace and, in some circumstances (not in the present), might even be seen as an inducement to an employer to seek a section 18.1 review simply to create the occasion for such a vote. In such circumstances, it has been the policy and position of the Board that no vote needs to be conducted since the wishes of the employees are amply clear from the circumstances.

[31] It should be noted here, as submitted by IAMAW's submission, which was forwarded to the Board, that the Board's approach in such circumstances carefully adjusts for the possible wishes of the employees in any case, in that each employee whose wishes are not known is taken to have expressed himself or herself negatively both to unionization and to the possibility of representation by the IAMAW. Even if all of the possible votes are so treated negatively, there can still be no possible impact on the support either for unionization or for the IAMAW bargaining agent.

[32] The submissions of the Diane Brown Côté et al. group, therefore, do not provide a basis on which the Board's determination of the appropriate bargaining unit in the circumstances and of the level of support for the bargaining agent certified as a result of *Air Canada et al.* (147), *supra*, should be questioned. They do not in consequence undermine, in any material particular,

scrutin de représentation dans les cas où, à la suite d'une fusion d'entreprises, la révision de la description d'une unité de négociation entraîne une modification de cette unité. Le Conseil a fait observer que s'il était manifeste, eu égard aux circonstances, que les résultats d'un scrutin n'étaient pas susceptibles d'avoir une incidence juridique ou de changer quoi que ce soit à la situation, rendant ainsi la démarche futile, le Conseil n'est nullement obligé d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Au surplus, le Conseil doit se garder de perturber la paix industrielle et la stabilité de l'unité de négociation quand il n'est pas véritablement fondé d'intervenir. En l'espèce, il est évident, que, même si tous les membres du groupe Diane Brown Côté et autres se prononçaient contre l'appartenance à un syndicat ou la représentation par l'AIMTA, leur position et leur préoccupations seraient totalement anéantis par le groupe d'employés syndiqués dans lequel il convient désormais de les inclure. La tenue d'un scrutin ne ferait dès lors aucune différence et risquerait de perturber inutilement la paix industrielle et, dans certaines circonstances (qui ne s'appliquent pas en l'espèce), pourrait même inciter un employeur à saisir le Conseil d'une demande de révision fondée sur l'article 18.1 à la seule fin de créer les conditions propices à la tenue d'un tel scrutin. Dans des circonstances du genre, le Conseil conclut généralement à l'inutilité de tenir un scrutin de représentation vu que les désirs des employés ne font pas l'ombre d'un doute.

[31] Il convient de préciser ici, ainsi que l'AIMTA l'a fait valoir dans ses observations, que le Conseil a le souci, dans ces circonstances, d'adapter sa ligne de conduite pour tenir compte des désirs possibles des employés, quels qu'ils soient, en ce sens qu'il tient pour acquis que chaque employé dont la volonté n'est pas connue est réputé avoir refusé d'appartenir à un syndicat ou d'être éventuellement représenté par l'AIMTA. Même si tous les votes possibles étaient traités de cette manière, ils ne peuvent avoir aucune incidence sur l'accréditation de l'unité ou sa représentation par l'agent négociateur accrédité, à savoir l'AIMTA.

[32] Les raisons invoquées par le groupe Diane Brown Côté et autres ne sont donc pas suffisantes pour remettre en cause la décision rendue par le Conseil concernant l'unité habile à négocier collectivement ainsi que l'appui accordé à l'agent négociateur qui a été accrédité par le Conseil à l'issue de la décision *Air Canada et autre* (147), précitée. Elles ne remettent pas

the rationale or conclusions of *Air Canada et al.* (147), *supra*, and the certification order consequent upon it. The stay of *Air Canada et al.* (147), *supra*, is therefore removed and the December 4, 2001 decision and certification order are reinstated in full force and effect. The request for reconsideration of the IMAW dated March 5, 2002, having been rendered moot by the reinstatement of *Air Canada et al.* (147), *supra*, needs to receive no further consideration.

[33] The employer also made certain submissions that should be noted. Air Canada's response to the submissions of the Diane Brown Côté et al. group was forwarded by letter of March 28, 2002. The employer indicated that the inclusion of the former Canadian Airlines International Ltd. "Addendum Group" and the parallel previously uncertified group of employees to a certain extent represented by the Diane Brown Côté et al. group in the new generically described Technical, Maintenance and Operational Support unit in the merged Air Canada should together be considered as a discrete "accretion" and that therefore the support of a majority of employees newly added to the bargaining unit should be required. There are two reasons to reject this submission. The first one is that these employees clearly fall within the conceptual scope of the new bargaining unit as generically described in *Air Canada et al.* (104), *supra*, and that this group of employees, as was analyzed in detail in *Air Canada et al.* (147), *supra*, exercise parallel functions to and have a clear community of interest with the remaining employees in the group described in *Air Canada et al.* (147), *supra*. There is no reason to apply the notion of "accretion," developed in the context of an addition to a bargaining unit initiated by a bargaining agent for its own purposes, with the situation where the employer has initiated a broad merger requiring that consequent and appropriate adjustments to bargaining units be undertaken. The Board has indicated above that groups previously non-unionized in either merging employer will be excluded. The situation of unionized groups, appropriately within the unit and formerly non-unionized fellow employees with similar functions is different. Existing bargaining and collective agreement rights must be preserved under section 18.1. This is a fundamental purpose of that section and related sections. The notion of "accretion" and the requirement that bargaining agents demonstrate majority support among those to be added will be imposed in cases of

non plus en cause quelque aspect particulier de l'analyse raisonnée ou des conclusions de la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, et de l'ordonnance d'accréditation qui en est résultée. La suspension de l'exécution de la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, est donc levée, et la décision ainsi que l'ordonnance d'accréditation du 4 décembre 2001 sont remises en vigueur. La demande de réexamen de l'AIMTA datée du 5 mars 2002 ayant perdu sa raison d'être du fait du rétablissement de la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, il n'est plus nécessaire d'en poursuivre l'examen.

[33] L'employeur a également formulé certaines observations dont il convient de prendre acte. La réponse d'Air Canada aux observations du groupe Diane Brown Côté et autres a été communiquée au moyen d'une lettre datée du 28 mars 2002. L'employeur indiquait que l'inclusion du «groupe ajouté» des Lignes aériennes Canadien International ltée et du groupe d'employés correspondant, non syndiqué, représenté dans une certaine mesure par le groupe Diane Brown Côté et autres, dans la nouvelle unité généralement définie de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel de l'entreprise Air Canada fusionnée devrait être considérée comme un «élargissement» distinct et que, dès lors, il était nécessaire de déterminer si l'agent négociateur accrédité ralliait l'appui de la majorité des employés nouvellement inclus dans l'unité de négociation. Il y a deux raisons pour lesquelles cette prétention doit être rejetée. La première de ces raisons, c'est qu'il est manifeste que les employés en cause sont englobés dans la portée de la nouvelle unité de négociation décrite de manière générale dans la décision *Air Canada et autre* (104), précitée, et la seconde, qui a été expliquée en détail dans la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, c'est qu'ils exercent des fonctions semblables à celles des autres employés qui font partie du groupe décrit dans la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, et qu'ils ont une communauté d'intérêts manifeste avec eux. Il n'y a aucune raison d'appliquer la notion d'«élargissement», qui a été définie dans le contexte de l'inclusion d'un groupe d'employés dans une unité de négociation à la demande d'un agent négociateur pour ses propres fins, à la situation où l'employeur s'emploie à réaliser un vaste projet de fusion nécessitant dès lors la restructuration des unités de négociation pour tenir compte de la nouvelle réalité. Le Conseil a indiqué ci-dessus que les groupes qui n'étaient pas représentés par un agent négociateur avant la fusion des deux employeurs allaient continuer d'être

reviews of bargaining units initiated by bargaining agents in circumstances where the change in scope of the bargaining unit is solely at the initiative of the bargaining agent, where those to be added form a discrete group and where the preservation of bargaining rights is consequently not at issue. Where a newly consolidated bargaining unit is clearly an appropriate one, where the community of interest is apparent and where the bargaining agent is merely responding to a situation created by the circumstances or by the wishes of the employer, it is not ordinarily appropriate to require that the support of the bargaining agent be reconfirmed in respect of artificially segregated elements or portions of the appropriate bargaining unit. In respect of the appropriate bargaining unit, in the present instance the support for the bargaining agent is clear; the community of interest of the affected employees with the broader bargaining unit is evident and it is not appropriate to arbitrarily impose a vote in respect of the affected employees.

[34] One final matter remains and that is the status of the employees in question, in view of the ongoing processes contemplated by *Air Canada et al.* (147), *supra*. Since *Air Canada et al.* (147), *supra*, is hereby reinstated, the processes contemplated in that decision must now be brought to completion as well. The processes set out in paragraphs 71 to 75 of *Air Canada et al.* (147), *supra*, must therefore be completed. Also, in paragraph 77, the Board noted that careful attention should be given to identifying whether the positions and functions in Air Canada prior to the merger, now included in the unit, were truly parallel to the bargaining unit positions in consideration of their

exclus. La situation des groupes d'employés syndiqués, inclus à juste titre dans l'unité de négociation, et de leurs collègues qui exercent des fonctions semblables mais qui n'étaient pas syndiqués avant la fusion est cependant différente. Il est nécessaire de préserver les droits de négociation actuels et les droits conférés par la convention collective en vertu de l'article 18.1 C'est là l'un des objectifs fondamentaux de cet article et des articles connexes. La notion d'«élargissement» et l'obligation pour les agents négociateurs de faire la preuve qu'ils ont l'appui de la majorité des employés susceptibles d'être inclus dans l'unité deviennent applicables dans les cas où la révision des unités de négociation résulte d'une initiative des agents négociateurs, lorsque la modification de la portée de l'unité de négociation est demandée seulement par l'agent négociateur, que les employés dont il sollicite l'inclusion forment un groupe distinct et que la question de la préservation des droits de négociation ne se pose donc pas. Lorsqu'une unité de négociation nouvellement fusionnée est incontestablement habile à négocier collectivement, que la communauté d'intérêts est manifeste et que l'agent négociateur réagit tout simplement à une situation attribuable aux circonstances ou aux désirs de l'employeur, il n'y a généralement pas lieu d'exiger que l'appui accordé à l'agent négociateur soit confirmé à nouveau en ce qui concerne des éléments ou des portions de l'unité de négociation habile à négocier collectivement qui ne constituent pas des groupes distincts dans les faits. En ce qui concerne l'unité de négociation habile à négocier collectivement, en l'espèce, l'appui accordé à l'agent négociateur ne fait aucune doute, la communauté d'intérêts des employés concernés avec les membres de la grande unité de négociation est manifeste, et il n'est pas justifié d'imposer arbitrairement une autre exigence, à savoir la tenue d'un scrutin de négociation parmi les employés touchés.

[34] Il reste une dernière question à trancher et c'est celle du statut des employés en cause dans le cadre des procédures envisagées par la décision *Air Canada et autre* (147), précitée. Étant donné que cette décision est désormais rétablie, les procédures décrites aux paragraphes 71 à 75 de cette décision doivent désormais être menées à terme. En outre, au paragraphe 77, le Conseil fait observer qu'il est nécessaire d'examiner attentivement les postes et fonctions des employés de l'ancienne Air Canada qui sont désormais inclus dans l'unité de négociation, pour déterminer s'ils correspondent à tous égards aux postes et fonctions compris dans l'unité de négociation,

specific circumstances. While general consideration has been given to this issue, it may be that more specific factors or circumstances may have been overlooked. In particular in respect of the present matter, it may be that some individual positions should not necessarily be included. It may be that some of the positions of employees in the Diane Brown Côté et al. group fall to be excluded under the principles expressed in *Air Canada et al.* (147), *supra*, when specific attention is directed to their particular circumstances. If this is the case, they should not be taken as included by the present decision.

[35] In the result, therefore, subject to any consequent detailed examination of the affected positions, consideration now having been given to the submissions and positions of the affected Diane Brown Côté et al. group, the affected group having been given complete notice and full opportunity to make submissions, the Diane Brown Côté et al. group is generally included within the defined Technical, Maintenance and Operational Support unit, subject to any necessary further particularized process.

CASES CITED

Air Canada et al. (2001), as yet unreported CIRB decision no. 147

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 18.1

compte tenu de leurs particularités. Même si cette question a fait l'objet d'un examen général, il se peut que d'autres circonstances ou facteurs plus spécifiques n'aient pas été pris en considération. En ce qui concerne plus particulièrement l'affaire en instance, il se peut que certains postes n'aient pas nécessairement leur place dans l'unité de négociation. Il se peut aussi que les postes de certains membres du groupe Diane Brown Côté et autres figurent au nombre des postes à exclure en appliquant les critères énoncés dans la décision *Air Canada et autre* (147), précitée, après un examen attentif de leurs particularités. Si tel est le cas, il faut se garder de conclure qu'ils sont inclus dans l'unité de négociation en vertu de la présente décision.

[35] Finalement, sous réserve d'une analyse détaillée des postes en cause, après examen des observations et arguments du groupe Diane Brown Côté et autres, lequel a été notifié en conséquence et a eu toute possibilité de faire valoir ses arguments, le groupe Diane Brown Côté et autres est généralement inclus dans l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel, sous réserve de toute autre procédure particulière.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104

Air Canada et autre (2001), décision du CCRI n° 147, non encore rapportée

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1

CAI
L100
R22

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

General Teamsters, Local Union 979,
applicant,
and
Brink's Canada Limited,
respondent.

CITED AS: Brink's Canada Limited

Board Files: 22447-C
22466-C

Decision no. 175
May 31, 2002

Complaint of unfair labour practice pursuant to section 97 of the *Canada Labour Code, Part I*, alleging violation of section 50(a) of the *Code*.

Unfair Labour Practice - Duty to Bargain in Good Faith - Bargaining to Impasse - Return to Work Protocol - "No-Reprisal" Clause - Employer insisting on return to work protocol as condition of concluding a collective agreement - Proposed protocol would protect from union discipline those employees who crossed the picket lines during strike - Union argued that continued insistence on protocol was a concerted effort on part of employer to avoid reaching a collective agreement, amounting to bad faith bargaining - While Board will generally look at the manner in which negotiations are conducted and not judge the reasonableness of the bargaining positions, this was the type of case where the Board must consider the content of the proposals to determine whether the employer's proposals were illegal or contrary to public and labour relations policy - The Board found that, while the employer attempted to create an illusory sense of movement, in reality there was neither movement nor any real intention to move from its position of obtaining some form of protection for strike breakers - The tabling of a "no reprisal" clause is not in and of itself illegal or improper - However, if and when an employer negotiates this issue until it reaches an impasse and prolongs the strike on the basis of this issue, then such conduct does become improper and constitutes bargaining in bad faith - The employer's insistence in this case on security or protection for employees who crossed the picket lines,

Motifs de décision

Section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters),
requérante,
et
Brink's Canada Limited,
intimée.

CITÉ: Brink's Canada Limited

Dossiers du Conseil: 22447-C
22466-C

Décision n° 175
le 31 mai 2002

Plainte de pratique déloyale de travail en application de l'article 97 du *Code canadien du travail, Partie I*, alléguant violation de l'alinéa 50a) du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Obligation de négocier de bonne foi - Négociations menant à une impasse - Protocole de retour au travail - Clause d'interdiction de représailles - L'employeur a insisté pour que le protocole de retour au travail soit une condition à la conclusion d'une convention collective - Le protocole proposé mettait à l'abri des mesures disciplinaires du syndicat les employés ayant franchi les lignes de piquetage pendant la grève - Le syndicat a fait valoir que l'employeur a insisté sans cesse sur le protocole pour éviter d'en arriver à une convention collective, ce qui revenait à négocier de mauvaise foi - Bien que, en général, le Conseil prend en considération la manière dont les négociations sont menées et se garde de juger le caractère raisonnable des positions des parties aux négociations, en l'espèce, il doit examiner le contenu des propositions pour déterminer si celles de l'employeur étaient illégales ou contraires à l'ordre public et aux principes qui sous-tendent les relations du travail - Le Conseil a statué que, bien que l'employeur ait tenté de donner l'impression qu'il modifiait sa position, en réalité, il n'en a rien fait, et il n'avait pas véritablement l'intention de modifier sa volonté d'obtenir une protection pour les briseurs de grève - La proposition visant à inclure une clause d'interdiction de représailles n'est pas illégale ou irrégulière en soi - Cependant, si un employeur négocie à cet égard jusqu'à ce que les parties se retrouvent dans une impasse et

to the point of impasse, constituted bad faith bargaining.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Mr. Richard Long and Ms. Wendy E. Dawes, Members. A hearing was held on October 23-24, 2001, and November 27-28, 2001, at Winnipeg, Manitoba.

Appearances

Mr. Garth Smorang, Counsel, for General Teamsters, Local Union 979; and
Mr. Jim D. Henderson, Counsel, for Brink's Canada Limited.

These reasons for decision were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson.

[1] The General Teamsters, Local Union 979 (the union or Teamsters), is the certified bargaining agent for employees of Brink's Canada Limited (the employer or Brink's). Brink's is a security transportation company well known for its armoured truck service.

[2] Teamsters and Brink's were parties to a collective agreement with a stated term extending from July 27, 1996 to July 26, 2000. Following termination of the agreement, the parties entered into negotiations, but without success. Teamsters' bargaining unit employees went on strike in October 2000.

[3] In response to the union's strike action, the employer hired replacement workers. Brink's work force was further augmented in January 2001 when six union members crossed the picket lines. By July, twelve union members had broken ranks and returned to work.

[4] On September 5, 2001, the union filed a complaint of unfair labour practice against the employer pursuant to sections 50(a) and 97 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the Code), alleging:

qu'il prolonge ainsi la grève, son comportement devient inacceptable et équivaut à négocier de mauvaise foi - Dans la présente affaire, en insistant, au point d'en arriver à une impasse, pour que les employés ayant franchi les lignes de piquetage bénéficient d'une protection, l'employeur a négocié de mauvaise foi.

Le Conseil se composait de M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M. Richard Long et M^{me} Wendy E. Dawes, Membres. Une audience a eu lieu les 23 et 24 octobre et les 27 et 28 novembre 2001 à Winnipeg (Manitoba).

Ont comparu

M^e Garth Smorang, pour la section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters);
M^e Jim D. Henderson, pour Brink's Canada Limited.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président.

[1] La section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters (le syndicat ou les Teamsters) est l'agent négociateur accrédité des employés de Brink's Canada Limited (l'employeur ou Brink's). Brink's est une entreprise de transport sécuritaire bien connue pour son service de transport par camions blindés.

[2] La convention collective liant les Teamsters et Brink's était valide du 27 juillet 1996 au 26 juillet 2000. À l'expiration de la convention, les parties ont entamé des négociations, mais sans succès. Les employés de l'unité de négociation des Teamsters ont déclenché une grève au mois d'octobre 2000.

[3] Par suite de cette grève, l'employeur a engagé des briseurs de grève. Les effectifs de Brink's ont été haussés de nouveau en janvier 2001, six syndiqués ayant alors décidé de franchir les lignes de piquetage. Au mois de juillet, douze syndiqués avaient brisé les rangs et étaient retournés au travail.

[4] Le 5 septembre 2001, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail contre l'employeur en application de l'alinéa 50a) et de l'article 97 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le Code), alléguant ceci:

It is the Teamsters' position that by holding up negotiations with the continued insistence on their *Back to Work Protocol* of August 8, 2001 ... that Brink's is bargaining in bad faith in violation of the **Canada Labour Code** and thereby committing an Unfair Labour Practice. It is the Teamsters' position that by its contents, Brink's *Back to Work Protocol* violates the **Canada Labour Code**, including, but not limited to, Articles 87.6, 94(1) and 94(3) thereof. It is also the Teamsters' opinion that in continuing to insist on their *Back to Work Protocol*, notwithstanding that all other outstanding issues have been agreed to, that Brink's is not bargaining collectively in good faith and is not making a reasonable effort to enter into a Collective Agreement, and is therefore in violation of Sections 50(a) and 97 of the *Canada Labour Code*.

Les Teamsters font valoir qu'en insistant sans cesse sur son *Protocole de retour au travail* du 8 août 2001 et en bloquant ainsi les négociations... Brink's négocie de mauvaise foi et contrevient ainsi au *Code canadien du travail* et, par le fait même, commet une pratique déloyale de travail. Les Teamsters font valoir que, par son contenu, le *Protocole de retour au travail* de Brink's viole, notamment, l'article 87.6 et les paragraphes 94(1) et (3) du *Code canadien du travail*. Les Teamsters sont d'avis également qu'en insistant constamment sur son *Protocole de retour au travail* en dépit du fait que **tous** les autres points en litige ont été réglés, Brink's ne négocie pas collectivement de bonne foi et ne fait pas tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, contrevenant ainsi à l'alinéa 50a) et à l'article 97 du *Code canadien du travail*.

(traduction)

[5] On September 14, 2001, the union filed a further complaint against the employer alleging, in part:

[5] Le 14 septembre 2001, le syndicat a déposé une seconde plainte contre l'employeur, alléguant en partie ce qui suit:

It is the Teamsters' position that since all Collective Agreement language had been agreed to and ratified, the Employer is conducting an illegal lockout from the date of notice by the Teamsters ... This illegal lockout is in violation of Sections 88, 89, 92 and 93 of the *Canada Labour Code*.

Les Teamsters font valoir que, les parties s'étant entendues sur tout le texte de la convention collective et ayant ratifié celle-ci, l'employeur a déclenché un lock-out illégal à compter de la date de l'avis donné par les Teamsters ... Ce lock-out illégal contrevient aux articles 88, 89, 92 et 93 du *Code canadien du travail*.

In the alternative, it is the Teamsters' position that these recent developments indicate further that Brink's is not bargaining in good faith and not making every reasonable effort to enter into a Collective Agreement and is therefore in violation of Section 50 of the *Canada Labour Code*.

Subsidiairement, les Teamsters font valoir que ces récents événements indiquent encore une fois que Brink's ne négocie pas de bonne foi et ne fait pas tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, et qu'elle contrevient ainsi à l'article 50 du *Code canadien du travail*.

(traduction)

[6] On September 20, 2001, the parties, with the assistance of Mr. John Taggart, Senior Labour Relations Officer and Registrar, and Mr. Tom Panelli, Regional Director and Registrar, Western Region, reached an agreement by which the bargaining unit employees returned to work. The parties asked that the Board hear evidence with respect to the unfair labour practice complaint concerning the allegation that the employer violated the *Code* by bargaining its return to work protocol to an impasse. Accordingly, this decision will not address the allegation of illegal lock-out.

[6] Le 20 septembre 2001, les parties, avec l'aide de M. John Taggart, agent principal des relations du travail et greffier, et de M. Tom Panelli, directeur régional et greffier, région de l'Ouest, en sont arrivées à une entente prévoyant le retour au travail des employés faisant partie de l'unité de négociation. Les parties ont demandé au Conseil d'entendre la preuve relative à la plainte de pratique déloyale concernant l'allégation que l'employeur avait contrevenu au *Code* en insistant sur son protocole de retour au travail au point de mener les négociations à une impasse. Par conséquent, la présente décision ne portera pas sur l'allégation de lock-out illégal.

I - Background

I - Contexte

[7] In order to place the issue before the Board into context, it is necessary to set out the sequence of events leading to the complaints of September 5 and 14, 2001. The following is a composite of the information derived by the Board from the documents submitted in

[7] Pour remettre la question dont le Conseil est saisi dans son contexte, il y a lieu d'exposer la série d'événements qui ont mené au dépôt des plaintes des 5 et 14 septembre 2001. Le Conseil a tiré les renseignements qui suivent des documents qui ont été

evidence and the testimony of the witnesses called by the parties. The union presented evidence through its secretary treasurer and principal officer, Mr. Rick Ashdown, and the business agent, Mr. E. Jorgensen. The employer's evidence was presented through Mr. John Hannah, Vice-President, Human Resources, and Mr. Benjamin Hecht, Legal Counsel.

[8] The parties opened bargaining in June 2000. The employer's negotiating committee, led by Mr. Wayne Clark as the chief spokesperson, had determined, prior to the commencement of bargaining, that it would focus principally upon cost saving and flexibility. Mr. John Hannah, Vice-President, Human Resources, was a member of the negotiating committee.

[9] On September 16, 2000, Mr. John Hannah became the chief spokesperson for the employer as Mr. Wayne Clark stepped down for personal reasons. The employer, so as to have access to a legal counsel in Winnipeg during the strike, retained the services of Mr. Benjamin Hecht.

[10] Negotiations broke down and Teamsters and their bargaining unit employees went on strike in October 2000.

[11] With the assistance of a federal conciliation officer, Mr. Tom Hodges, the parties reopened negotiations in July 2001. On July 17 and 18, 2001, the union and the employer met and exchanged written proposals.

[12] On July 26, 2001, the union, through the conciliation officer, provided the employer with a proposal to resolve all outstanding issues as discussed during the July 17 and 18 meetings. Included was the union's first proposal for a return to work protocol (Exhibit 1, Tab 1(A)), as set out below:

RETURN TO WORK PROTOCOL

- This protocol shall be effective upon ratification of the Collective Agreement.

1. Employees shall be immediately recalled to work in order of seniority as per the Collective Agreement.
2. The period of the strike shall be considered as part of an employee's continuous service with the Company.

déposés en preuve et des témoignages qu'ont donnés les témoins appelés par les parties. Le syndicat a appelé à témoigner son secrétaire-trésorier et premier dirigeant, M. Rick Ashdown, ainsi que M. E. Jorgensen, agent syndical. L'employeur a appelé à témoigner M. John Hannah, vice-président, Ressources humaines, et M^e Benjamin Hecht, conseiller juridique.

[8] Les parties ont entamé les négociations au mois de juin 2000. Le comité de négociation de l'employeur, mené par M. Wayne Clark, porte-parole principal, avait déterminé, avant le début des négociations, qu'il insisterait principalement sur la réduction des coûts et la question de flexibilité. M. John Hannah, vice-président, Ressources humaines, était membre du comité de négociation.

[9] Le 16 septembre 2000, M. John Hannah est devenu le porte-parole principal de l'employeur, M. Wayne Clark ayant quitté ses fonctions pour des raisons personnelles. Puisqu'il voulait être en mesure de consulter un conseiller juridique à Winnipeg pendant la grève, l'employeur a retenu les services de M^e Benjamin Hecht.

[10] Au mois d'octobre 2000, les négociations ont été rompues, et les Teamsters et les employés faisant partie de l'unité de négociation ont déclenché une grève.

[11] Avec l'aide de M. Tom Hodges, conciliateur fédéral, les parties ont repris les négociations en juillet 2001. Les 17 et 18 juillet 2001, le syndicat et l'employeur ont tenu une rencontre, au cours de laquelle ils ont échangé des propositions écrites.

[12] Le 26 juillet 2001, le syndicat, par l'entremise du conciliateur, a remis à l'employeur une proposition visant à résoudre tous les points non encore réglés conformément aux discussions tenues au cours des rencontres des 17 et 18 juillet. S'y trouvait la première proposition du syndicat aux fins du protocole de retour au travail (pièce 1, onglet 1(A)), reproduite ci-après:

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

- Le présent protocole entre en vigueur à la date de ratification de la convention collective.

1. Les employés sont rappelés au travail immédiatement, par ordre d'ancienneté, conformément à la convention collective.
2. Il sera tenu compte de la période de grève dans le calcul des années de service de l'employé pour la société.

3. Employee's [sic] who are unavailable to work due to work commitments made during the strike, shall be granted a Leave of Absence, by the Company, in order to fulfil said commitments. Upon completion of said commitments they shall return to work as directed by the Collective Agreement.

4. Notwithstanding Article 5.09, during 2001 an employee shall not be required to take vacation time in order to receive vacation pay. Such vacation pay shall be paid upon request.

5. Any employees who have expired permits shall be immediately given the opportunity to obtain said permits.

3. La société accorde congé aux employés qui ne peuvent retourner au travail en raison d'engagements en matière d'emploi pris pendant la grève. Lorsqu'ils auront rempli ces engagements, les employés en question retourneront au travail tel que prévu par la convention collective.

4. Nonobstant l'article 5.09, pendant l'année 2001, un employé n'est pas tenu de prendre des vacances pour toucher une paie de vacances. La paie de vacances est payée sur demande.

5. L'employé dont les permis sont expirés doit obtenir immédiatement l'occasion de renouveler ceux-ci.

(traduction)

[13] On August 2, 2001, Brink's responded to the union's July 26 proposal, and submitted its own first proposal for a return to work protocol entitled Memorandum of Agreement (Exhibit 1, Tab 3), as set out below:

Memorandum of Agreement

Between

Teamsters Local 979

And

Brink's Canada Limited

The parties agree that the following terms shall provide guidance for an orderly return to work protocol upon the end of the strike. The terms of this memorandum of agreement shall for the purposes of the return to work take precedent over the terms of the collective agreement:

1. Scheduling of Call Back to Work

Recognizing that the work disruption has had a significant impact on the operations of Brink's in Manitoba, it is hereby agreed that the following criteria shall apply:

- Employees will be called back to work based on the immediate business needs of the employer based on divisional seniority and on skills and ability to perform the available work, with the following exceptions:

- The following employees shall be called back to work first:
 - [names withheld]
- The following individuals will continue their full-time employment with Brink's
 - [names withheld]
- Those employees who are called back to work will be scheduled for work once they have requalified for and are in possession of the required firearms and drivers licenses.

- Employees will be returned to the payroll on their first scheduled shift for which they work.
- The employer will endeavour to requalify as many employees as is practical based on availability of range time.
- Employees will be called to requalify based on the actual number of employees required to operate the business.

[13] Le 2 août 2001, Brink's a répondu aux propositions du 26 juillet du syndicat et déposé sa propre proposition - la première - aux fins d'un protocole de retour au travail. Cette entente de principe (pièce 1, onglet 3) est reproduite ci-après:

Entente de principe

entre

Section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters

et

Brink's Canada Limited

Les parties conviennent que l'entente qui suit servira de guide aux fins d'un protocole de retour au travail de façon organisée à la fin de la grève. Les modalités de la présente entente de principe qui portent sur le retour au travail prévalent sur celles qui sont prévues à cet égard dans la convention collective:

1. Calendrier de retour au travail

L'interruption de travail ayant été lourde de conséquences sur les activités de Brink's au Manitoba, il est par les présentes convenu que les critères suivants s'appliquent:

- Les employés seront rappelés au travail selon les exigences commerciales immédiates de l'employeur compte tenu de l'ancienneté au sein d'une division et des compétences et habiletés pour accomplir le travail disponible, aux exceptions suivantes:

- Les employés suivants seront rappelés au travail en premier:
 - [noms non divulgués]
- Les personnes suivantes poursuivront leur emploi à temps plein pour Brink's:
 - [noms non divulgués]
- Les employés qui sont rappelés au travail seront inscrits à l'horaire de travail lorsqu'ils seront de nouveau habiles à détenir les armes à feu et les permis de conduire requis et qu'ils seront en possession de ceux-ci.
- Les employés seront inscrits à nouveau à la feuille de paie au moment où ils effectueront le premier quart de travail prévu.
- L'employeur tentera de requalifier le plus grand nombre d'employés possible compte tenu de l'horaire du champ de tir.
- Les employés seront appelés à se requalifier compte tenu du nombre véritable d'employés requis pour exploiter l'entreprise.

• Supervisors shall maintain their place in the schedule until the level of business returns to justify their return to the supervisor ranks.

2. Seniority

The strike shall be considered a leave of absence without pay and shall not be considered as service. Employees who are called and return to work in accordance with Article 7.04 will be placed on the appropriate seniority list based on their classification as of October 24/00.

3. Where employees have gained alternate employment, should they fail to report to work on their scheduled return date, the employee is terminated and the employee and union will not file a grievance. If employees are employed by Securicor, they must resign their position at Securicor prior to returning to work at Brink's.

4. The parties agree to prepare a joint statement for the press.

5. In the interests of labour peace, the union agrees not to levy any fines or assessments against bargaining unit members. In exchange, the employer agrees not to pursue criminal or civil charges against any employees on the picket line.

6. Notwithstanding Article 5.09, during 2001 employees shall not take vacation time but shall be paid earned vacation pay.

[14] Throughout August, the parties continued, with the assistance of conciliation officer Hodges, to negotiate the remaining outstanding issues, namely the matter of blended services and the terms of the return to work protocol.

[15] On August 10, 2001, Mr. Rick Ashdown, for the union, spoke with Mr. John Hannah of Brink's by telephone, and reached a verbal agreement on the blended services matter, although the wording was not settled. With respect to the return to work protocol, Mr. Ashdown indicated that the union was of the view that much of what was proposed by the employer violated the *Code*.

[16] On August 17, Mr. Hannah informed conciliation officer Hodges that the union's proposed language on the blended services issue was acceptable to the employer. He made it clear, however, that before a final agreement was reached, the employer required that an agreed return to work protocol be also reached, and that final conclusion and ratification of the collective agreement were contingent upon a successfully-negotiated return to work protocol. Conciliation officer Hodges then contacted Mr. Ashdown and requested

• Les superviseurs gardent leur horaire de travail jusqu'à ce que le volume d'activités revienne à un niveau qui justifie leur retour au rang de superviseur.

2. Ancienneté

La grève est considérée comme un congé non payé et n'est pas considérée comme une période de service. Les employés qui sont rappelés et qui retournent au travail conformément à l'article 7.04 seront inscrits sur la liste d'ancienneté appropriée compte tenu de leur classification au 24 octobre 2000.

3. Les employés qui ont décroché un emploi de remplacement et qui ne retournent pas au travail à la date de leur retour prévue sont licenciés sans que le syndicat ou les employés concernés ne puissent déposer de grief. Si les employés travaillent pour Securicor, ils doivent démissionner avant de retourner travailler pour Brink's.

4. Les parties conviennent de préparer une déclaration commune à l'intention de la presse.

5. Dans l'intérêt de la paix industrielle, le syndicat s'engage à n'imposer aucune amende ni aucune cotisation aux membres de l'unité de négociation. En retour, l'employeur s'engage à ne déposer aucune accusation au criminel ou au civil contre les employés qui ont fait du piquetage.

6. Nonobstant l'article 5.09, au cours de l'année 2001, les employés ne prennent aucune vacance, mais ils touchent la paie de vacances à laquelle ils ont droit.

(traduction)

[14] Pendant tout le mois d'août, les parties ont continué, avec l'aide de M. Hodges, le conciliateur, à négocier les points encore en litige, à savoir la question des services intégrés et les modalités du protocole de retour au travail.

[15] Le 10 août 2001, M. Rick Ashdown, pour le syndicat, et M. John Hannah, pour Brink's, ont conclu, au téléphone, une entente verbale sur la question des services intégrés, bien que les termes n'en aient pas été établis. En ce qui concerne le protocole de retour au travail, M. Ashdown a indiqué que le syndicat était d'avis qu'une bonne partie de ce que proposait l'employeur contrevenait au *Code*.

[16] Le 17 août, M. Hannah a informé le conciliateur, M. Hodges, que l'employeur jugeait acceptable le libellé proposé par le syndicat sur la question des services intégrés. Il a cependant souligné qu'avant qu'une entente finale soit conclue, l'employeur exigeait que les parties s'entendent également sur un protocole de retour au travail, et que, pour en arriver à une entente finale sur la convention collective et à la ratification de celle-ci, il fallait d'abord négocier avec succès un protocole de retour au travail. Le

that the union respond to Brink's return to work protocol.

[17] On August 20, the union sent a letter to Mr. Hannah summarizing the agreements between the parties on all outstanding issues since the meetings of July 17 and 18, 2001. In that letter, the union suggested that with the agreement on the blended services issue - the last outstanding collective agreement issue - the negotiations were thus concluded. The letter also contained the union's revised return to work protocol (Exhibit 1, Tab 8). The revised proposal was the same as its original proposal, except for the addition of clause 6, stating that any employee who was, at that time, working for Securicor had to resign from Securicor upon returning to work at Brink's. The final paragraph of the letter requested that the employer confirm agreement on both the collective agreement issues and the union's proposed return to work protocol as soon as possible.

[18] Conciliation officer Hodges attempted to arrange a meeting between the parties for the week of August 27, 2001, but such did not take place, as Mr. Hannah was on vacation during this time and did not return to the office until approximately September 4, 2001.

[19] The union advised conciliation officer Hodges that it would put together the terms of the negotiated collective agreement, which covered all the outstanding bargaining issues and collective agreement wording agreed to between the parties. On September 5, 2001, the union sent this revised collective agreement to Mr. Hodges.

[20] Also on September 5, 2001, the union filed the first of the instant unfair labour practice complaints with the Board, alleging bargaining in bad faith by Brink's due to its continued insistence on its return to work protocol.

[21] Upon his return from vacation on September 4, 2001, Mr. Hannah reviewed the union's August 20, 2001 correspondence with the summary of the items agreed to and the union's revised return to work protocol. He responded by letter dated September 6, 2001, in which he disagreed with the suggestion that the negotiations had concluded and reminded the union that, as previously communicated through conciliation

conciliateur, M. Hodges, a ensuite communiqué avec M. Ashdown et demandé que le syndicat réagisse au protocole de retour au travail de Brink's.

[17] Le 20 août, le syndicat a fait parvenir à M. Hannah une lettre dans laquelle il résumait les ententes intervenues entre les parties sur tous les points en litige depuis les rencontres des 17 et 18 juillet 2001. Dans cette lettre, le syndicat indiquait qu'une entente ayant été conclue sur la question des services intégrés - le dernier point en litige de la convention collective - les négociations étaient terminées. La lettre contenait aussi le protocole révisé de retour au travail du syndicat (pièce 1, onglet 8). Cette nouvelle version était identique à la version initiale, à l'exception de l'ajout de la clause 6, selon laquelle tout employé travaillant, à ce moment-là, pour Securicor, devait démissionner à son retour au travail pour Brink's. Au dernier paragraphe de la lettre, l'employeur était prié de confirmer le plus tôt possible son accord sur les questions de la convention collective et sur le protocole de retour au travail proposé par le syndicat.

[18] M. Hodges, le conciliateur, a tenté de faire en sorte que les parties se rencontrent au cours de la semaine du 27 août 2001, mais sans succès puisque M. Hannah était alors en vacances et qu'il n'est retourné au bureau que vers le 4 septembre 2001.

[19] Le syndicat a informé M. Hodges qu'il rédigerait les clauses de la convention collective négociée, ce qui incluait tous les points en litige et le libellé de la convention collective convenu par les parties. Le 5 septembre 2001, le syndicat a fait parvenir cette convention collective révisée à M. Hodges.

[20] Le même jour, le syndicat a déposé au Conseil la première des plaintes de pratique déloyale de travail en question dans la présente affaire, alléguant que Brink's avait négocié de mauvaise foi en insistant sans relâche sur son protocole de retour au travail.

[21] À son retour de vacances le 4 septembre 2001, M. Hannah a examiné la lettre du syndicat datée du 20 août 2001 ainsi que le résumé des points convenus entre les parties et la version révisée du protocole de retour au travail proposée par le syndicat. Dans une lettre datée du 6 septembre 2001, il a indiqué que, contrairement à ce qu'on avait pu donner à entendre, les négociations n'étaient pas terminées; il a rappelé au

officer Hodges, a return to work protocol was required as part of the overall deal.

[22] Both parties agreed to meet and resume discussions on September 10, 2001.

[23] During his absence, Mr. Hannah had requested that Mr. Hecht, the employer's legal counsel, review the company's proposed return to work protocol and provide a legal opinion with respect to the legality of its provisions.

[24] On August 30 or 31, Mr. Hecht, by email, sent his legal opinion (Exhibit 15) on the protocol, to Mr. Hannah. He advised as follows:

RETURN TO WORK PROTOCOLS

The following is a summary of the respective positions of the parties, together with my comments.

[1] Return to Work

Union: by seniority

Company: 2 groups of people return "out of seniority"

-line-crossers
-replacement workers
-supervisors

Analysis: It would be a violation of the *Code* (87.6) to permit the replacement workers to work ahead of anyone in the unit. This would be the same for the supervisors, as they are not bargaining unit employees.

The issue on the line-crossers is more difficult. I understand they were all full time employees before the strike. I suggest that you could argue that they worked through the strike counts for their seniority. If that would allow them to pass over" some other full times employees, then you have an argument that they have the right to stay at work. If even the time served would not give them more seniority than others, it would be more difficult to justify that position. Obviously, the Union can consent to this term, but it could pose a problem at the ratification vote.

If you insist and the matter goes before the Board, the Company would have to argue that it is merely trying to reward employees who were loyal to the Company in a difficult time. On the other hand, the union will argue that it amounts to discrimination against senior employees who were on legal strike, and rely on section 94 (3)(a)(vi).

...

syndicat que, ainsi qu'il avait auparavant chargé le conciliateur de faire savoir au syndicat, le protocole de retour au travail devait faire partie de l'entente dans son ensemble.

[22] Les deux parties ont convenu de se rencontrer et de reprendre les discussions le 10 septembre 2001.

[23] Pendant son absence, M. Hannah avait demandé à M^e Hecht, le conseiller juridique de l'employeur, d'analyser le projet de protocole de retour au travail de l'entreprise et de formuler une opinion juridique sur la légalité de ses dispositions.

[24] Le 30 ou le 31 août, M^e Hecht a fait parvenir à M. Hannah, par courriel, son avis juridique (pièce 15) sur le protocole. Il y formulait les avis suivants:

PROTOCOLES DE RETOUR AU TRAVAIL

Le présent document est un résumé des positions respectives des parties, suivi de mes commentaires.

[1] Retour au travail

Syndicat: par ancienneté

Société: 2 groupes de personnes retournent au travail «selon l'ancienneté»

-les employés qui ont franchi les lignes de piquetage
-les briseurs de grève
-les superviseurs

Analyse: Il serait contraire au *Code* (87.6) de permettre aux briseurs de grève de passer devant quiconque fait partie de l'unité. Il en serait de même pour les superviseurs puisque ces derniers ne font pas partie de l'unité de négociation.

La question des employés qui ont franchi les lignes de piquetage est plus complexe. Je crois comprendre qu'ils étaient tous des employés à temps plein avant la grève. À mon avis, vous pourriez faire valoir que la période de grève, au cours de laquelle ils ont travaillé, compte aux fins du calcul de leurs années d'ancienneté. Si cela leur permettait de passer devant certains autres employés à temps plein, vous pourriez faire valoir qu'ils ont le droit de rester au travail. Si, même en tenant compte de cette période de grève, ils n'ont pas plus d'ancienneté que les autres, il serait plus difficile de justifier cette position. De toute évidence, le syndicat peut consentir à cette modalité, mais cela pourrait poser problème à l'étape du vote de ratification.

Si vous insistez et que la question est soumise au Conseil, la société devrait faire valoir qu'elle tente simplement de récompenser les employés qui lui ont été loyaux pendant une période difficile. En revanche, le syndicat répondra que cela revient à agir de manière discriminatoire à l'encontre d'employés ayant de l'ancienneté qui étaient en grève légale, et il invoquera à cet égard le sous-alinéa 94(3)a)(vi).

...

Conclusion

Based on my discussions with Hodges, (who was handling the recent 10 day strike I had for Direct Integrated Transportation) here are my overall thoughts of how you can get a deal, assuming you want one:

- no fines
- *time served credited for the crossers only.*
- vacation on the basis of the Agreement
- re-qualification as practical and required
- to the extent that requires you to keep certain employees at work - out of seniority - while this occurs, they consent to that delay.
- No replacement workers or supervisors doing bargaining unit at work (they might allow supervisors to do the work as well, while you wait for the needed permits)
- Employees who cannot return as required may be terminated at Company discretion, but may grieve.
- Securicor employees need not resign.

The only item the Union might balk at is the time served issued, as they may insist it be universal one way or the other, so as not to discriminate against those who were on legal strike.

[sic]

[25] Mr. Hannah asked Mr. Hecht to attend the meeting scheduled for September 10, and to draft a revised return to work protocol.

[26] On September 10, the parties met, along with conciliation officer Hodges, and Brink's provided the union with the following return to work protocol (Exhibit 1, Tab 12):

RETURN TO WORK PROTOCOL**[1] Return To work**

- by divisional seniority, based on operational requirements, subject to the following exceptions:

[a] Supervisors / bargaining unit members on the job at date of ratification, shall remain in their positions until such time as employees can be re-qualified and reintegrated into the workplace.

[b] Notwithstanding the seniority list, the following employees shall remain at work ahead of all other employees for a period of 1 year, after which time any senior employees on layoff would be entitled to exercise seniority:

Conclusion

Compte tenu des discussions que j'ai eues avec M. Hodges, (dont les services ont été retenus dans le cadre de la grève de 10 jours, survenue récemment chez Direct Integrated Transportation, dans le cadre de laquelle j'ai agi à titre de conseiller), voici mes commentaires sur la manière dont vous pouvez obtenir une entente, si tel est votre souhait:

- aucune amende;
- *années de service calculées uniquement pour les employés qui ont franchi les lignes de piquetage;*
- vacances selon la convention;
- requalification dans la mesure où cela est possible et nécessaire;
- dans la mesure où cela vous oblige à maintenir certains employés au travail - selon leur ancienneté - dans l'intervalle, ils consentent à ce retard;
- aucun briseur de grève ou superviseur n'effectuera du travail propre aux membres de l'unité de négociation (ils pourraient permettre aux superviseurs d'effectuer le travail également en attendant que vous obteniez les permis nécessaires);
- les employés qui ne peuvent retourner au travail sur demande peuvent être licenciés à la discrétion de la société, dans lequel cas ils peuvent déposer un grief;
- les employés de Securicor ne sont pas tenus de démissionner.

Le seul point auquel le syndicat risque de s'opposer est la question des années de service, car il pourrait insister pour que le traitement soit le même pour tous dans un sens ou dans l'autre de façon à ne pas faire de discrimination à l'encontre de ceux qui étaient en grève légale.

(traduction)

[25] M. Hannah a demandé à M^c Hecht d'assister à la rencontre prévue le 10 septembre et de rédiger une version révisée du protocole de retour au travail.

[26] Le 10 septembre, les parties se sont rencontrées en présence de M. Hodges, le conciliateur, et Brink's a remis au syndicat le protocole de retour au travail suivant (pièce 1, onglet 12):

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL**[1] Retour au travail**

- par ancienneté dans chaque division, compte tenu des exigences opérationnelles, sous réserve des exceptions suivantes:

[a] Les superviseurs / membres de l'unité de négociation au travail à la date de la ratification conservent leurs postes jusqu'à ce que les employés rétablissent leur admissibilité et soient réintégrés au travail.

[b] Nonobstant la liste d'ancienneté, les employés suivants demeurent au travail et ont préséance sur tout autre employé pendant une période d'un an; à l'expiration de ce délai, tout employé ayant de l'ancienneté, visé par une mise à pied, pourra faire valoir son ancienneté:

[names withheld]

- Employees will be returned to the payroll effective the date of their first scheduled shift.

[2] Seniority

- The period of absence will not be counted as service for all employees.

[3] Employees who are unavailable to return to work in a timely manner shall advise the Company of the particulars and the length of the delay in returning. The Company will determine on a case by case basis how to deal with any request to delay a return date.

[4] Vacation

- Employees may request vacation pay without taking time off. Such payments shall be made on February 01, 2002. Any employee requests for vacation with pay in the balance of the year 2001 shall be at the Company's discretion, based on legitimate operational requirements, such discretion not to be unreasonably exercised.

[5] The Company shall arrange to re-qualify employees who are recalled to work based on operational requirements, in such timely manner as is practical.

[6] To the extent the union takes action against employees who crossed the picket lines, the union agrees that notwithstanding the language of Article 8.01 of the Agreement, it shall not issue any levies, garnishment proceedings, or deduction requests to the Company. Further, it shall not ask the Company to terminate any employees based on any internal union disciplinary hearings.

[7] Securicor employees returning to work at Brink's must provide a copy of written resignation notice to Securicor as a condition of returning to work.

[8] The parties agree to prepare a joint statement for the press.

SIGNED THIS 10TH DAY OF SEPTEMBER 2001.

[27] Following review of the above return to work protocol, the union advised Mr. Hodges of its concerns. Mr. Hodges discussed the matter with Brink's, and the employer put forth the following revised document (Exhibit 1, Tab 13):

RETURN TO WORK PROTOCOL**[1] Return To work**

- In accordance with the collective agreement, based on operational requirements, subject to the following exceptions:

[noms non divulgués]

- Les employés seront inscrits de nouveau sur la liste de paie à la date de leur premier quart prévu.

[2] Ancienneté

- La période d'absence ne sera pas prise en compte dans le calcul des années de service de tous les employés.

[3] Les employés qui ne peuvent retourner au travail en temps opportun informent la société des détails et de la durée du retard. La société tranchera en fonction de chaque cas les demandes visant à retarder la date d'un retour.

[4] Vacances

- Les employés peuvent demander une paie de vacances sans prendre de vacances. Les paiements à cet égard sont effectués le 1^{er} février 2002. Toute demande de vacances payées présentée par un employé le reste de l'année 2001 sera traitée par la société, à sa discrétion, compte tenu de ses exigences opérationnelles légitimes. Il est interdit à la société d'exercer ce pouvoir discrétionnaire de manière déraisonnable.

[5] La société prend les dispositions nécessaires pour rétablir l'admissibilité des employés qui sont rappelés au travail en fonction des exigences opérationnelles, dans les délais les plus brefs possibles.

[6] S'il prend des mesures contre les employés qui ont franchi les lignes de piquetage, le syndicat s'engage, nonobstant le libellé de l'article 8.01 de la convention, à n'imposer aucune taxe, à n'instituer aucune procédure de saisie-arrest et à ne présenter aucune demande de déduction à la société. En outre, il ne demandera pas à la société de licencier des employés sur le fondement d'audiences disciplinaires internes.

[7] Les employés de Securicor qui retournent travailler pour Brink's doivent d'abord lui fournir une copie d'une lettre de démission qu'ils auront présentée à Securicor.

[8] Les parties s'engagent à préparer une déclaration commune à l'intention de la presse.

SIGNÉ CE 10^e JOUR DE SEPTEMBRE 2001.

(traduction)

[27] À la suite de l'examen du protocole de retour au travail reproduit ci-dessus, le syndicat a fait part à M. Hodges de ses réserves. M. Hodges a discuté de la question avec Brink's, et l'employeur a présenté le document révisé suivant (pièce 1, onglet 13):

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL**[1] Retour au travail**

- Conformément à la convention collective, compte tenu des exigences opérationnelles et sous réserve des exceptions suivantes:

[a] In accordance with the provisions of Article 1.03, Supervisors / bargaining unit members on the job at date of ratification, shall remain in their positions until such time as employees can be re-qualified and reintegrated into the workplace.

[b] Employees will be returned to the payroll and benefit plans, effective the date of their first scheduled shift.

[2] Pension

An employee's period of absence will not be counted as service for the purpose of pension contributions.

[3] Employees who are unavailable to return to work in a timely manner shall advise the Company of the particulars and the length of the delay in returning. The Company will determine on a case by case basis how to deal with any request to delay a return date.

[4] Vacation

Employees may request vacation pay without taking time off. Such payments shall be made on February 01, 2002. Any employee requests for vacation with pay in the balance of the year 2001 shall be at the Company's discretion, based on legitimate operational requirements, such discretion not to be unreasonably exercised.

[5] The Company shall arrange to re-qualify employees who are recalled to work based on operational requirements, in such timely manner as is possible. Employees shall be paid at straight time for actual hours required in the requalification process.

[6] The union agrees not to use Articles 1.02 and / or 8.01 to levy any fines against employees that the Company would be required to deduct, or require the Company to take any action adverse to any employees.

[7] Securicor employees returning to work at Brink's must provide a copy of written resignation notice to Securicor as a condition of returning to work.

[8] The parties agree to prepare a joint statement for the press.

SIGNED THIS 10TH DAY OF SEPTEMBER 2001.

[28] When compared to the employer's previous return to work protocols, the most notable changes are the removal of the superseniority clause (previously clause [1.b]), the proposal to have the absence due to the strike not count as service limited to pension contribution purposes only, and a modification of the language of the "no reprisal" clause (clause [6]). For purposes of clarity in relation to clause 6, article 1.02 of the collective agreement requires that, as a condition

[a] Conformément aux dispositions de l'article 1.03, les superviseurs / membres de l'unité de négociation au travail à la date de la ratification conservent leurs postes jusqu'à ce que les employés rétablissent leur admissibilité et soient réintégrés au travail.

[b] Les employés seront inscrits de nouveau à la liste de paie et aux régimes d'avantages sociaux à la date de leur premier quart de travail prévu.

[2] Pension

La période d'absence d'un employé ne sera pas prise en compte dans le calcul de ses années de service aux fins des cotisations au régime de pension.

[3] Les employés qui ne peuvent retourner au travail en temps opportun informent la société des détails et de la durée du retard. La société tranchera en fonction de chaque cas les demandes visant à retarder la date d'un retour.

[4] Vacances

Les employés peuvent demander une paie de vacances sans prendre de vacances. Les paiements à cet égard sont effectués le 1^{er} février 2002. Toute demande de vacances payées présentée par un employé le reste de l'année 2001 sera traitée par la société, à sa discrétion, compte tenu de ses exigences opérationnelles légitimes. Il est interdit à la société d'exercer ce pouvoir discrétionnaire de manière déraisonnable.

[5] La société prend les dispositions nécessaires pour rétablir l'admissibilité des employés qui sont rappelés au travail en fonction des exigences opérationnelles, dans les délais les plus brefs possibles. Les employés sont payés en temps normal pour les heures requises aux fins de rétablir leur admissibilité.

[6] Le syndicat s'engage à ne pas recourir aux articles 1.02 et (ou) 8.01 pour imposer des amendes à des employés, que la société serait tenue de déduire, ou pour contraindre la société à prendre des mesures préjudiciables à l'encontre d'employés.

[7] Les employés de Securicor qui retournent travailler pour Brink's doivent d'abord lui fournir une copie d'une lettre de démission qu'ils auront présentée à Securicor.

[8] Les parties s'engagent à préparer une déclaration commune à l'intention de la presse.

SIGNÉ CE 10^È JOUR DE SEPTEMBRE 2001.

(traduction)

[28] Si l'on compare ce document aux protocoles de retour au travail proposés antérieurement par l'employeur, les changements les plus marqués sont les suivants: le retrait de la clause d'ancienneté privilégiée (auparavant la clause [1.b]), l'application aux cotisations au régime de pension seulement de la proposition de ne pas prendre en compte l'absence due à la grève dans le calcul des années de service, et la modification du libellé de la clause interdisant la prise

of employment, all employees become and remain members in good standing in the union, and article 8.01 requires the employer to deduct from employee wages monthly union dues and "other assessment charges as levied by the union."

[29] The union asked that Brink's change the date for payment of vacation pay (which was agreed to), and specifically rejected clause 6. The union indicated that it would not agree to the inclusion of clause 6, but would confirm in writing its agreement to comply with section 95(e) of the *Code*. The union also informed Brink's that it would vote on the collective agreement at a meeting scheduled for the following day, September 11, 2001.

[30] As Mr. Hannah was scheduled to attend a company meeting in Dallas, he had to leave the September 10 meeting by 2:15 p.m. However, before departing, he asked Mr. Hecht to prepare a revised return to work protocol, but left instructions that the document was not to be presented until there was an agreement. The revised protocol (Exhibit 16) added a new item concerning the provision of record of employment to employees upon request, changed the date for payment of vacation pay, as requested, and removed clause 6 entirely. All else remained the same.

[31] Exhibit 16 was not presented to the union.

[32] On September 11, the union sent Mr. Hannah a letter confirming its agreement with all terms of the return to work protocol other than clause 6, but confirmed its offer to abide by section 95(e) of the *Code*. The union indicated its desire to receive a response from the employer prior to its membership meeting that evening.

[33] By letter dated September 12, 2001, the union advised Brink's that the collective agreement had been ratified at its meeting the previous night and that its members had stopped picketing. The union also restated its commitment to comply with the return to work protocol, other than for clause 6, and to abide by section 95(e) of the *Code*. It also advised that the

de représailles (clause [6]). Pour plus de clarté en ce qui concerne la clause 6, l'article 1.02 de la convention collective prévoit que, comme condition d'emploi, tous les employés doivent devenir et demeurer membres en bonne et due forme du syndicat, tandis que l'article 8.01 contraint l'employeur à retenir sur le salaire des employés des cotisations syndicales mensuelles et «autres cotisations imposées par le syndicat».

[29] Le syndicat a demandé à Brink's de modifier la date de paiement de la paie de vacances (ce qui a été accepté), et a rejeté expressément la clause 6. Il a indiqué qu'il n'accepterait pas que la clause 6 soit incluse, mais qu'il confirmerait par écrit son engagement à respecter l'alinéa 95e) du *Code*. Le syndicat a informé Brink's également qu'il tiendrait un vote sur la convention collective au cours d'une réunion prévue le lendemain, soit le 11 septembre 2001.

[30] Comme M. Hannah devait assister à une réunion de la société à Dallas, il a dû quitter la réunion du 10 septembre à 14 h 15. Cependant, avant son départ, il a demandé à M^e Hecht de préparer un protocole de retour au travail révisé, précisant toutefois que le document ne devait pas être présenté avant que les parties en arrivent à une entente. Le protocole révisé (pièce 16) contenait un nouveau point concernant l'obligation de fournir aux employés un relevé d'emploi sur demande, modifiait la date du paiement de la paie de vacances, conformément à ce qui avait été demandé, et supprimait la clause 6 complètement. Tout le reste demeurait inchangé.

[31] La pièce 16 n'a pas été présentée au syndicat.

[32] Le 11 septembre, le syndicat a fait parvenir à M. Hannah une lettre confirmant son accord avec toutes les modalités du protocole de retour au travail, à l'exception de la clause 6, mais il a confirmé son offre de respecter l'alinéa 95e) du *Code*. Le syndicat a exprimé son désir d'obtenir une réponse de l'employeur avant la tenue de sa réunion des membres le soir même.

[33] Dans une lettre datée du 12 septembre 2001, le syndicat a informé Brink's que la convention collective avait été ratifiée lors de sa réunion tenue la veille en soirée et que ses membres avaient mis fin au piquetage. Le syndicat a renouvelé également son engagement à respecter le protocole de retour au travail, à l'exception de la clause 6, et à se conformer à l'alinéa 95e) du

bargaining unit employees were prepared to return to work immediately.

[34] On September 12, the union was advised through conciliation officer Hodges that Brink's was not prepared to move from its position that clause 6 be included in the return to work protocol, nor would it agree to allow the employees back to work.

[35] Mr. Ashdown testified that the return to work protocol had not been raised when the parties exchanged proposals in July nor, according to Mr. Ashdown, had the employer mentioned amending articles 1.02 and 8.01 of the collective agreement. He said, however, that by the end of July, as return to work appeared imminent, the union prepared a return to work protocol. It was his testimony that the union viewed the protocol as separate and apart from the collective agreement and, therefore, that it was not mandatory that it be in place.

[36] As for the employer's position respecting the protocol, Mr. Ashdown said he was surprised and angry. The parties had negotiated a collective agreement, and the employer, by its proposed memorandum containing a return to work protocol (Exhibit 1, Tab 3), was attempting to alter the terms by introducing a document that took precedence over the collective agreement. Mr. Ashdown was also of the view that a number of the employer's proposed clauses were in violation of the *Code*. Specifically, the two major areas of concern were the superseniority provisions and the "no reprisal" clause, both of which protected those who crossed the picket lines over those who went out on strike, thus discriminating against certain bargaining unit members.

[37] As to the employer's next proposal (Exhibit 1, Tab 12), Mr. Ashdown said it differed to some degree from the previous memorandum, but as before, it contained provisions contrary to the *Code*.

[38] Mr. Ashdown said the employer's third proposal (Exhibit 1, Tab 13) came back with clause 6, and the union could not accept this limitation upon its authority. As for the nullifying of articles 1.02 and

Code. Il a indiqué également que les employés formant l'unité de négociation étaient disposés à retourner au travail immédiatement.

[34] Le 12 septembre, le syndicat a été informé par le conciliateur, M. Hodges, que Brink's insistait pour que la clause 6 soit incluse dans le protocole de retour au travail et qu'elle ne permettrait pas aux employés de retourner au travail.

[35] M. Ashdown a témoigné que le protocole de retour au travail n'avait pas été invoqué lorsque les parties avaient échangé des propositions au mois de juillet et que, d'après lui, l'employeur n'avait pas non plus mentionné la question de la modification des articles 1.02 et 8.01 de la convention collective. Il a déclaré cependant qu'à la fin du mois de juillet, le retour au travail paraissant imminent, le syndicat avait préparé un protocole de retour au travail. Il a témoigné que le syndicat considérait que le protocole était un élément distinct de la convention collective et que, par conséquent, il n'était pas essentiel.

[36] Pour ce qui est de la position de l'employeur concernant le protocole, M. Ashdown s'est dit étonné et mécontent. Les parties avaient négocié une convention collective et l'employeur, par son projet d'entente de principe contenant un protocole de retour au travail (pièce 1, onglet 3), tentait d'en modifier les dispositions en présentant un document qui avait préséance sur la convention collective. M. Ashdown était d'avis également qu'un certain nombre des clauses proposées par l'employeur contrevenaient au *Code*. Plus précisément, les deux principaux problèmes étaient les dispositions relatives à l'ancienneté privilégiée et la clause interdisant la prise de représailles, toutes deux ayant pour objet de protéger les employés qui avaient franchi les lignes de piquetage et de leur donner priorité sur les grévistes, ce qui créait une discrimination à l'encontre de certains membres de l'unité de négociation.

[37] Quant à la proposition suivante de l'employeur (pièce 1, onglet 12), M. Ashdown a déclaré qu'elle différait dans une certaine mesure de l'entente de principe antérieure, mais qu'elle contenait toujours des dispositions contraires au *Code*.

[38] M. Ashdown a indiqué que la troisième proposition de l'employeur (pièce 1, onglet 13) contenait encore la clause 6 et que le syndicat ne pouvait accepter que son pouvoir soit ainsi limité.

8.01, Mr. Ashdown said he indicated to the employer that if there was a difference of opinion in how the articles could be applied, there were other procedures for addressing these concerns.

[39] Mr. Jorgensen has been the union's Business Agent for approximately six years. It was his view that the employer's return to work protocol was inappropriate in that it included superseniority provisions and amounted to interference by the employer upon internal union business.

[40] Mr. Jorgensen testified that the union had made it clear to the employer that it would not use articles 1.02 and 8.01 in such a way as to contravene the *Code*. Mr. Jorgensen also said that Mr. Hecht had told him the employer had not understood that the articles could be used in the manner proposed by the union with respect to the strike breakers. Mr. Jorgensen testified he advised Mr. Hecht that any matters concerning the interpretation of the articles could be referred to arbitration.

[41] Mr. Hannah, on behalf of the employer, testified that the company's bargaining committee had been set up two months in advance of negotiations to examine monetary issues and the matter of flexibility. On cross-examination, Mr. Hannah conceded that articles 1.02 and 8.01 of the collective agreement had very little, if anything, to do with either the monetary or flexibility issues.

[42] With respect to the return to work protocol, Mr. Hannah testified that he felt it was important, as the strike had been lengthy with incidences of violence on the line. He said that he was not aware if Mr. Ashdown knew there was no deal without the protocol being agreed to, and confirmed that, in January 2001, he had not indicated there would be a need for protocol. He stressed, however, that if an agreement had been reached in January, he would have raised the need for a memorandum to address the return to work issues.

[43] It was his view that the protocol was imperative and that, without it, there was no collective agreement. He further testified that the company put forth its version of the protocol for discussion and that he knew,

Quant à l'annulation des articles 1.02 et 8.01, M. Ashdown a déclaré qu'il avait indiqué à l'employeur que, s'il y avait divergence d'opinions sur l'application des articles, d'autres procédures permettaient de régler cette question.

[39] M. Jorgensen est l'agent syndical depuis approximativement six ans. Il s'est dit d'avis que le protocole de retour au travail de l'employeur était irrégulier puisqu'il contenait des dispositions relatives à l'ancienneté privilégiée et constituait une ingérence de l'employeur dans les affaires internes du syndicat.

[40] M. Jorgensen a témoigné que le syndicat avait signalé clairement à l'employeur qu'il n'aurait pas recours aux articles 1.02 et 8.01 de manière à contrevenir aux dispositions du *Code*. M. Jorgensen a indiqué également que M^c Hecht lui avait dit que l'employeur n'avait pas réalisé que les articles pouvaient être utilisés de la manière proposée par le syndicat à l'égard des briseurs de grève. M. Jorgensen a témoigné avoir indiqué à M^c Hecht que toute question relative à l'interprétation des articles pourrait être renvoyée à l'arbitrage.

[41] M. Hannah, pour le compte de l'employeur, a témoigné que le comité de négociation de la société avait été mis sur pied deux mois avant les négociations pour se pencher sur les questions salariales et la question de la flexibilité. En contre-interrogatoire, M. Hannah a admis que les articles 1.02 et 8.01 de la convention collective n'avaient à peu près rien à voir avec les questions salariales et de flexibilité.

[42] En ce qui concerne le protocole de retour au travail, M. Hannah a témoigné qu'il le jugeait important, la grève ayant été longue et des actes de violence ayant été commis sur les lignes de piquetage. Il a déclaré qu'il ignorait si M. Ashdown savait qu'il ne pouvait y avoir d'entente si les parties ne s'entendaient pas sur le protocole, et il a confirmé que, au mois de janvier 2001, il n'avait pas indiqué qu'il serait nécessaire de conclure un protocole. Il a souligné cependant que, si une entente avait été conclue au mois de janvier, il aurait soulevé la nécessité de conclure une entente pour régler les questions relatives au retour au travail.

[43] Il s'est dit d'avis que le protocole était obligatoire et que, sans lui, il n'y avait pas de convention collective. Il a témoigné également que la société avait présenté sa version du protocole à des fins de

at the outset, that the replacement workers could be retained only if the union agreed. Mr. Hannah said he felt, given the nature of his discussions with Mr. Ashdown, that the union knew, or should have known, that the employer was not bound by its protocol proposals.

[44] Mr. Hannah testified that superseniority provisions did not have a bearing upon the company's financial concerns, but conceded that the company was looking to protect those who had crossed the picket line. He said that he was not aware, at the time, when the proposal was first presented to the union, and that it was contrary to the *Code*.

[45] Mr. Hecht testified that he had not considered the matter of the union imposing fines as a "deal breaker," but as the union continued to stand by its position, he and Mr. Hannah decided it would be best to remove any reference to possible fines from the protocol. They could address the issue by way of an amendment to articles 1.02 and 8.01 of the collective agreement or in a letter of understanding. Mr. Hecht expressed the view that this would keep the protocol clean. He confirmed that Exhibit 16 (which version removed the "no reprisal" clause 6) had not been presented to the union.

II - The Union's Position

[46] In oral argument before the Board, Counsel for the union, Mr. Smorang, submitted that rarely does a party admit that it does not intend to reach an agreement; rather, it is necessary to infer the intention from the facts. Why was it, Mr. Smorang asked, that the employer, after having been advised that its proposal was unacceptable and/or objectionable, left the proposal on the table? Was the obstinance motivated by a labour relations reason or was there an ulterior objective? In answer to his question, Mr. Smorang described in detail what the union considered to be a concerted effort on the part of the employer to avoid reaching an agreement with the union.

[47] He submits that the employer's versions of the return to work protocols, found at Exhibit 1, Tabs 3, 12 and 13, are clear violations of the duty to bargain in

discussion et qu'il savait, dès le début, que les services de briseurs de grève ne pouvaient être retenus que si le syndicat donnait son accord. M. Hannah a déclaré avoir estimé, étant donné la nature de ses discussions avec M. Ashdown, que le syndicat savait, ou aurait dû savoir, que l'employeur n'était pas lié par ses projets de protocole.

[44] M. Hannah a témoigné que les dispositions relatives à l'ancienneté privilégiée n'avaient aucune incidence sur les préoccupations financières de la société, mais il a admis que celle-ci cherchait à protéger ceux qui avaient franchi les lignes de piquetage. Il a déclaré qu'il ignorait à ce moment-là quand la proposition avait été présentée pour la première fois au syndicat et qu'elle contrevenait au *Code*.

[45] M^e Hecht a témoigné qu'il n'avait pas considéré la question du pouvoir du syndicat d'imposer des amendes comme un élément essentiel d'un accord, mais que, comme le syndicat avait maintenu sa position, lui et M. Hannah avaient décidé qu'il serait préférable de supprimer du protocole toute mention d'amendes possibles. Ils pourraient régler la question au moyen d'une modification des articles 1.02 et 8.01 de la convention collective ou d'une lettre d'entente. M^e Hecht a exprimé l'opinion qu'ainsi, le protocole ne ferait l'objet d'aucune réserve. Il a confirmé que la pièce 16 (laquelle version supprimait la clause 6 relative à l'interdiction de prendre des représailles) n'avait pas été présentée au syndicat.

II - La position du syndicat

[46] Dans le cadre de ses plaidoiries devant le Conseil, le procureur du syndicat, M^e Smorang, a fait valoir qu'il était rare qu'une partie admette qu'elle n'a pas l'intention de conclure un accord; il faut plutôt déduire cette intention des faits. M^e Smorang a demandé la raison pour laquelle l'employeur a laissé la proposition sur la table, après avoir été informé qu'elle était inacceptable ou inadmissible. Cette obstination était-elle motivée par une raison liée aux relations du travail ou cachait-elle une autre raison? En réponse à cette question, M^e Smorang a décrit en détail ce que le syndicat considérait être un effort concerté de la part de l'employeur d'éviter d'en arriver à une entente avec le syndicat.

[47] Il soutient que les différentes versions des protocoles de retour au travail proposées par l'employeur, que l'on trouve à la pièce 1, onglets 3, 12

good faith. Counsel argues that the motivation behind the proposed return to work protocol was not to reach an agreement, but rather to weaken and humiliate the union. It was contended by counsel that the inclusion of clause 6 in the return to work protocol constituted a violation of the *Code* in that it was contrary to section 94(1)(a), as it resulted in the employer interfering in the administration of the union. Counsel went on to say that the effect of clause 6 was to eviscerate articles 1.02 and 8.01 of the collective agreement. It was Mr. Smorang's contention that the employer had assumed the role of bargaining agent for the union members who crossed the picket lines, and that it had no right to do so.

[48] According to the union, the employer had initially indicated that its prime objectives were cost reduction and increased flexibility. However, despite considerable concessions by the union on these two points, the employer brought forth a return to work protocol that had as its primary focus the protection of the picket line crossers. This was not, according to Mr. Smorang, an issue designed to expedite the return to work; moreover, it was in violation of the *Code*. Whereas the union's proposal, submitted counsel, was fair, reasonable and consistent with the concessions made by the union during negotiations.

[49] Mr. Smorang also argued that the actions of the employer in not being available at crucial times to meet with the union were also indicative of a lack of interest in concluding an agreement.

[50] Counsel also pointed out that Mr. Hannah, under cross-examination, had conceded that he knew that a number of the clauses proposed by the employer in the return to work protocol were illegal.

III - The Employer's Position

[51] In response to the union's allegations, Counsel for the employer, Mr. Henderson, countered with three principal arguments. Mr. Henderson took the position that the union had misread the purpose and intent of the employer's version of the return to work protocol. According to counsel, the employer's proposal represented its opening position and as such, was

et 13, contreviennent clairement à l'obligation de négocier de bonne foi. Le procureur fait valoir que le projet de protocole de retour au travail était fondé sur la volonté non pas de conclure une entente, mais d'affaiblir et d'humilier le syndicat. Le procureur a indiqué également que l'inclusion de la clause 6 dans le protocole de retour au travail constituait une violation de l'alinéa 94(1)a du *Code* puisqu'il en résultait une ingérence par l'employeur dans l'administration des affaires du syndicat. Le procureur a poursuivi, faisant valoir que la clause 6 avait pour effet de rendre inopérants les articles 1.02 et 8.01 de la convention collective. Il a fait valoir que l'employeur avait assumé un rôle d'agent négociateur pour les membres du syndicat qui avaient franchi les lignes de piquetage, et qu'il n'en avait pas le droit.

[48] D'après le syndicat, l'employeur avait initialement indiqué que ses objectifs premiers étaient de réduire les coûts et d'obtenir davantage de flexibilité. Cependant, en dépit des concessions importantes du syndicat sur ces deux points, l'employeur a présenté un protocole de retour au travail dont l'objectif premier était de protéger les employés qui avaient franchi les lignes de piquetage. D'après M^e Smorang, cet élément ne visait pas à accélérer le retour au travail; de plus, il était contraire aux dispositions du *Code*. Tandis que la proposition du syndicat, le procureur a-t-il fait valoir, était juste, raisonnable et conforme aux concessions faites par le syndicat au cours des négociations.

[49] M^e Smorang a soutenu également que les actions de l'employeur, qui n'avait pas été disponible pour rencontrer le syndicat dans les moments cruciaux, traduisaient également une absence de volonté de conclure une entente.

[50] Le procureur a souligné en outre qu'en contre-interrogatoire, M. Hannah avait concédé qu'il savait qu'un certain nombre de clauses proposées par l'employeur dans le protocole de retour au travail étaient illégales.

III - La position de l'employeur

[51] En réponse aux allégations du syndicat, le procureur de l'employeur, M^e Henderson, a présenté trois arguments principaux. M^e Henderson a fait valoir que le syndicat avait mal compris l'objectif et l'esprit de la version de l'employeur du protocole de retour au travail. D'après le procureur, la proposition de l'employeur reflétait sa position initiale; il ne fallait

neither intended nor meant to be taken as its final position. Mr. Henderson argues that the employer's approach was part of the natural give and take of the negotiation process.

[52] The second substantive argument put forth by Mr. Henderson and closely related to the first was that, contrary to the union's contention, negotiations had not concluded. The parties, according to counsel, were engaged in ongoing negotiations. They had yet to resolve the issues of blended services and the return to work protocol. How, therefore, queried Mr. Henderson, could the union contend that negotiations had concluded? The alleged lock-out was in reality a continuation of the strike, and the employees remained off work.

[53] The third argument presented by Mr. Henderson was that the employer's proposal did not contravene the *Code*. It was his position that the employer's reluctance to deduct fines and/or assessments from the strike breakers was a matter beyond the purview of the *Code*, as section 70(1) obligates the employer to deduct and remit union dues only and does not mention fines or assessments. Mr. Henderson submitted that the company was not attempting to take from the union any of the advances or gains made in previous negotiating sessions; rather, the employer was merely expressing its concern for the picket line crossers.

IV - Analysis and Decision

[54] The preamble in Part I of the *Code* provides in part:

AND WHEREAS the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ...

[55] Inherent to the notion of "good industrial relations" and "constructive collective bargaining practices" is good faith bargaining. At first blush, the concept would appear to require minimal explanation and direction. However, as evidenced by the amount of time and effort courts and labour boards have expended

donc pas la considérer comme une position finale. M^e Henderson fait valoir que la démarche de l'employeur s'inscrivait dans l'esprit des concessions mutuelles auxquelles fait appel le processus de négociation.

[52] Le deuxième argument de fond présenté par M^e Henderson, lié étroitement au premier, est que, contrairement à ce qu'a prétendu le syndicat, les négociations n'étaient pas terminées. Au contraire, d'après le procureur, les parties négociaient continuellement. Elles n'avaient pas encore réglé les questions des services intégrés et du protocole de retour au travail. Par conséquent, comment le syndicat pouvait-il prétendre, a demandé M^e Henderson, que les négociations avaient pris fin? Le prétendu lock-out était en réalité une continuation de la grève, et les employés n'étaient toujours pas au travail.

[53] M^e Henderson a soutenu en dernier lieu que la proposition de l'employeur ne contrevenait pas aux dispositions du *Code*. Il a fait valoir que la répugnance de l'employeur à retenir des amendes ou des cotisations sur le salaire des briseurs de grève était une question qui dépassait la portée du *Code*, le paragraphe 70(1) obligeant l'employeur à déduire et à remettre les cotisations syndicales, mais ne mentionnant pas les amendes ou les cotisations. M^e Henderson a soutenu que la société ne tentait de soutirer au syndicat aucun des progrès ou des gains réalisés dans les rondes de négociation précédentes; au contraire, elle ne faisait qu'exprimer ses préoccupations pour les employés ayant franchi les lignes de piquetage.

IV - Analyse et décision

[54] Le préambule de la partie I du *Code* est libellé en partie dans les termes suivants:

ATTENDU:

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...

[55] Les négociations de bonne foi sous-tendent les notions de «bonnes relations du travail» et de «méthodes de règlement positif des différends». À première vue, le concept ne semble nécessiter que peu d'explications et de directives. Cependant, ainsi que le démontre la quantité d'efforts et de temps que les

upon this matter, the question of what constitutes good faith bargaining, or perhaps more accurately stated as what does not constitute good faith bargaining, is a difficult one, the determination of which has significant ramifications upon industrial relations.

[56] Good faith bargaining is mandated by the *Code* at section 50, which provides:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and...

[57] In *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574), the Canada Labour Relations Board (the Board's predecessor) examined the factors to be taken into consideration by labour boards and tribunals in bad faith bargaining cases. The Board in *Brewster Transport Company Limited*, *supra*, relying in large measure upon an earlier Board decision, *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101), stated:

It is an area where there is considerable jurisprudence by this Board and by other labour relations tribunals. It is an area where the basic ground rules to be followed by adjudicative bodies have essentially been established. The basic premise followed by the Board in trying to establish a violation of section 148(a) is found in the decision of *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101):

"This background establishes the context within which the Board must administer and give meaning to the concepts of good faith bargaining and reasonable efforts. At this point some preliminary conclusions can be drawn. The Board is not an instrument for resolving bargaining impasses. Proceedings before the Board are not a substitute for free collective bargaining and its concomitant aspect of economic struggle. Therefore, the Board should not judge the reasonableness of bargaining positions, unless they are clearly illegal, contrary to public policy, or an indicia, among others, of bad faith. Because collective bargaining is a give and take determined by threatened or exercised power, the Board must be careful not to interfere in the balance of power and not to restrict the exercise of power by the imposition of rules designed to require the

tribunaux et les commissions des relations du travail ont dû y consacrer, la question de savoir ce que constituent des négociations de bonne foi, ou peut-être plus exactement ce qu'elles ne constituent pas, est complexe, et la réponse donnée aura des ramifications importantes sur les relations du travail.

[56] Le *Code*, à l'article 50, oblige les parties à négocier de bonne foi:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective...

[57] Dans l'affaire *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574), le Conseil canadien des relations du travail (le prédécesseur du Conseil) a examiné les facteurs à prendre en considération par les commissions des relations du travail et les tribunaux administratifs dans les cas de négociations de mauvaise foi. Dans cette affaire, se fondant en grande partie sur l'une de ses décisions antérieures, c'est-à-dire *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101), le Conseil a dit ceci:

C'est un domaine sur lequel il existe une énorme jurisprudence, produite aussi bien par le présent Conseil que par d'autres conseils des relations du travail. C'est aussi un domaine où, pour l'essentiel, les règles fondamentales que doivent suivre les organismes judiciaires sont déjà établies. Le principe fondamental qu'applique le Conseil lorsqu'il essaie d'établir s'il y a eu violation de l'alinéa 148a) est formulé dans la décision rendue dans *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101):

«Ce tableau dépeint bien le contexte dans lequel le Conseil doit interpréter les concepts de négociation de bonne foi et les efforts raisonnables et assurer leur application. Certaines conclusions préliminaires sont déjà possibles. Le Conseil n'est pas un tribunal devant lequel se règlent les différends en matière de négociation; les procédures entamées devant le Conseil ne constituent pas un substitut à la négociation collective libre et à la lutte économique qui l'accompagne. Par conséquent, le Conseil ne devrait pas se prononcer sur la valeur des positions adoptées à la table des négociations, à moins que celles-ci ne soient nettement illégales, contraires à l'ordre public, ou n'indiquent une négociation de mauvaise foi. La négociation collective étant un exercice de «donnant, donnant» assujetti aux menaces ou aux contraintes, le Conseil doit veiller

parties to act gentlemanly or in a genteel fashion. At the same time, the Board must ensure that one party does not seek to undermine the other's right to engage in bargaining or act in a manner that prevents full, informed and rational discussion of the issues.

(pages 58-59; and 696)"

It is clear from the excerpt that the Board's role is not to assist any one party in a bargaining dispute to achieve its ends, but rather to ensure that one party does not take advantage of the other by illegal or unlawful tactics at the bargaining table.

In *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*, the Board quoted from and adopted the passage from *Canadian Industries Limited*, [1976] OLRB Rep. May 199; [1976] 2 Can LRBR 8; and (1976), 76 CLLC 16,014:

"The duty to bargain in good faith is set out in the following terms: '... They [the parties] shall bargain in good faith and make every reasonable effort to make a collective agreement'. It is not necessary to enter into a full elaboration of the content of this duty. This task has already been undertaken by the Board in *De Vilbiss (Canada) Ltd.* [[1976] 2 Can LRBR 101]. In that decision, the Board made it clear that satisfaction of the duty to bargain in good faith depends on the manner in which negotiations are conducted, and not upon the content of the proposals brought to the bargaining table. To take the latter approach would mean that the Board would be put in the position of an interest arbitrator, having to assess the relative merits of the bargaining proposals of both parties. It is reasonable to assume, therefore, that the legislature did not intend that the obligation to bargain in good faith should be defined by the content of bargaining.

Good faith bargaining is then left to be defined in terms of the manner in which collective negotiations should be conducted. The approach taken by the parties, as evidenced by their conduct, becomes important, two factors being of particular significance - one is recognition, the other is the quality of discussion. As was stated in *De Vilbiss (Canada) Ltd.*, *supra*,

'The duty reinforces the obligation of an employer to recognize the bargaining agent and, beyond this somewhat primitive purpose, it can be said that the duty is intended to foster rational, informed discussion thereby minimizing the potential for "unnecessary" industrial conflict.'

(pages 85; and 711)"

(*Brewster Transport Company Limited*, *supra*, pages 37-38; 376-377; and 14,384-14,385)

[58] Turning to the instant case, the nature of the union's allegations is that the employer bargained certain provisions of the return to work protocol to an impasse, and that such provisions were, in its view, contrary to the *Code*. Thus, as described above, while

à ne pas nuire à l'équilibre des pouvoirs et à ne pas restreindre l'exercice de ces pouvoirs par l'imposition de règles obligeant les parties à agir convenablement et poliment. Le Conseil doit tout de même s'assurer qu'une partie n'essaie pas d'affaiblir le droit de l'autre à entamer des négociations ou d'agir de façon à empêcher l'étude totale, avertie et rationnelle des questions litigieuses.

(pages 58-59; et 696)»

Il ressort clairement de cet extrait que le Conseil n'a pas pour rôle d'aider l'une ou l'autre des parties à un conflit économique à arriver à ses fins, mais plutôt de veiller à ce qu'aucune d'entre elles n'abuse de l'autre à la table de négociation au moyen d'une tactique illégale ou illégitime.

Dans *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*, le Conseil a cité et adopté le passage suivant de la décision rendue dans *Canadian Industries Limited*, [1976] OLRB Rep. May 199; [1976] 2 Can LRBR 8; et (1976) 76 CLLC 16,014:

«L'obligation de négocier de bonne foi est établie de la façon suivante: «...Elles [les parties] doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.» Il n'est pas nécessaire d'expliquer dans tous les détails le sens de cette obligation. Cette tâche a déjà été entreprise par la Commission dans l'affaire *De Vilbiss (Canada) Ltd.*, [1976] 2 Canadian L.R.B.R. 101. Dans la décision qu'elle a rendue dans cette cause, la Commission a précisé que le devoir de négocier de bonne foi dépendait de la façon de mener des négociations et non du contenu des propositions déposées à la table de négociation. Si la Commission adoptait la deuxième possibilité, elle agirait alors à titre d'arbitre d'un conflit d'intérêts, et devrait évaluer le bien-fondé des propositions de négociation des deux parties. Il est judicieux d'en déduire donc que le législateur ne voulait pas que l'obligation de négocier de bonne foi soit déterminée par le contenu des négociations.

La négociation de bonne foi doit alors être définie en fonction de la manière dont les négociations collectives sont menées. L'approche prise par les parties, comme en fait foi leur attitude, prend de l'importance. Deux facteurs sont particulièrement importants: premièrement, la reconnaissance du syndicat, deuxièmement la qualité des entretiens. Comme il a été mentionné dans l'affaire *De Vilbiss (Canada) Ltd.*, susmentionnée:

«Ce devoir renforce l'obligation d'un employeur de reconnaître l'agent négociateur et, au-delà de cet objectif quelque peu primaire, on peut dire que ce devoir vise à engendrer des discussions rationnelles et sérieuses minimisant ainsi les possibilités de différends inutiles.»

(pages 85; et 711)»

(*Brewster Transport Company Limited*, précitée, pages 37-38; 376-377; et 14,384-14,385)

[58] Revenons-en à la présente affaire, où le syndicat allègue que l'employeur a négocié certaines dispositions du protocole de retour au travail de manière à provoquer une impasse, et que les dispositions en question étaient contraires au *Code*. Par

the Board will generally look at the manner in which negotiations are conducted and not judge the reasonableness of the bargaining positions, this is a case where the Board must consider the content of the proposals to determine whether the employer's proposals were illegal or contrary to public and labour relations policy.

[59] In this regard, the Board's decision in *Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; and 85 CLLC 16,032 (CLRB no. 512), is of assistance. In that case, the union refused to sign the collective agreement pending settlement of the return to work protocol, which included a provision calling for reinstatement of employees dismissed for acts of violence and vandalism during a lock-out. The employer filed a complaint alleging the union had failed to bargain in good faith. The employer argued:

... relying on the demand that the employer take back the employees who were terminated as the single condition precedent to entering into collective agreement is not appropriate because it is contrary to public order and because it is incompatible generally with the *Code* and more particularly with its philosophy as elaborated in the preamble. The employer further states that the subject matter can be a subject matter for negotiation but cannot be used of itself to be the single issue which creates an impasse between the parties. To do so indicates that the union is not making every reasonable effort to enter into a collective agreement.

(pages 24; and 14,221)

[60] The Board, from its review of the jurisprudence, concluded:

The issue of bad faith bargaining has been addressed before. Certain propositions can be extracted from jurisprudence that are helpful in the instant case. The first proposition advanced is that the insistence on a single issue to a point of impasse will constitute bad faith bargaining if it is an element in a pattern of unfair labour practices or if the demand seeks to expand or restrict the scope of a legislative provision (e.g. union recognition).

...

A second proposition indicates that, if a party seeks to compel the other party to include in the collective agreement a provision which is illegal or otherwise contrary to public policy, then that attempt would constitute bad faith bargaining if it is used to create a bargaining impasse.

(pages 24 and 25; and 14,221-14,222)

conséquent, ainsi qu'il a été expliqué précédemment, bien que le Conseil se penche généralement sur la manière dont les négociations sont menées et qu'il s'abstienne de juger le caractère raisonnable des positions de négociation, il s'agit en l'espèce d'un cas où le Conseil se doit d'examiner le contenu des propositions pour déterminer si celles de l'employeur étaient illégales ou contraires à l'ordre public ou aux principes qui sous-tendent les relations du travail.

[59] À cet égard, la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; et 85 CLLC 16,032 (CCRT n° 512), est utile. Dans cette affaire, le syndicat a refusé de signer la convention collective avant que soit conclue une entente sur le protocole de retour au travail, lequel contenait une disposition contraignant l'employeur à réintégrer les employés licenciés pour avoir commis des actes de violence et de vandalisme pendant un lock-out. L'employeur a déposé une plainte, faisant valoir que le syndicat n'avait pas négocié de bonne foi. L'employeur a fait valoir les arguments suivants:

... le syndicat ne peut exiger comme seule condition préalable à la signature d'une convention collective que l'employeur réintègre les employés congédiés parce qu'une telle exigence est contraire à l'ordre public, qu'elle est incompatible avec le *Code* en général, et avec l'orientation énoncée dans son préambule, en particulier. L'employeur déclare en outre que cette question peut faire l'objet d'une négociation, mais elle ne peut à elle seule créer une impasse entre les parties. Une telle attitude indique que le syndicat ne fait pas tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

(pages 24; et 14,221)

[60] Après avoir analysé la jurisprudence, le Conseil en est arrivé à la conclusion suivante:

La question de la négociation de mauvaise foi a déjà été examinée. Certaines propositions peuvent être tirées de la jurisprudence et peuvent être utiles en l'occurrence. Selon la première, le fait d'insister sur une seule question jusqu'à l'impasse revient à négocier de mauvaise foi s'il s'agit d'un élément parmi d'autres qui constitue une pratique déloyale de travail ou si la demande vise à élargir ou à restreindre la portée d'une disposition législative (par exemple la reconnaissance syndicale).

...

Une deuxième proposition veut que si une partie cherche à obliger l'autre à inclure dans la convention collective une disposition qui est illégale ou contraire à l'ordre public et que les négociations achoppent sur cette question, il sera jugé qu'elle a négocié de mauvaise foi.

(pages 24-25; et 14,221-14,222)

[61] The Board then proceeded to assess the complaint against the following questions:

... what is prolonging the strike (or lockout)? Is the reason for the demand which has created the impasse unreasonable? Is the subject of the demand one that is a legitimate subject matter for collective bargaining in that it is not based on a premise that is contrary to specific provisions of the *Code* (as, in *Eastern Provincial Airways Limited*, an unfair labour practice) or contrary to legislative intent as embodied generally within the terms of the *Code* and, specifically, in its preamble?

(pages 27; and 14,223)

[62] It was noted by the Board that the union's position was not unique, and it remarked there might even be circumstances in which it would be justified. The Board determined, however, that the matter under consideration was not such a case, and held:

The Board finds that in the light of the facts in the instant case the position taken by the union is contrary to public order and violates the basis precepts upon which the provisions of the *Code* are based. The union's demand does not meet the requirements of section 148(a) of the *Code* as, by insisting on the return to work of the five employees as a condition precedent to the conclusion of the collective bargaining process, the union is not making every reasonable effort to conclude a collective agreement.

(pages 28; and 14,223)

[63] The application of these principles, as delineated by the cases above, leads this Board to the conclusion that, in the present circumstances, the employer violated section 50(a) of the *Code* by bargaining certain provisions to an impasse. In making this determination, the Board relied upon the answers to the following questions:

- (1) Have the parties bargained to an impasse?
- (2) What was the principal cause / demand prolonging the strike or lock-out?
- (3) Was the subject of the demand unreasonable?

(1) Have the Parties Bargained to an Impasse?

[64] Deciding whether the parties had reached a deadlock in their negotiations is a factual determination. It is evident to the Board that the parties, with the assistance of conciliation officer Hodges, had made significant progress with their negotiations, as of

[61] Le Conseil a ensuite étudié la plainte eu égard aux questions suivantes:

... quelle question empêchait la grève (ou le lock-out) de se terminer et si la revendication qui avait créé l'impasse était déraisonnable. De plus, il lui fallait également déterminer si cette revendication est légitimement négociable parce qu'elle ne reposait pas sur un principe contraire à des dispositions précises du *Code* (comme dans *Eastern Provincial Airways Limited* où il s'agissait d'une pratique déloyale de travail) ou contraire à son esprit tel qu'il est exprimé dans ses dispositions et plus particulièrement, dans son préambule.

(pages 27; et 14,223)

[62] Le Conseil a souligné que la position du syndicat n'était pas exceptionnelle et il a fait remarquer qu'elle pourrait même être justifiée dans certains cas. Le Conseil a cependant déterminé que la question à l'étude ne donnait pas lieu à une telle conclusion, avant de statuer dans les termes suivants:

Le Conseil juge, d'après les faits de la présente affaire, que la position adoptée par le syndicat est contraire à l'ordre public et qu'elle viole les préceptes sur lesquels sont fondés les dispositions du *Code*. La revendication du syndicat ne satisfait pas aux exigences de l'alinéa 148a) du *Code* et en exigeant que le retour au travail des cinq employés soit une condition préalable à la fin des négociations collectives, il ne fait pas tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

(pages 28; et 14,223)

[63] L'application de ces principes, tels qu'ils ont été délimités dans les affaires précitées, mène le présent Conseil à la conclusion que, dans les circonstances de la présente affaire, l'employeur a enfreint l'alinéa 50a) du *Code* en insistant sur certaines dispositions au point de faire achopper les négociations. Pour arriver à cette décision, le Conseil s'est fondé sur les réponses données aux questions suivantes:

- 1) Les parties ont-elles mené les négociations à une impasse?
- 2) Quelle est la principale cause / revendication qui a prolongé la grève ou le lock-out?
- 3) La revendication était-elle déraisonnable?

1) Les parties ont-elles mené les négociations à une impasse?

[64] La question de savoir si les parties ont atteint un point mort dans leurs négociations est une question de fait. Il est évident, aux yeux du Conseil, qu'au 17 juillet 2001, les parties, avec l'aide du conciliateur, M. Hodges, avaient réalisé des progrès considérables

July 17, 2001. However, despite the employer's contention that negotiations were still ongoing, it is also evident to the Board that progress had ground to a halt with respect to the proposed provisions of the return to work protocol, particularly as they related to those who had crossed the picket lines.

[65] It is, in fact, correct that the employer continued to come forth with various versions of the return to work protocol and that each, notably, contained somewhat different phrasing, but of significance, are not the differences in the drafts but rather the similarities. Despite the different wording contained in the proposals, the employer continued to press for security or protection for the employees who crossed the picket lines.

[66] In the original return to work protocol presented by Brink's on August 2, 2001 (Exhibit 1, Tab 3), the following clauses left little doubt that the employer viewed the protocol as a means of securing positions for both the strike breakers and replacement workers:

1. Scheduling of Call Back to Work

Recognizing that the work disruption has had a significant impact on the operations of Brink's in Manitoba, it is hereby agreed that the following criteria shall apply:

- Employees will be called back to work based on the immediate business needs of the employer based on divisional seniority and on skills and ability to perform the available work, with the following exceptions:
- The following employees shall be called back to work first: [names withheld]
- The following individuals will continue their full-time employment with Brink's [names withheld]

...

- Supervisors shall maintain their place in the schedule until the level of business returns to justify their return to the supervisor ranks.

2. Seniority

The strike shall be considered a leave of absence without pay and shall not be considered as service. Employees who are called and return to work in accordance with Article 7.04 will be placed on the appropriate seniority list based on their classification as of October 24/00.

...

dans les négociations. Toutefois, en dépit de la prétention de l'employeur que les négociations se poursuivaient, il est également évident, aux yeux du Conseil, qu'aucun progrès n'avait été réalisé dans le cas des projets de protocole de retour au travail, particulièrement dans la mesure où ils concernaient les employés ayant franchi les lignes de piquetage.

[65] Il est vrai que l'employeur est revenu à la charge avec différentes versions du protocole de retour au travail et que chacun de ces protocoles, notamment, était libellé de manière quelque peu différente. Cependant, ce ne sont pas ces différences dans les versions qui sont importantes, mais les similarités. En dépit du libellé différent des propositions, l'employeur a continué d'insister sur la sécurité ou la protection des employés qui avaient franchi les lignes de piquetage.

[66] Dans le premier protocole de retour au travail présenté par Brink's le 2 août 2001 (pièce 1, onglet 3), les clauses suivantes indiquent bien que l'employeur considérait le protocole comme un moyen de protéger les postes des employés ayant franchi les lignes de piquetage et des briseurs de grève:

1. Calendrier de retour au travail

L'interruption de travail ayant été lourde de conséquences sur les activités de Brink's au Manitoba, il est par les présentes convenu que les critères suivants s'appliquent:

- Les employés seront rappelés au travail selon les exigences commerciales immédiates de l'employeur compte tenu de l'ancienneté au sein d'une division et des compétences et habiletés pour accomplir le travail disponible, aux exceptions suivantes:
- Les employés suivants seront rappelés au travail en premier: [noms non divulgués]
- Les personnes suivantes poursuivront leur emploi à temps plein pour Brink's: [noms non divulgués]

...

- Les superviseurs gardent leur horaire de travail jusqu'à ce que le volume d'activités revienne à un niveau qui justifie leur retour au rang de superviseur.

2. Ancienneté

La grève est considérée comme un congé non payé et n'est pas considérée comme une période de service. Les employés qui sont appelés et qui retournent au travail conformément à l'article 7.04 seront inscrits sur la liste d'ancienneté appropriée compte tenu de leur classification au 24 octobre 2000.

...

5. In the interests of labour peace, the union agrees not to levy any fines or assessments against bargaining unit member. In exchange, the employer agrees not to pursue criminal or civil charges against any employees on the picket line.

5. Dans l'intérêt de la paix industrielle, le syndicat s'engage à n'imposer aucune amende ni aucune cotisation aux membres de l'unité de négociation. En retour, l'employeur s'engage à ne déposer aucune accusation au criminel ou au civil contre les employés qui ont fait du piquetage.

(traduction)

[67] In its revised proposal tabled on September 10, 2001 (Exhibit 1, Tab 12), the employer removed the protection for the replacement workers, but maintained all three aspects of protection for the picket line crossers, namely superseniority, continued service and the "no reprisal" clause, as set out below:

[67] Dans la proposition révisée qu'il a déposée le 10 septembre 2001 (pièce 1, onglet 12), l'employeur a retiré la disposition visant à protéger les briseurs de grève, mais il a maintenu les trois mesures de protection prévues à l'égard de ceux qui avaient franchi les lignes de piquetage, à savoir l'ancienneté privilégiée, la non-interruption des années de service et la clause interdisant les représailles, ainsi qu'il est énoncé ci-après:

[1] ...

[1] ...

...

...

[b] Notwithstanding the seniority list, the following employees shall remain at work ahead of all other employees for a period of 1 year, after which time any senior employees on layoff would be entitled to exercise seniority:

[b] Nonobstant la liste d'ancienneté, les employés suivants demeurent au travail et ont préséance sur tout autre employé pendant une période d'un an; à l'expiration de ce délai, tout employé ayant de l'ancienneté, visé par une mise à pied, pourra faire valoir son ancienneté:

[names withheld]

[noms non divulgués]

[2] Seniority

[2] Ancienneté

- The period of absence will not be counted as service for all employees.

- La période d'absence ne sera pas prise en compte dans le calcul des années de service de tous les employés.

...

...

[6] To the extent the union takes action against employees who crossed the picket lines, the union agrees that notwithstanding the language of the Article 8.01 of the Agreement, it shall not issue any levies, garnishment proceedings, or deduction requests to the Company. Further, it shall not ask the Company to terminate any employees based on any internal union disciplinary hearings.

[6] S'il prend des mesures contre les employés qui ont franchi les lignes de piquetage, le syndicat s'engage, nonobstant le libellé de l'article 8.01 de la convention, à n'imposer aucune taxe, à n'instituer aucune procédure de saisie-arrest et à ne présenter aucune demande de déduction à la société. En outre, il ne demandera pas à la société de licencier des employés sur le fondement d'audiences disciplinaires internes.

(traduction)

[68] The final version of the employer's proposal, tabled later the same day, September 10, 2001 (Exhibit 1, Tab 13), admittedly withdrew the superseniority and the service protection clauses, but nevertheless maintained the "no reprisal" clause, although reworded as follows:

[68] Il est vrai que, dans la version finale de sa proposition, déposée plus tard le même jour, soit le 10 septembre 2001 (pièce 1, onglet 13), l'employeur avait retiré les clauses relatives à l'ancienneté privilégiée et aux années de service, mais qu'il avait néanmoins maintenu la clause interdisant la prise de représailles, bien qu'il l'ait reformulée:

[6] The union agrees not to use Articles 1.02 and / or 8.01 to levy any fines against employees that the Company would be required to deduct, or require the Company to take any action adverse to any employees.

[6] Le syndicat s'engage à ne pas recourir aux articles 1.02 et (ou) 8.01 pour imposer des amendes à des employés, que la société serait tenue de déduire, ou pour contraindre la société à prendre des mesures préjudiciables à l'encontre d'employés.

(traduction)

[69] The Board has carefully reviewed the foregoing and finds that, while the employer attempted to create an illusory sense of movement, in reality, there were neither movement nor any real intention to move from its position of obtaining some form of protection for the strike breakers. Mr. Hecht stated on cross-examination that if the provision was not contained in the return to work protocol, it could be addressed in a letter of understanding or alternatively by amending articles 1.02 and 8.01 of the collective agreement. Neither of these options, it is to be noted, was any more palatable to the union than was the prospect of agreeing to the inclusion of clause 6 in the return to work protocol.

[69] Le Conseil, après avoir soigneusement examiné ce qui précède, conclut que, bien qu'il ait tenté de donner l'impression qu'il modifiait sa position, l'employeur n'en a en réalité rien fait et il n'avait pas non plus l'intention d'abandonner la condition selon laquelle les briseurs de grève devaient bénéficier d'une certaine forme de protection. M^e Hecht a déclaré en contre-interrogatoire que, si la disposition n'était pas contenue dans le protocole de retour au travail, elle pourrait être réglée dans une lettre d'entente ou, subsidiairement, par la modification des articles 1.02 et 8.01 de la convention collective. Ni l'une ni l'autre de ces options, faut-il le noter, n'était plus acceptable pour le syndicat que la perspective de convenir à l'inclusion de la clause 6 dans le protocole de retour au travail.

[70] The evidence established that the union clearly rejected that proposal on the basis that it could not accept clause 6 - the "no reprisal" provision - but offered instead to confirm in writing its commitment to comply with section 95(e) of the *Code*, meaning it would not require the employer to terminate any of the line crossers due to expulsion or suspension from union membership.

[70] La preuve a établi que le syndicat avait clairement rejeté cette proposition au motif qu'il ne pouvait accepter la clause 6 - la disposition interdisant les représailles - et qu'il avait cependant offert, à la place, de confirmer par écrit son engagement de respecter l'alinéa 95e) du *Code*, c'est-à-dire de ne pas obliger l'employeur à licencier les employés ayant franchi les lignes de piquetage pour motif d'expulsion ou de suspension du syndicat.

[71] At that same time, the evidence established that, aside from the alleged continuing discussions regarding articles 1.02 and 8.01 directly related to the "no reprisal" clause, all outstanding items related to the collective agreement itself were resolved, and the union made known its intention to hold a ratification vote the following day.

[71] La preuve a établi qu'au même moment, exception faite des prétendues discussions qui se sont poursuivies sur les articles 1.02 et 8.01 portant directement sur la clause interdisant les représailles, tous les points en litige se rapportant à la convention collective même avaient été réglés et que le syndicat avait exprimé son intention de tenir un vote de ratification le lendemain.

[72] Mr. Hannah nevertheless departed from the meeting of September 10, 2001, after which time the parties did not meet again. The union twice more (September 11 and 12, 2001) confirmed its position that it would accept all terms of the protocol, except clause 6 and further, having ratified the proposed collective agreement, dismantled the picket lines and indicated its members were ready to return to work.

[72] M. Hannah a néanmoins quitté la réunion du 10 septembre 2001, après laquelle les parties ne se sont plus rencontrées. Le syndicat a, à deux autres reprises (les 11 et 12 septembre 2001), confirmé qu'il accepterait toutes les modalités du protocole, à l'exception de la clause 6 et que, en outre, il avait ratifié la convention collective proposée, démantelé les lignes de piquetage et indiqué que ses membres étaient prêts à retourner au travail.

[73] Despite all of the above efforts of the union, the employer nevertheless maintained its same position and

[73] En dépit de tous les efforts susmentionnés du syndicat, l'employeur a maintenu sa position et insisté

insistence upon the inclusion of clause 6 - the no reprisal protection for the line crossers - as of September 12, 2001, with no indication that it had any intention to move from this position.

[74] The Board is thus satisfied that as of September 12, 2001, the parties had reached an impasse. It should be noted at this point that the union's original complaint was filed on September 5, 2001. The Board is of the view that this complaint, alleging bad faith bargaining due to the employer's insistence on its return to work protocol, was premature. At that stage of the game, each party had merely exchanged one version of the protocol, and little if any real discussion had taken place. The union had sent a revised version to the employer and had expected a follow-up meeting shortly thereafter, which did not take place due to Mr. Hannah's absence for vacation. Upon Mr. Hannah's return on September 4, 2001, he agreed to a meeting scheduled for September 10 at which substantive discussions took place. The Board is thus not persuaded that there was any evidence of bad faith bargaining as of September 5, 2001, the time of the union's first complaint.

(2) What Was the Principal Cause / Demand Prolonging the Strike?

[75] The above analysis conducted by the Board with respect to the first question effectively answers the second question. The demand that kept the employees off the job was the employer's insistence upon the inclusion of a clause or clauses in the return to work protocol, which provided some form of protection for those employees who crossed the picket line.

[76] By the point of impasse, the employer's demands had been reduced from the three forms of protection for the strike breakers, to the one remaining "no reprisal" clause. This was the only issue remaining, and the union stated its employees were ready and willing to return to work, the collective agreement having been ratified and the members having stopped picketing.

pour que la clause 6 - la protection contre les représailles pour les employés ayant franchi les lignes de piquetage - soit incluse au 12 septembre 2001, sans exprimer quelque intention que ce soit de modifier sa position.

[74] Le Conseil est donc convaincu que, au 12 septembre 2001, les négociations étaient parvenues à une impasse. Il y a lieu de noter à ce moment-ci que le syndicat a déposé sa plainte initiale le 5 septembre 2001. Le Conseil est d'avis que cette plainte, dans laquelle il est allégué que l'employeur a négocié de mauvaise foi en insistant sur son protocole de retour au travail, était prématurée. À ce moment-là, chaque partie avait simplement échangé une version du protocole et peu de discussions véritables, voire aucune, n'avaient eu lieu. Le syndicat avait fait parvenir une version révisée à l'employeur et s'était attendu à ce qu'une rencontre de suivi soit tenue peu après, ce qui n'a pas été le cas en raison de l'absence de M. Hannah, qui était en vacances. Lors de son retour le 4 septembre 2001, M. Hannah a convenu de tenir une rencontre le 10 septembre, au cours de laquelle des discussions de fond ont été tenues. Le Conseil n'est donc pas persuadé qu'il existe une preuve que l'employeur avait négocié de mauvaise foi avant le 5 septembre 2001, date à laquelle le syndicat a déposé sa plainte initiale.

2) Quelle est la principale cause / revendication qui a prolongé la grève?

[75] L'analyse exposée ci-dessus par le Conseil relativement à la première question vient, en fait, répondre à la deuxième. Les employés ont été maintenus en grève en raison du comportement de l'employeur, qui a insisté pour que le protocole de retour au travail inclut une ou des clauses offrant une certaine forme de protection aux employés qui avaient franchi les lignes de piquetage.

[76] Au moment où les parties ont atteint une impasse, l'employeur, qui avait réclamé trois formes de protection pour les briseurs de grève, avait ramené celles-ci à une seule: la clause interdisant les représailles. Seule cette question n'avait pas été réglée, et le syndicat a déclaré que ses employés étaient prêts et disposés à retourner au travail, la convention collective ayant été ratifiée et les membres ayant mis un terme au piquetage.

(3) Was the Subject of the Demand Unreasonable?

[77] What is an unreasonable demand in a labour relations context? Failure or refusal to agree with a party's bargaining demands is not, in and of itself, indicative of an unreasonable demand. Generally, as noted in the case law, proof of bad faith bargaining is established by drawing inferences from external conduct and by examining the tactics or procedures employed by the parties during their negotiations. As well, bad faith bargaining may occasionally be inferred from the nature of substantive proposals put forth. Our attention, in the case at hand, is directed primarily to this latter aspect as we attempt to determine if the employer's demand was reasonable.

[78] In determining what constitutes an unreasonable demand, guidance is to be found in *Les Élévateurs de Sorel Limitée, supra*, wherein the Board asked:

... Is the subject of the demand one that is a legitimate subject matter for collective bargaining in that it is not based on a premise that is contrary to specific provisions of the *Code* ... or contrary to legislative intent as embodied generally within the terms of the *Code* and, specifically, in its preamble?

(pages 27; and 14,223)

[79] A similar approach was used in *Inuvik Housing Authority* (1987), 71 di 1 (CLRB no. 645), wherein the Board spoke of only examining the content of a party's proposals where there is an indication of illegality, a consideration of public policy, or an indicium of bad faith.

[80] In the instant case, Mr. Hannah candidly stated that the employer wished to provide for the bargaining unit members who had crossed the picket lines. He attempted to make a case for his concern by asserting that the employer wished to retain a certain continuity within its business by retaining the services of experienced employees. The Board, however, does not accept this explanation. It is to be noted that some of the employees to whom the employer wished to grant superseniority had only probationary status.

3) La revendication était-elle déraisonnable?

[77] Qu'est-ce qu'une revendication déraisonnable dans le contexte des relations du travail? L'omission ou le refus d'accéder aux revendications d'une partie n'indique pas en soi la présence d'une revendication déraisonnable. De manière générale, ainsi qu'il est indiqué dans la jurisprudence, la preuve de négociations de mauvaise foi est établie au moyen de conclusions tirées du comportement extérieur et de l'examen des tactiques ou procédures employées par les parties au cours des négociations. De même, les négociations de mauvaise foi peuvent occasionnellement découler de la nature des propositions formelles présentées par une partie. Dans la présente affaire, notre attention porte principalement sur ce dernier aspect puisque nous tentons de déterminer si la revendication de l'employeur était raisonnable.

[78] Pour déterminer ce qu'est une revendication déraisonnable, il convient de se reporter à l'affaire *Les Élévateurs de Sorel Limitée*, précitée, où le Conseil s'est demandé:

... si cette revendication est légitimement négociable parce qu'elle ne reposait pas sur un principe contraire à des dispositions précises du *Code*... ou contraire à son esprit tel qu'il est exprimé dans ses dispositions et plus particulièrement, dans son préambule.

(pages 27; et 14,223)

[79] Une démarche semblable a été adoptée dans l'affaire *Inuvik Housing Authority* (1987), 71 di 1 (CLRB n° 645), où le Conseil a mentionné qu'il n'examinerait le contenu de la proposition d'une partie que lorsqu'il y a indication d'une illégalité, question d'ordre public ou indice de mauvaise foi.

[80] Dans la présente affaire, M. Hannah a déclaré franchement que l'employeur souhaitait assurer le sort des membres de l'unité de négociation qui avaient franchi les lignes de piquetage. Il a tenté d'établir le bien-fondé de cette volonté en affirmant que l'employeur souhaitait maintenir une certaine continuité au sein de son entreprise en retenant les services d'employés d'expérience. Le Conseil, cependant, ne peut retenir cette explication. Il y a lieu de noter que certains des employés à qui l'employeur souhaitait accorder une ancienneté privilégiée étaient à l'essai seulement.

[81] The Board has held in the past that, in a return to work agreement, to insist on superseniority for employees who crossed the picket lines over those who went out on strike constitutes an unfair labour practice in that it discriminates against certain employees for participating in a lawful strike. For the union to accept such a clause may well constitute a violation of its duty of fair representation. Moreover, for the employer to insist on superseniority provisions until it reaches an impasse, or to prolong the strike because of this issue when all other collective agreement issues were resolved, constitutes bad faith bargaining. Such were the findings of the Board in *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRBR no. 448).

[82] In the instant case, the superseniority provisions were eventually removed from the employer's proposal. However, the "no reprisal" provision was maintained with the stipulation that articles 1.02 and 8.01 of the collective agreement would not be used to levy fines against the employees that the company would be required to deduct, or would not require the company to take any action against the employees.

[83] Would the union, by conceding to the employer's demand for a "no reprisal" clause, have furthered public policy and the intent of the *Code*? The answer to the question, at least in part, requires an examination of the role of the strike in labour relations, and the relative importance of the union's ability to sanction its members who break ranks.

[84] Strikes or the threat thereof, are an accepted and acknowledged means by which unions may bring pressure to bear against an employer. The employer, for its part, may counter the union's action through the hiring of replacement workers. Fundamental, however, to the union's strength and bargaining position is solidarity among its membership. The effectiveness of a strike and, therefore, of a union is undermined by strike breakers who emerge from its own ranks. Maintaining union solidarity is therefore imperative. One means by which this is achieved is through the

[81] Le Conseil a statué par le passé que, dans une entente de retour au travail, le fait d'insister sur l'ancienneté privilégiée des employés qui ont franchi les lignes de piquetage par rapport à ceux qui ont fait la grève constitue une pratique déloyale de travail puisqu'il en résulte une discrimination à l'encontre de certains employés du fait qu'ils ont pris part à une grève légale. Si le syndicat acceptait une telle clause, il manquerait probablement à son devoir de représentation juste. En outre, le fait pour l'employeur d'insister sur les dispositions relatives à l'ancienneté privilégiée, de manière à porter les négociations à une impasse ou à prolonger la grève alors que toutes les autres questions de la convention collective sont réglées, constitue un acte de négociation de mauvaise foi. Ce sont les conclusions que le Conseil a tirées dans l'affaire *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT n° 448).

[82] Dans la présente affaire, les dispositions relatives à l'ancienneté privilégiée ont finalement été supprimées de la proposition de l'employeur. Cependant, la disposition interdisant les représailles a été maintenue puisqu'il était prévu que les articles 1.02 et 8.01 de la convention collective ne pourraient être invoqués, d'une part, pour imposer aux employés des amendes que la société devrait déduire et, d'autre part, pour contraindre la société à prendre des mesures contre les employés.

[83] S'il avait accédé à la demande de l'employeur d'inclure une clause interdisant les représailles, le syndicat aurait-il favoriser l'ordre public et donner suite à l'esprit du *Code*? La réponse à cette question, du moins une partie de la réponse, passe par l'examen du rôle que joue la grève dans le monde des relations du travail, et l'importance relative de la capacité du syndicat de punir ceux qui, parmi ses membres, brisent les rangs.

[84] Les grèves ou les menaces de grève sont un moyen accepté et reconnu dont disposent les syndicats pour faire pression sur un employeur. Ce dernier, quant à lui, peut contrer les actions du syndicat en embauchant des briseurs de grève. Toutefois, la force du syndicat et sa position de négociation résident essentiellement dans la solidarité de ses membres. L'efficacité d'une grève et, par conséquent, d'un syndicat, est minée par les briseurs de grève qui sortent de ses propres rangs. Le syndicat n'a donc d'autre choix que de maintenir la solidarité de ses membres. Pour y arriver, il dispose

enforcement of internal discipline procedures. If the union's authority with respect to internal discipline is curtailed or limited, its authority is undermined and its effectiveness as a participant in the collective bargaining process may be jeopardized.

[85] The importance of a member's duty to respect a picket line, and the corresponding importance of a union's ability to impose discipline when a member breaks ranks, has been recognized in many past Board decisions. The CLRB reviewed this jurisprudence in *Donna Beaven et al.* (1996), 100 di 96; [1996] 32 CLRB (2d) 230; and 96 CLLC 220-045 (CLRB no. 1163), as follows:

The Board has consistently recognized that the union has vital interests in ensuring that its members respect picket lines; see *Tomislav Seselja*, October 19, 1994 (LD 1366):

"The Board accepts the union's explanation, in fact, that **Seselja's offence in crossing the picket line is one of the most heinous offences that a union member can commit** and therefore deserving of severe punishment from an organizational standpoint. The Board therefore has neither the inclination nor the intention to interfere with the amount of the fine or the suspension imposed by the union. ...

(page 6)"

In *Fred J. Solly*, *supra*, the Board referred to the abundant literature dealing with a union's right to discipline a member for the non-respect of picket line:

"One action of a member that evokes a harsh and immediate response from a union is working during a lawful union-sponsored strike. The Supreme Court of the United States has confirmed the Union's right to assess reasonable fines for this action (see *NLRB v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.* 388 U.S. 175; 65 LRRM 2449 (1967) and the voluminous comment on this decision). In Canada expulsion is a common response to crossing a picket line:

"Unions may be particularly harsh on those members who cross the picket lines erected pursuant to lawful strike activity and return to work. A handful of dissident strike breakers could erode and even break an otherwise successful strike. At the same time, however, while the union interest in maintaining solidarity is understandable and entirely defensible, the individual union member may claim that he has legitimate reasons to dissent. He may contend that economic hardship makes his continued support of the strike impossible or that the demands being made by the union are unreasonable or inconsistent with his own personal needs.

notamment de procédures disciplinaires internes. Le syndicat dont le pouvoir en matière de discipline interne est réduit ou limité voit son autorité minée et son efficacité, en tant que partie au processus de négociation collective, susceptible d'être menacée.

[85] L'importance de l'obligation d'un syndiqué de respecter une ligne de piquetage et l'importance correspondante du pouvoir d'un syndicat d'imposer une mesure disciplinaire au syndiqué qui brise les rangs, ont été reconnues dans nombre de décisions antérieures du Conseil. Le CCRT a examiné cette jurisprudence dans l'affaire *Donna Beaven et autres* (1996), 100 di 96; [1996] 32 CLRB (2d) 230; et 96 CLLC 220-045 (CCRT n° 1163):

Le Conseil a toujours reconnu les intérêts vitaux du syndicat de s'assurer que ses membres respectent les lignes de piquetage; voir *Tomislav Seselja*, 19 octobre 1994 (LD 1366):

«Le Conseil accepte l'explication du syndicat que **l'infraction commise par M. Seselja, en franchissant la ligne de piquetage, constitue une des infractions les plus odieuses que peut commettre un membre** et qu'elle justifie donc l'imposition d'une sanction sévère du point de vue organisationnel. Aussi, le Conseil n'est pas enclin à modifier le montant d'une amende ou la suspension imposée par le syndicat, et il ne le fera pas ...

(page 6; traduction)»

Dans *Fred J. Solly*, précitée, le Conseil a fait référence à l'abondante documentation qui porte sur le droit d'un syndicat d'imposer des mesures disciplinaires à un membre qui ne respecte pas une ligne de piquetage:

«Les syndicats réagissent vivement à l'égard de leurs membres qui travaillent pendant une grève légale qu'ils ont déclenchée. La Cour suprême des États-Unis a confirmé le droit des syndicats d'imposer des amendes raisonnables pour une telle infraction. (Voir *NLRB v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.* 388 U.S. 175; 65 LRRM 2449 (1967) et les longues observations sur cette décision). Au Canada, les employés syndiqués qui franchissent une ligne de piquetage sont généralement exclus du syndicat.

«Les syndicats peuvent se montrer particulièrement sévères à l'égard de leurs membres qui franchissent les lignes de piquetage établies pendant une grève légale et retournent au travail. Une poignée de briseurs de grève réfractaires pourrait compromettre ou même faire échouer une grève qui avait toutes les chances de réussir. D'autre part, même si le souci du syndicat de maintenir un esprit de solidarité parmi ses membres est compréhensible et parfaitement justifiable, un membre particulier du syndicat peut soutenir qu'il a des raisons valables de ne pas participer à la grève. Il peut faire valoir qu'il ne peut pas faire la grève parce qu'il éprouve des difficultés financières ou que les exigences du syndicat sont excessives ou vont à l'encontre de ses propres besoins personnels.

It may be that mutual reliance is implicit in every strike, that is, that many employees would hesitate to forego several weeks or months of pay if they knew that their fellow employees were free to cross the picket line and return to work at their pleasure with impunity. A union could argue that it can enforce an employee's agreement to strike on the basis that it has embarked on the strike in reliance of the employee's promise to support it. There is little doubt that if employees were free to return to work during the strike, without fear of being subjected to reasonable discipline for violating the rules and regulations governing their union membership, the union would experience severe difficulty both in maintaining the effectiveness of that particular strike and in mounting similar activity in the future. The power to fine or expel strikebreakers is essential if the union is to continue as an effective bargaining agent. Thus, while the union's interest is best vindicated by disciplining its members for strikebreaking, the public interest is in seeing that such discipline does not exceed what is reasonable in the circumstances.' [H. Goldblatt, "Union Membership and Individual Rights" in *Labour Law: The Employee, Union Member, Trade Union and Employment Standards*, 1975, pp. A-29-30. See also Clyde W. Summers, "Legal Limitations on Union Discipline" (1951), 64 *Harvard L. Rev.* 1049 at pp. 1066-67]

(pages 41; 254; and 563-564)"

(pages 107-108; 242-243; and 143,440)

[86] In a similar vein, it is also worthy of note that strikes are generally times of tension and heightened emotions. To the strikers, those who have chosen to cross the picket line may come to symbolize the very reason why the strike has not settled. The union, by means of its internal discipline, is able, to a certain degree, to diffuse or at least contain the anger with the prospect that its ability to levy fines and penalties will mean that those who have opted to cross the picket lines will, eventually, be called upon to account for their actions. The inability of the union to follow through may very well mean that some of the membership may be inclined to seek its own form of retribution.

[87] The *Code*, at section 94(1)(a), specifically prohibits an employer from interfering with the administration of a trade union or the representation of employees by a trade union. It is arguable that any discussion of a "no reprisal" clause could be seen as employer interference in the administration of a trade union and, thus, an unfair labour practice.

Il se peut que l'esprit de corps soit une condition sine qua non de chaque vote en faveur de la grève. En d'autres termes, un grand nombre d'employés hésiteraient à renoncer à plusieurs semaines ou mois de salaire s'ils pensaient que leurs collègues étaient libres de franchir les piquets de grève et de retourner au travail impunément. Un syndicat pourrait maintenir qu'il peut forcer un employé qui s'y est déjà engagé à faire la grève parce qu'il a décidé de déclencher une grève justement parce qu'il comptait sur la promesse de cet employé de l'appuyer. Il y a peu de doute que si les employés étaient libres de retourner au travail pendant la grève, sans crainte de punitions raisonnables pour avoir violé les règles et règlements régissant leur adhésion au syndicat, celui-ci aurait de grandes difficultés à maintenir l'efficacité d'une grève et à déclencher d'autres grèves à l'avenir. Le pouvoir d'imposer des amendes aux briseurs de grève ou de les expulser du syndicat est essentiel si ce dernier doit continuer de jouer efficacement son rôle d'agent négociateur. Ainsi, même si le syndicat a intérêt à prendre des mesures disciplinaires à l'égard des briseurs de grève, l'intérêt du public est protégé s'il est fait en sorte que ces mesures ne dépassent pas ce qui est raisonnable dans les circonstances.» [H. Goldblatt, «Union Membership and Individual Rights» in *Labour Law: The Employee, Union Member, Trade Union and Employment Standards*, 1975], pp. A-29-30. Voir aussi Clyde W. Summers, «Legal Limitations on Union Discipline» (1951), 64 *Harvard L. Rev.* 1049, p. 1066-7).

(pages 41; 254; et 263-264)»

(pages 107-108; 242-243; et 143,440)

[86] Dans le même ordre d'idée, il convient également de noter que les grèves donnent lieu habituellement à des tensions et à des émotions exacerbées. Pour les grévistes, ceux d'entre eux qui choisissent de franchir les lignes de piquetage peuvent représenter la raison même pour laquelle la grève n'est pas réglée. Grâce aux mesures disciplinaires internes dont il dispose, le syndicat peut, dans une certaine mesure, détourner ou, à tout le moins, contenir cette colère en brandissant la menace que son pouvoir d'imposer des amendes et des pénalités signifie que ceux qui ont choisi de franchir les lignes de piquetage devront à un moment donné rendre compte de leurs actions. Si le syndicat est incapable de donner suite à ces actions, il risque de voir certains de ses membres chercher à obtenir leur propre forme de justice.

[87] À l'alinéa 94(1)a), le *Code* interdit expressément à l'employeur de participer à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans la représentation des employés par celui-ci. On pourrait faire valoir que toute discussion relative à une clause interdisant les représailles doit être considérée comme une participation de l'employeur dans l'administration d'un syndicat et, par conséquent, comme une pratique déloyale de travail.

[88] It is with these considerations in mind that the Board must review the reasonableness of insisting on having the union agree not to impose fines or sanctions against those who crossed the picket lines as a condition of reaching collective and return to work agreements. Various labour boards have considered the legality of such "no reprisal" clauses in the past. For example, the British Columbia Labour Relations Board (BCLEB) in *V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882* (1993), 19 CLRBR (2d) 153, was asked to address an issue not all that dissimilar to the matter at hand. The employer in that case proposed that the union not take any disciplinary action against three employees who had continued to work during a legal strike. The proposal stated:

4. The Union shall not expel, suspend, impose any penalty, or exercise any reprisal against any employee because he or she worked during the strike, or otherwise did not participate in the work stoppage.

(page 154)

[89] The employer presented two offers of settlement, both of which contained the "no reprisal" clause, and were rejected by the union.

[90] The BCLRB found the employer's demand to be contrary to the *Labour Relations Code*, and held:

I agree with the Union that the demand is illegal. As the Union argued, the no-reprisal clause is not a term and condition of employment, however broadly that term can be defined. The no-reprisal clause does not go to the regulation of relations between the Employer and its employees (s. 1(1): definition of "collective bargaining"). Rather, the proposal attempts to restrict the application and administration of the Union's constitution. Furthermore, it attempts to achieve a restriction to the application of the Union's constitution which, on its face, the local cannot give; members and the executive board who are not parties to this collective bargaining relationship would be restricted from bringing charges against the three members.

Equally important, the no-reprisal proposal is inconsistent with the law and policy of the [*Labour Relations*] Code. First the rationale for allowing parties to negotiate no-reprisal clauses has been the recognition that allowing the parties to put the labour dispute behind them is an important element to the settlement of a labour dispute. This makes sense where the parties agree to the no-reprisal provision; however, it makes no

[88] C'est avec ces considérations en tête que le Conseil doit examiner le caractère raisonnable de l'insistance avec laquelle l'employeur a demandé au syndicat de s'engager à n'imposer aucune amende ou sanction aux employés qui avaient franchi les lignes de piquetage, comme condition préalable à la conclusion d'une convention collective ou d'un protocole de retour au travail. Différentes commissions des relations du travail ont, par le passé, examiné la légalité de ces clauses interdisant les représailles. Ainsi, la commission des relations du travail de la Colombie-Britannique (CRTCB), dans *V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882* (1993), 19 CLRBR (2d) 153, a été saisie d'une question fort semblable à celle qui est soulevée dans la présente affaire. L'employeur, dans cette affaire, avait proposé que le syndicat ne prenne aucune mesure disciplinaire à l'encontre de trois employés qui avaient continué à travailler pendant une grève légale. La proposition était la suivante:

4. Le syndicat n'exclut ni ne suspend aucun employé au motif qu'il a travaillé pendant la grève ou qu'il a par ailleurs refusé de participer à l'interruption de travail, ne lui impose aucune pénalité et n'exerce pas de représailles à son égard.

(page 154; traduction)

[89] L'employeur a présenté deux offres de règlement, toutes deux contenant la clause interdisant les représailles. Le syndicat les a rejetées toutes les deux.

[90] La CRTCB en est arrivée à la conclusion que la revendication de l'employeur était contraire à son *Labour Relations Code*, et elle a statué ceci:

Je suis d'accord avec le syndicat que la revendication est illégale. Ainsi que le syndicat l'a fait valoir, la clause interdisant les représailles n'est pas une condition d'emploi, aussi large soit la définition que l'on puisse donner à ce terme. La clause interdisant les représailles ne vise pas à régir les relations entre l'employeur et ses employés (par. 1(1): définition de «négociations collectives»). Au contraire, la proposition constitue une tentative de restreindre l'application et l'administration de l'acte constitutif du syndicat. Elle constitue également une tentative de restreindre l'application de l'acte constitutif du syndicat à laquelle, à première vue, la section locale ne peut accéder; les membres et le conseil de direction qui ne sont pas des parties à cette négociation collective seraient assujettis à une interdiction de porter des accusations contre les trois syndiqués.

Le fait que la clause interdisant les représailles est contraire à la loi et à l'esprit du *Labour Relations Code* est tout aussi important. Premièrement, les parties sont autorisées à négocier des clauses interdisant les représailles parce qu'il est reconnu que le fait de permettre aux parties de mettre le conflit de travail derrière elles constitue un élément important du règlement d'un conflit de travail. Ce point de vue est

sense where the insistence on the clause by one party extends the labour dispute. In the Board's view, the duty to bargain in good faith should require the parties to get on with settling the terms and conditions of employment that will be incorporated into the collective agreement and to leave those matters that fall outside the collective agreement to be resolved through the statutory framework provided for in the *[Labour Relations] Code*.

(page 159)

[91] The Alberta Labour Relations Board (ALRB) considered a similar issue and, after a lengthy review of the jurisprudence, concluded that a "no reprisal" clause is not illegal per se, but is inconsistent with the scheme of labour relations and its statute. While it may be raised in the context of collective bargaining, it becomes bargaining in bad faith when pushed to the point of impasse. In *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401* (2002), 81 CLRBR (2d) 195, the ALRB stated as follows:

25. With respect to the content of the memorandums, we agree a "no reprisal" clause cannot be pushed to the point of impasse. The Board did an exhaustive analysis of bargaining to impasse in *Southam Inc.*, *supra*. Starting at p. 90 CLRBR, p. 199 Alta.LRBR, the Board states:

"55. ... In Alberta as in the rest of Canada, we start from the general proposition that all issues surrounding terms and conditions of employment may be bargained; neither party has an ironclad right to keep an issue out of a collective agreement. But conversely, no issue must be bargained through to a conclusion in the form of a collective agreement provision. Bargaining on all issues is permitted, and it is up to the parties to decide whether an issue will find its way into the collective agreement, subject to the single, unified duty to bargain in good faith.

56. The exception to this approach is demands that are 'illegal' or 'improper'. Making a demand that is illegal by the general law is evidence of bad-faith bargaining (although the cases of such demands appear rare). Canadian labour boards have also recognized a category of bargaining demands that, while perhaps not illegal in themselves, are inconsistent with the scheme of their labour statutes or are destructive of the system of collective representation that the statute creates. These demands may be made and may be bargained by the parties, but constitute bad-faith bargaining if pressed to the point of industrial conflict. The rationale for restricting such demands only at the point of impasse is described this way by our Board in *Molson Breweries Ltd. and Western Union of Brewery, Breverage*,

raisonnable lorsque les parties se mettent d'accord sur la disposition interdisant les représailles, mais il l'est moins lorsque l'insistance d'une partie sur l'inclusion d'une clause prolonge le conflit de travail. De l'avis de la commission, l'obligation de négocier de bonne foi devrait signifier que les parties doivent régler les conditions d'emploi qui seront prévues à la convention collective et laisser de côté les questions qui dépassent la portée de la convention collective de façon qu'elles soient réglées dans le cadre législatif prévu par le *Labour Relations Code*.

(page 159; traduction)

[91] Saisie d'une question semblable, la commission des relations du travail de l'Alberta (CRTA), après avoir analysé longuement la jurisprudence, a conclu qu'une clause interdisant les représailles n'était pas illégale en soi, mais qu'elle était incompatible avec le régime des relations du travail et la loi qui le sous-tend. Si elle peut être proposée dans le contexte de négociations collectives, elle constitue cependant une négociation de mauvaise foi lorsqu'elle fait achopper les négociations. Dans l'affaire *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401* (2002), 81 CLRBR (2d) 195 (ALRB), la CRTA a déclaré ceci:

[25] En ce qui concerne le contenu des protocoles, nous convenons qu'une partie ne peut insister sur une clause interdisant les représailles au point de provoquer une impasse. La commission a effectué une analyse exhaustive des négociations qui débouchent sur une impasse dans l'affaire *Southam Inc.*, précitée. Aux pages 199 et suivantes, la commission a dit ceci:

«55. ... En Alberta, comme dans le reste du Canada, on part de la prémisse générale que toutes les questions entourant les conditions d'emploi peuvent faire l'objet de négociations, et que ni l'une ni l'autre partie n'a le droit absolu d'exclure une question d'une convention collective. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que toutes les questions négociées fassent l'objet d'une disposition de la convention collective. Les négociations peuvent donc porter sur toute question, et c'est aux parties qu'il appartient de décider si celle-ci sera prévue à la convention collective, sous réserve de l'obligation unique, unifiée, de négocier de bonne foi.

[56] Font exception à ce principe les revendications qui sont «illégales» ou «irrégulières». Formuler une revendication qui est illégale en droit est une preuve qu'une partie négocie de mauvaise foi (bien que de tels cas semblent rares). Les commissions des relations du travail canadiennes ont également reconnu une catégorie de revendications qui, si elles ne sont peut-être pas illégales en elles-mêmes, sont cependant incompatibles avec le régime des lois sur les relations du travail applicables ou encore minent le système de représentation collective que celles-ci créent. Ces revendications peuvent être formulées et négociées par les parties, mais elles constituent des négociations de mauvaise foi si elles mènent à un conflit de travail. La raison pour laquelle on restreint de telles revendications uniquement

Winery & Distillery Workers Local 287, [1991] Alta.LRBR 587 at p. 607:

'There are many cases, in the developing Canadian law in this area, that deal with the propriety of certain bargaining demands. A common feature of these cases is that labour boards usually only intervene and make a finding of bad faith bargaining if the offending party pushes its demands to impasse. Impasse in this sense means that the party remains insistent on its position without a realistic possibility of change, which forces the other side into industrial conflict because of the insistence on that position.

There is good reason for this approach. The role of the Labour Relations Board is not to intervene in free collective bargaining except where necessary to preserve the integrity of the legislation. Intervention is more likely where the proposal, if accepted, would involve a statutory breach. Too great a willingness to screen all trade union and employer proposals would emasculate free collective bargaining and turn it into a nightmare of litigation and counter litigation. Collective bargaining should involve mutual problem solving. Subjecting all proposals to an early Labour Board test of propriety would frustrate the process as well as the result.

Boards avoid this adverse result by ruling, in general terms, that objectionable proposals will result in a bad faith bargaining call only if pressed to impasse. That way, proposals can be presented and washed away in the give and take of collective bargaining before undergoing scrutiny. Only objectionable proposals that remain unsettled in the 11th hour attract scrutiny. Others, although arguably objectionable, end up in obscurity on the bargaining room floor.' "

26. We are satisfied the "no reprisal" clause put forth by Superstore is not an illegal provision as witnessed by the fact many collective agreements, including the one between Canada Safeway and UFCW, contains just such a clause. Rather, we put this in the second category as discussed in *Southam* - the clause is inconsistent with the scheme of the labour statute or destructive of the system of collective representation that the statute creates. Having said this, with respect to bargaining in bad faith, the need to negotiate a return-to-work provision had not even materialized, let alone been placed on the bargaining table. Not only was it not on the table, it was not bargained to the point of impasse. ...

(pages 206-207)

[92] The CLRB has also reviewed this issue in *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209; and 3

lorsqu'elles donnent lieu à une impasse est exposée dans les termes suivants par notre commission dans l'affaire *Molson Breweries Ltd.*, [1991] Alta.L.R.B.R. 587, à la page 607:

«Ce domaine du droit au Canada, qui est en évolution, a donné naissance à de nombreuses affaires portant sur le bien-fondé de certaines revendications. Ces affaires ont ceci de commun que, normalement, les commissions des relations du travail n'interviennent et n'en arrivent à une conclusion qu'il y a négociation de mauvaise foi que si la partie contrevenante insiste sur des revendications au point de mener les négociations à une impasse. Il y a impasse lorsque la partie tient à ce point à maintenir sa position qu'il n'existe aucune possibilité réaliste de la modifier, ce qui entraîne la partie opposée dans un conflit industriel.

Il y a une bonne raison d'adopter une telle ligne de conduite. Le rôle de la commission des relations du travail n'est pas d'intervenir dans le cadre de libres négociations collectives, sauf lorsque cela est nécessaire pour maintenir l'intégrité de la loi. L'intervention est plus probable dans les cas où la proposition, si elle était acceptée, entraînerait un manquement à la loi. Cependant, un trop grand empressement à passer en revue toutes les propositions des syndicats et des employeurs dépouillerait les libres négociations collectives de leur sens et déclencherait une tempête de litiges de toutes parts. Les négociations collectives doivent permettre la résolution commune des problèmes. Soumettre toutes les propositions à un examen prématuré de la commission des relations du travail au regard du critère de la pertinence déjouerait le processus ainsi que le résultat.

Les commissions évitent ce genre de résultat préjudiciable en se limitant, habituellement, à conclure que des propositions inacceptables donnent lieu à des négociations de mauvaise foi que si elles mènent à une impasse. Ainsi, des propositions peuvent être présentées puis écartées dans le contexte donnant, donnant des négociations collectives avant qu'on les soumette à un examen. Seules les propositions inacceptables qui ne sont toujours pas réglées à la toute fin justifieront un examen. Les autres, bien qu'il soit permis de croire qu'elles sont inacceptables, se retrouvent dans les poubelles de la salle de négociation.»

[26] Nous sommes convaincus que la clause interdisant les représailles présentée par Superstore n'est pas une disposition illégale, comme le démontre le fait que de nombreuses conventions collectives, y compris celle qui a été conclue entre Canada Safeway et la TUAC, contiennent effectivement une telle clause. Nous estimons que la clause en question relève plutôt de la deuxième catégorie établie dans l'affaire *Southam Inc.*, précitée, à savoir qu'elle est incompatible avec le régime des lois sur les relations du travail ou qu'elle mine le système de représentation collective que celles-ci créent. Cela étant dit, en ce qui concerne les négociations de mauvaise foi, la nécessité de négocier une disposition relative au retour au travail ne s'était même pas présentée et n'avait pas non plus été soulevée à la table des négociations. Non seulement n'avait-elle pas été soulevée, mais elle n'avait pas été négociée au point de mener à une impasse...»

(pages 206-207; traduction)

[92] Le CCRT a examiné cette question également dans l'affaire *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di

CLRB (NS) 75 (CLRB no. 419). This decision was the original decision of the Board that preceded *Eastern Provincial Airways Limited (448)*, *supra*. While the previously cited decision focused more on the issue of superseniority, this particular decision directly addressed the issue of the "no reprisal" clause in the context of bad faith bargaining and pushing that issue to an impasse. The Board essentially maintained the same position as the one outlined above by the Alberta Labour Relations Board. The CLRB found that such a clause constitutes an interference with internal union affairs and, thus, becomes illegal and tantamount to bad faith bargaining if pushed to an impasse. The Board stated as follows:

(d) Again in the last meeting between the parties in February, the evidence shows that EPA took the position that CALPA should agree not to exercise any reprisal against those pilots who flew during the strike, nor adopt any disciplinary measures against any pilot because of actions during the strike. The employer pursued the matter to an impasse and it persisted on April 4, 1983 and still persists. In this connection, this Board looks favourably upon the reasoning adopted by the Ontario Labour Relations Board in *A.M. Shaw Restorations Ltd.*, [1977] 1 Can LRBR 303, (Ontario). In that case, that Board was confronted with an application by the bargaining agent that the employer had contravened the provisions of the statute equivalent to section 184(1)(a) of the federal *Code* by interfering with the representation of employees by a trade union by insisting, in the final stages of negotiations, that the agreement contain a "no reprisal" clause which would estop the union from imposing disciplinary measures on its members for their conduct during the strike.

The Ontario Board started from the proposition that if such a condition constituted an unlawful interference with internal union affairs, the employer's insistence upon obtaining it through bargaining would be tantamount to a violation of the duty to bargain in good faith. We agree with that rationale and that finding.

This Board also adopts the comparable reasoning followed by the Saskatchewan Board in *Morris Rod Weeder Co. Ltd.*, [1978] 2 Can LRBR 49 (Saskatchewan). This latter case was commented upon by D.D. Carter in the following terms:

"... In that case the employer at the conclusion of negotiations, attempted to impose as a condition of settlement an undertaking from the union that it would not require the company to terminate the employment of those employees who had crossed the picket line during the preceding strike. The union refused to accept this condition and filed an unfair labour practice complaint. The Saskatchewan Board held that the disciplining of union members was an internal matter, and as such, was not a proper subject of collective bargaining. As a

209; et 3 CLRB (NS) 75 (CCRT n° 419). Dans cette affaire, le Conseil a rendu la décision initiale qui a précédé l'affaire *Eastern Provincial Airways Limited (448)*, précitée. Si la décision précédemment citée portait davantage sur la question de l'ancienneté privilégiée, cette décision en particulier abordait directement la question de la clause interdisant les représailles dans le contexte de négociations de mauvaise foi et de l'insistance d'une partie ayant provoqué une impasse. Le Conseil a maintenu essentiellement la même position que celle qui avait été exposée précédemment par la commission des relations du travail de l'Alberta. Le CCRT a conclu qu'une telle clause constituait une ingérence dans les affaires internes du syndicat et que, par conséquent, elle était illégale et revenait à négocier de mauvaise foi si elle menait à une impasse. Le Conseil a dit ceci:

d) De nouveau, au cours de la réunion entre les parties tenue en février, EPA a adopté, d'après les preuves produites, le point de vue selon lequel l'ACPLA devrait accepter de ne pas exercer de représailles sur les pilotes qui auraient travaillé pendant la grève, et ne devrait pas appliquer de mesures disciplinaires à un pilote à cause de certains actes commis pendant la grève. L'employeur a négocié cela jusqu'à l'impasse. Elle existait le 4 avril 1983 et elle existe encore. À cet égard, le Conseil voit d'un œil favorable le raisonnement suivi par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *A.M. Shaw Restorations Ltd.*, [1977] 1 Can LRBR 303, (Ontario). Dans ladite affaire, l'agent négociateur avait déposé devant la Commission une plainte voulant que l'employeur avait enfreint des dispositions législatives équivalant à l'alinéa 184(1)a) du *Code fédéral* en entravant la représentation des employés par un syndicat lorsqu'il a insisté au cours de l'étape finale des négociations pour que la convention contienne une clause de «non représailles» qui empêcherait le syndicat d'imposer des mesures disciplinaires à ses membres pour leur conduite pendant la grève.

La Commission de l'Ontario est partie de la proposition selon laquelle si une telle condition constitue une ingérence illégale dans les affaires internes du syndicat, l'insistance que l'employeur a mise à l'obtenir au moyen de la négociation équivaudrait à une violation de l'obligation de négocier de bonne foi. Nous partageons ce raisonnement et cette conclusion.

Le Conseil a aussi adopté le raisonnement comparable suivi par la Commission de la Saskatchewan dans *Morris Rod Weeder Co. Ltd.*, [1978] 2 Can LRBR 49 (Saskatchewan). D.D. Carter a fait les observations suivantes sur cette affaire:

«... Dans cette affaire, à la conclusion des négociations, l'employeur a tenté d'imposer comme condition de règlement que le syndicat s'engage à ne pas exiger que l'entreprise licencie les employés qui avaient franchi la ligne de piquetage pendant la grève. Le syndicat a refusé d'accepter cette condition et a déposé une plainte de pratique déloyale de travail. La Commission de la Saskatchewan a jugé que l'application de mesures disciplinaires aux syndiqués était une affaire interne et, à ce titre, elle ne devait pas faire l'objet de

result the employer's conduct was in violation of both the legislative provision prohibiting the employer interference with the relationship between the employer and the union and the prohibition against interfering with the administration of the union, as well as constituting a failure to bargain collectively."

...

In an even more recent case, the OLRB sustained the same reasoning concerning bargaining demands which would be illegal if negotiated to an impasse by employers (and by unions for that matter). It is the case of *Fotomat Canada Ltd.*, [1981] 1 Can LRB 381.

(*Eastern Provincial Airways Ltd.* (419), *supra*, pages 247-248; and 114-115)

[93] On the basis of the above analysis, the Board is of the view that, while the tabling of a "no reprisal" clause is not in and of itself illegal or improper, however, if and when an employer negotiates this issue until it reaches an impasse and prolongs the strike on the basis of this issue, then such conduct does become improper and constitutes bargaining in bad faith, contrary to section 50(a) of the *Code*.

[94] Brink's has argued that its proposal was not a "no reprisal" demand as its final wording did not preclude the union from levying fines against its members. Admittedly, the employer did not, as in *V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882*, *supra*, specifically state that the union will not impose any penalty, or exercise any reprisal against any employee because he or she worked during the strike. The Board finds, however, that even in the absence of a specific prohibition, the result was nevertheless the same. The employer's argument ignores the reality of the relationship. Without the co-operation of the employer, any fines or penalties imposed by the union are essentially meaningless, as the union is devoid of any mechanism by which to collect and/or enforce payment.

[95] Based upon the foregoing, the Board finds that the employer's insistence upon proposing security or protection for the employees who crossed the picket lines to the point of impasse was bad faith bargaining.

négociations collectives. En conséquence, la conduite de l'employeur constituait à la fois une violation des dispositions législatives interdisant à l'employeur de s'ingérer dans les rapports entre l'employeur et le syndicat, ainsi que de l'interdiction de s'ingérer dans l'administration du syndicat. Elle constituait également un refus de négocier collectivement.»

...

Dans une affaire encore plus récente, la CRTO a suivi le même raisonnement concernant des demandes qui seraient illégales si les employeurs (ou les syndicats) menaient les négociations à une impasse à cause d'elles. Tel a été le cas dans *Fotomat Canada Ltd.*, [1981] 1 Can LRB 381.

(*Eastern Provincial Airways Ltd.* (419), précitée, pages 247-248; et 114-115)

[93] Compte tenu de l'analyse qui précède, le Conseil est d'avis que, bien que la présentation d'une clause interdisant les représailles ne soit pas en soi illégale ou irrégulière, lorsqu'un employeur négocie cette question au point de mener les négociations à une impasse et de prolonger la grève, son comportement devient inacceptable et revient à négocier de mauvaise foi, contrairement à l'alinéa 50a) du *Code*.

[94] Brink's a fait valoir que sa proposition n'était pas une revendication visant à interdire les représailles puisque, selon son libellé final, il n'était pas interdit au syndicat d'imposer des amendes à ses membres. Il est vrai que, contrairement à ce qui s'est produit dans *V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882*, précité, l'employeur n'a pas indiqué expressément que le syndicat n'imposerait aucune pénalité ou qu'il n'exercerait aucune mesure de représailles contre des employés au motif qu'ils avaient travaillé pendant la grève. Le Conseil conclut cependant que, même en l'absence d'une interdiction expresse, le résultat demeure le même. L'argument de l'employeur ne tient pas compte de la réalité de la relation. En effet, sans la coopération de l'employeur, les amendes ou les pénalités imposées par le syndicat sont essentiellement dénuées de sens puisque le syndicat est dépossédé de tout moyen d'en percevoir le paiement.

[95] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut qu'en insistant sur la proposition visant à protéger les employés qui avaient franchi les lignes de piquetage au point de mener les négociations à une impasse, l'employeur a négocié de mauvaise foi.

REMEDY

[96] The union submits that, as all outstanding issues other than the return to work protocol had been resolved as of August 22, 2001, any remedy ordered by the Board should commence as of that date. The union asks that the employer be ordered to pay back wages to all striking employees from August 22, 2001, to the return to work date of September 21, 2001. The union further requests that it be reimbursed for strike pay for the same period of time.

[97] The Board has considered the union's request and has determined that it is appropriate to order back wages and reimbursement of the strike pay. The Board, however, does not accept the union's submission that August 22, 2001, should serve as the operative date for the commencement of any payments. It is correct that all material terms of the agreement may have been in place by August 22, 2001, but the Board finds that the bad faith bargaining on the part of the employer did not occur until the "no reprisal" proposal, with respect to the return to work protocol, was pushed to an impasse on September 12, 2001. Therefore, the Board orders as follows:

1. The employer will pay to the union strike pay extended by the union to its striking members for the period of September 12, 2001 to September 21, 2001.
2. The employer will pay to the union retroactive salary and benefits, minus any amounts paid as strike pay in accordance with item 1. above, for all striking employees from September 12, 2001 to September 21, 2001.

[98] The Board will retain jurisdiction in this matter to assist the parties with respect to any difficulties that may arise in the implementation of the order.

CASES CITED

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

CKLW Radio Broadcasting Limited (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101)

MESURES DE REDRESSEMENT

[96] Le syndicat soutient que, puisque toutes les questions autres que celle du protocole de retour au travail avaient été réglées au 22 août 2001, toute mesure de redressement ordonnée par le Conseil devrait être applicable à compter de cette date. Le syndicat demande qu'il soit ordonné à l'employeur de rembourser les salaires à tous les employés qui ont fait la grève à compter du 22 août 2001 jusqu'à la date du retour au travail, le 21 septembre 2001. Le syndicat demande également qu'on lui rembourse les indemnités de grève pour la même période.

[97] Le Conseil a examiné la demande du syndicat et déterminé qu'il convient d'ordonner le remboursement des salaires et des indemnités de grève. En revanche, il n'accepte pas la prétention du syndicat selon laquelle le 22 août 2001 est la date sur laquelle on doit se fonder pour calculer le montant de tout paiement. Il est juste de dire que toutes les modalités importantes de la convention avaient pu être réglées au 22 août 2001, mais le Conseil conclut que l'employeur n'a commencé à négocier de mauvaise foi que lorsqu'il a insisté sur la disposition interdisant les représailles, relativement au protocole de retour au travail, au point de mener les négociations à une impasse, c'est-à-dire à compter du 12 septembre 2001. Par conséquent, le Conseil rend l'ordonnance suivante:

1. L'employeur paiera au syndicat les indemnités de grève que celui-ci a versées à ses grévistes pour la période du 12 au 21 septembre 2001.
2. L'employeur paiera au syndicat les salaires et les avantages sociaux rétroactivement, moins tout montant payé à titre d'indemnité de grève conformément au numéro 1. ci-dessus, pour tous les employés qui ont fait la grève, du 12 au 21 septembre 2001.

[98] Le Conseil demeure saisi de cette affaire dans le but d'aider les parties à résoudre toute difficulté que pourrait entraîner la mise à exécution de l'ordonnance.

AFFAIRES CITÉES

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)

CKLW Radio Broadcasting Limited (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101)

Donna Beaven et al. (1996), 100 di 96; [1996] 32 CLRBR (2d) 230; and 96 CLLC 220-045 (CLRBR no. 1163)

Eastern Provincial Airways Ltd. (1983), 51 di 209; and 3 CLRBR (NS) 75 (CLRBR no. 419)

Eastern Provincial Airways Limited (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRBR no. 448)

Élévateurs de Sorel Limitée (Les) (1985), 61 di 18; and 85 CLLC 16,032 (CLRBR no. 512)

Inuvik Housing Authority (1987), 71 di 1 (CLRBR no. 645)

V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882 (1993), 19 CLRBR (2d) 153 (B.C.)

Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401 (2002), 81 CLRBR (2d) 195 (Alta.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 50(a); 70(1); 94(1)(a); 95(e); 97

Donna Beaven et autres (1996), 100 di 96; [1996] 32 CLRBR (2d) 230; et 96 CLLC 220-045 (CCRT n° 1163)

Eastern Provincial Airways Ltd. (1983), 51 di 209; et 3 CLRBR (NS) 75 (CCRT n° 419)

Eastern Provincial Airways Limited (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT n° 448)

Élévateurs de Sorel Limitée (Les) (1985), 61 di 18; et 85 CLLC 16,032 (CCRT n° 512)

Inuvik Housing Authority (1987), 71 di 1 (CCRT n° 645)

V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882 (1993), 19 CLRBR (2d) 153 (C.-B.)

Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401 (2002), 81 CLRBR (2d) 195 (Alb.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 50a); 70(1); 94(1)a); 95e); 97

CA1
L100
-P22

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Winfield Porter,
complainant,
and
Canada Council of Teamsters and; Teamsters Local Union 938,
respondents,
and
Purolator Courier Ltd.,
employer.

CITED AS: Winfield Porter

Board File: 22415-C

Decision no. 176

June 6, 2002

Complaint of unfair labour practice pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I*, alleging violation of section 37 of the *Code*.

Duty of fair representation - Section 37 - Timeliness - Complainant alleged that union breached its duty of fair representation when it refused to refer his disciplinary and discharge grievances to arbitration - Complainant initially filed complaint with Ontario Labour Relations Board (OLRB) - Upon discovering that OLRB was wrong forum, complaint was filed with CIRB - Union argued that complaint was untimely pursuant to section 97(2) of *Code* - Limitation period under *Code* will not be suspended if complaint is filed in wrong jurisdiction - Board determined that complaint was untimely.

Duty of fair representation - Timeliness - Extension of time - Board's discretion to extend time limit - Board has discretion to extend time limits in appropriate cases, only for the most serious of reasons - Party that seeks benefit of extension must justify why Board should exercise its discretion - By not providing any explanation as to why he was unable to file his complaint within prescribed time limits, complainant was negligent in exercising his rights; therefore

Motifs de décision

Winfield Porter,
plaignant,
et
Conseil canadien des Teamsters, section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters,
intimés,
et
Purolator Courier Ltée,
employeur.

CITÉ: Winfield Porter

Dossier du Conseil: 22415-C

Décision n° 176

le 6 juin 2002

Plainte de pratique déloyale de travail fondée sur le paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I*, alléguant violation de l'article 37 du *Code*.

Devoir de représentation juste - Article 37 - Délai de présentation - Le plaignant alléguait que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste en refusant de renvoyer à l'arbitrage ses griefs contestant la mesure disciplinaire qui lui avait été imposée ainsi que son congédiement - Le plaignant a d'abord déposé sa plainte devant la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) - Après avoir constaté qu'il avait déposé sa plainte devant la mauvaise instance (la CRTO), il a déposé sa plainte devant le CCRI - Le syndicat a soutenu que la plainte avait été déposée en dehors des délais prescrits, en vertu du paragraphe 97(2) du *Code* - Les délais prescrits par le *Code* ne seront pas suspendus si la plainte a été déposée devant la mauvaise instance - Le Conseil a statué que la plainte était irrecevable.

Devoir de représentation juste - Délai de présentation - Prorogation du délai - Le Conseil est habilité à proroger les délais prévus - Le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de proroger les délais prévus, mais pour les motifs les plus graves seulement - Il appartient à la partie qui sollicite la prorogation de délais de justifier l'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire - En omettant d'expliquer pourquoi il avait été incapable de déposer sa plainte dans les délais

inappropriate for Board to exercise its discretion - Complaint was dismissed.

A panel of the Board comprised of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone in accordance with the provisions of section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), considered the above-mentioned complaint.

The Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their respective positions as well as the investigating officer's report are sufficient to decide the matter without the requirement of a hearing, in accordance with the provisions of section 16.1 of the *Code*.

Parties' Representatives of Record:

Mr. Winfield Porter, representing himself;
Ms. Brigitte Sottile, for the Canada Council of Teamsters;
Ms. Lisa Triano, for the Teamsters Local Union 938;
Mr. Gary Phillion, for Purolator Courier Ltd.

I - Nature of the Complaint

[1] The complainant, Mr. Winfield Porter, filed a complaint on August 16, 2001, pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging that the union, Teamsters Local Union 938 violated section 37 by refusing to refer his disciplinary and discharge grievances to arbitration.

II - Facts

[2] Mr. Porter was hired by Purolator Courier Ltd. (the employer or Purolator) in 1989 and worked there, first as a sorter and later as a driver, until his discharge on or about December 13, 1999. According to the complainant, his work problems developed at the time he was promoted to courier driver in 1996 and reported to a new manager, Mr. John Tersigni. The details of that relationship are unimportant, except to note that Mr. Porter and Mr. Tersigni were at odds with each other. In September 1999, Mr. Porter was suspended for five days. Mr. Porter disagreed with the reasons for the suspension and filed a grievance. Despite a meeting with the employer, the matter remained unresolved.

prescrits, le plaignant a fait preuve de négligence dans l'exercice de ses droits; il ne convenait donc pas que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire - La plainte a été rejetée.

Un banc du Conseil, composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a examiné la plainte concernant les parties susmentionnées.

Le Conseil est d'avis que les observations des parties, les documents produits à l'appui de leurs positions respectives ainsi que le rapport de l'agent enquêteur sont suffisants pour lui permettre de trancher l'affaire sans tenir une audience, conformément à l'article 16.1 du *Code*.

Représentants des parties au dossier:

M. Winfield Porter, pour lui-même;
M^e Brigitte Sottile, pour le Conseil canadien des Teamsters;
M^e Lisa Triano, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters;
M. Gary Phillion, pour Purolator Courier Ltée.

I - Nature de la plainte

[1] Le plaignant, M. Winfield Porter, a déposé une plainte le 16 août 2001 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant que le syndicat, la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters, a contrevenu à l'article 37 en refusant de renvoyer à l'arbitrage ses griefs contestant la mesure disciplinaire qui lui avait été imposée ainsi que son congédiement.

II - Faits

[2] M. Porter a été embauché par Purolator Courier Ltée (l'employeur ou Purolator) en 1989; il a travaillé d'abord à titre de trieur, puis à titre de chauffeur jusqu'à son congédiement, le 13 décembre 1999 ou vers cette date. D'après le plaignant, ses difficultés au travail ont commencé lorsqu'il a été promu chauffeur en 1996. Il a relevé, à partir de ce moment-là, d'un nouveau gérant, M. John Tersigni. Les détails de cette relation ne sont pas importants, si ce n'est pour faire remarquer que M. Porter et M. Tersigni ne voyaient pas les choses du même œil. En septembre 1999, M. Porter a été suspendu cinq jours. En désaccord avec les motifs de la suspension, il a déposé un grief. En dépit d'une

Mr. Porter filed another grievance on November 13, 1999, alleging harassment by Mr. Tersigni. Both these grievances remained unresolved at the time Mr. Porter was terminated for alleged misconduct concerning the failure to report missing items from a delivery and the attempt to resolve the matter himself. Mr. Porter filed a grievance contesting his termination on December 13, 1999.

[3] Mr. Porter's discharge grievance was unresolved and the union informed him that his grievances would be referred to arbitration. In the meantime, Mr. Porter filed a claim for employment insurance benefits. Purolator intervened, submitting that Mr. Porter was fired for misconduct. The Canada Employment Insurance Commission found that Mr. Porter had contravened Purolator's company policy, and imposed an indefinite disqualification for benefits. This decision was reversed by the Employment Insurance Board of Referees on March 27, 2000, on the basis that there was no misconduct on the part of Mr. Porter. It concluded that: "There were a series of events that resulted in his dismissal but these circumstances appear to be one-sided for the employer." That Board also noted the ongoing disagreement between Mr. Porter and his manager, and that several of these issues were slated for arbitration.

[4] Thereafter, an arbitration hearing was set for November 13, 2000. On October 30, 2000, Mr. Bob Miles, Business Representative for Teamsters Local Union 938, discussed a series of options with Mr. Porter, allegedly whether he wanted to return to work at Purolator without pay for loss of income, or accept a cash settlement of \$3,000 from the employer, or proceed to arbitration. Teamsters Local Union 938 disputes the fact that the option of returning to work was offered, but in light of subsequent events, nothing turns on the accuracy of whether this option was indeed offered.

[5] Mr. Porter requested two days to consider his options, after which he telephoned Mr. Miles. Mr. Porter was allegedly told by Mr. Miles that Purolator would no longer consider reinstating him and

rencontre avec l'employeur, l'affaire n'a pu être réglée. M. Porter a déposé un autre grief le 13 novembre 1999, alléguant avoir été harcelé par M. Tersigni. Ces deux griefs n'avaient pas été réglés au moment où M. Porter a été congédié pour inconduite alléguée concernant l'omission de signaler des articles manquants dans une livraison et la tentative de régler l'affaire lui-même. M. Porter a déposé un grief dans lequel il contestait son congédiement du 13 décembre 1999.

[3] Le grief de congédiement de M. Porter n'a pu être réglé, et le syndicat l'a informé que ses griefs seraient renvoyés à l'arbitrage. Dans l'intervalle, M. Porter a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. Purolator est intervenue, faisant valoir que M. Porter avait été congédié pour inconduite. La Commission de l'assurance-emploi du Canada est arrivée à la conclusion que M. Porter avait contrevenu à la politique de Purolator et a déterminé qu'il n'aurait pas droit à des prestations pendant une période indéterminée. Cette décision a été renversée par le Conseil arbitral de l'assurance-emploi, le 27 mars 2000, pour le motif qu'il n'y avait eu aucune inconduite de la part de M. Porter. Le Conseil arbitral a également conclu qu'«une série d'événements ont mené à son congédiement, mais les circonstances paraissent avoir été considérées avec partialité par l'employeur». Le Conseil arbitral a également remarqué le désaccord constant entre M. Porter et son gérant, et le fait que plusieurs des questions en litige avaient été désignées pour être renvoyées à l'arbitrage.

[4] Par la suite, une audience d'arbitrage a été fixée au 13 novembre 2000. Le 30 octobre 2000, M. Bob Miles, représentant commercial de la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters, a discuté d'une série d'options avec M. Porter, censément quant à savoir s'il voulait retourner au travail chez Purolator, sans paie pour compenser la perte de revenu, accepter un règlement en espèces de 3 000 \$ de l'employeur, ou procéder à l'arbitrage. La section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters conteste le fait que l'option de retour au travail a été offerte au plaignant mais, compte tenu des événements qui ont suivi, rien ne porte sur la question de savoir s'il est exact que cette option a été effectivement mise sur la table.

[5] M. Porter a demandé deux jours de réflexion, à la suite desquels il a appelé M. Miles. Ce dernier lui aurait dit que Purolator n'était plus disposée à le réintégrer dans ses fonctions et qu'il avait maintenant

that his two choices were either to accept a \$3,000 settlement or proceed to arbitration. Mr. Porter chose to proceed to arbitration. On November 13, 2000, the day of the arbitration, Mr. Miles presented Mr. Porter with a more generous offer of settlement from the employer: a cash settlement of \$4,500 and the withdrawal of the discharge, if he agreed to resign from Purolator. Despite Mr. Miles' recommendation to accept the settlement, Mr. Porter declined the offer and indicated that he wanted to proceed to arbitration with his grievances. Thereupon, Teamsters Local Union 938 decided not to refer the grievances to arbitration, and gave notice of its decision to Mr. Porter on November 17, 2000. Mr. Porter claims to have received this notice only on December 13, 2000.

[6] On March 22, 2001, Mr. Porter claims to have filed a complaint with the Ontario Labour Relations Board (the OLRB), pursuant to section 96 of the *Labour Relations Act, 1995*, alleging that Teamsters Local Union 938 had violated section 74 of the *Act*. According to the files of the OLRB, it did not receive the complaint until April 20, 2001. Teamsters Local Union 938 replied to the complaint, submitting that it had been filed before the wrong jurisdiction, as Purolator's operations were federally regulated. On July 12, 2001, the OLRB considered Mr. Porter's complaint, and directed him to reply to Teamsters Local Union 938's position. On July 17, the OLRB acceded to Mr. Porter's request that his application be withdrawn. On August 16, 2001, Mr. Porter filed the present complaint.

[7] Mr. Porter is a member of the bargaining unit represented by Teamsters Local Union 938. However, it should be noted that Teamsters Local Union 938 is a member of the Canada Council of Teamsters, the certified bargaining agent. Although the Canada Council of Teamsters coordinates collective bargaining with the employer, once the collective agreement is settled, each member local has the responsibility of administering the collective agreement, including the filing of grievances for its members.

[8] Nonetheless, the Board received responses to Mr. Winfield's complaint from both Teamsters Local Union 938 and the Canada Council of Teamsters.

le choix entre accepter le règlement de 3 000 \$ ou renvoyer l'affaire à l'arbitrage. M. Porter a opté pour la seconde solution. Le 13 novembre 2000, le jour de l'arbitrage, M. Miles a présenté à M. Porter une offre de règlement plus généreuse de la part de l'employeur: un règlement en espèces de 4 500 \$ et le retrait du congédiement en échange de sa démission. En dépit de la recommandation de M. Miles d'accepter l'offre de règlement, M. Porter a rejeté l'offre et indiqué qu'il souhaitait que ses griefs soient renvoyés à l'arbitrage. La section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters a alors décidé de ne pas renvoyer les griefs à l'arbitrage, et en a avisé M. Porter le 17 novembre 2000. Ce dernier soutient avoir reçu cet avis le 13 décembre 2000 seulement.

[6] Le 22 mars 2001, M. Porter soutient avoir déposé une plainte auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO) en vertu de l'article 96 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, alléguant que la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters avait contrevenu à l'article 74 de la *Loi*. D'après les dossiers de la CRTO, celle-ci n'a reçu l'avis que le 20 avril 2001. La section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters a répondu à la plainte, faisant valoir que celle-ci avait été déposée devant la mauvaise instance, puisque les activités de Purolator relèvent de la réglementation fédérale. Le 12 juillet 2001, la CRTO a examiné la plainte de M. Porter et a ordonné à ce dernier de répondre à l'observation formulée par la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters. Le 17 juillet, la CRTO a accédé à la demande de M. Porter de retirer sa demande. Le 16 août 2001, M. Porter a déposé la présente plainte.

[7] M. Porter est membre de l'unité de négociation représentée par la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters. Celle-ci, faut-il cependant noter, est membre du Conseil canadien des Teamsters, l'agent négociateur accrédité. Bien que celui-ci coordonne les négociations collectives avec l'employeur, une fois que la convention collective est conclue, chaque section locale membre assume la responsabilité de l'administrer, y compris en ce qui concerne le dépôt de griefs pour le compte des travailleurs syndiqués membres.

[8] Malgré cela, le Conseil a reçu des réponses à la plainte de M. Porter de la part de la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters, et du Conseil canadien des Teamsters.

[9] Teamsters Local Union 938 submits that the complaint discloses no material facts in support of a violation of section 37, and that in any event, the complaint is untimely. The Canada Council of Teamsters raises the untimeliness of the complaint as a preliminary issue, and asserts that the time limit provided in section 97(2) of the *Code* is mandatory and not subject to extension by the Board. It also supports the position taken by Teamsters Local Union 938.

III - Issue of Timeliness

[10] As the issue of timeliness is likely determinative of this matter, it is considered first.

[11] Section 97(2) of the *Code* provides as follows:

97.(2) ... a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board **not later than ninety days** after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(emphasis added)

[12] According to this provision, Mr. Porter's complaint alleging a breach of section 37 had to be filed within 90 days of the date on which he became aware that the union would not proceed any further with his grievance. Even assuming that Mr. Porter did not receive notice of the union's intentions before December 13, 2000, there is no dispute that Mr. Porter filed his complaint with the OLRB more than 90 days later. It is also in evidence that Mr. Porter did not file his complaint with this Board until one month after the OLRB granted Mr. Porter's request to withdraw his complaint.

[13] The issue of timeliness of this complaint is twofold. The first question is whether Mr. Porter's error in filing his original complaint in the wrong venue suspends the delay in filing his complaint before the CIRB. If not, the second question is whether the Board should exercise its discretion to relieve the complainant of his untimeliness.

[9] La section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters soutient que la plainte ne révèle aucun fait pertinent à l'appui d'une violation de l'article 37 et que, quoi qu'il en soit, elle a été déposée en dehors des délais prescrits. Le Conseil canadien des Teamsters soulève cette question du non-respect des délais à titre de question préliminaire et soutient que le délai prévu au paragraphe 97(2) du *Code* est exécutoire, et qu'il ne peut être prorogé par le Conseil. Il appuie également la position de la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters.

III - Question du délai de présentation

[10] Cette question permettant probablement de résoudre la présente affaire, elle est analysée en premier lieu.

[11] Le paragraphe 97(2) du *Code* est libellé dans les termes suivants:

97.(2) ... les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées **dans les quatre-vingt-dix jours** qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

(c'est nous qui soulignons)

[12] D'après cette disposition, la plainte de M. Porter faisant état d'une violation de l'article 37 devait être déposée dans les 90 jours de la date à laquelle le plaignant a appris que le syndicat ne donnerait pas suite à son grief. Même en supposant que M. Porter n'a reçu aucun avis des intentions du syndicat avant le 13 décembre 2000, il n'est pas contesté que M. Porter a déposé sa plainte auprès de la CRTO plus de 90 jours plus tard. On a démontré également que M. Porter n'a déposé sa plainte auprès du Conseil qu'un mois après que la CRTO ait accédé à sa demande de retirer sa plainte.

[13] La question du respect des délais relativement à cette plainte comporte deux volets. La première question est de savoir si l'erreur de M. Porter, qui a déposé sa plainte initiale devant la mauvaise instance, a eu pour effet de suspendre le délai pour déposer sa plainte devant le CCRI. Dans la négative, la seconde question est de savoir si le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour remédier au dépôt tardif de la plainte par le plaignant.

(a) Whether a Complaint Filed by Error in the Wrong Venue Suspends the Delay to File a Complaint

[14] This has been canvassed in three previous cases, one of which bears some factual similarity with the instant matter. However, these cases pre-date the 1999 amendments to the *Code*, which now empower the Board with residual discretion to provide relief in appropriate cases. Moreover, these cases merit some consideration as to how the Board's jurisprudence has evolved.

[15] In *Tom Forestell and Randall Hall* (1980), 41 di 177; and [1980] 3 Can LRBR 491 (CLRB no. 265), the complainants alleged a violation of section 136.1 [now section 37] of the *Code* on the basis that the union had breached its duty of fair representation. They had first filed their complaint with the OLRB by mistake as in the present case. They then withdrew their complaint and filed another one with the Canada Labour Relations Board (CLRB) the predecessor of the present Board. The Board decided that the ninety day delay under the *Code* should be computed in favour of the complainants, but specified that this delay could not be enlarged as decided by the Supreme Court of Canada in *Upper Lakes Shipping Company Ltd. v. Mike Sheehan et al.*, [1979] 1 S.C.R. 902. The Board took the view that the complainants had been misled by union leaders in a "sad chronicle of ignorance undisputed by any union education program" (*Tom Forestell and Randall Hall*, *supra*, pages 182; and 495), and gave the benefit of the doubt to the complainants as to when they were presumed to have known about the circumstances of the complaint. Therefore, their complaint was found to have been filed within the 90-day time limit provided by the *Code*.

[16] In *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, October 23, 1980 (LD 248), the complainant tried to convince the Board that the decision in *Tom Forestell and Randall Hall*, *supra*, established a new standard regarding timeliness. The Board disagreed and clarified

a) Le dépôt, par erreur, d'une plainte devant la mauvaise instance a-t-il pour effet de suspendre le délai pour déposer une plainte?

[14] Cette question a été analysée dans trois affaires, les faits de l'une d'elles portant une certaine similarité avec ceux de la présente affaire. Cependant, les trois affaires sont antérieures aux modifications qui ont été apportées au *Code* en 1999, en vertu desquelles le Conseil peut maintenant, du fait de son pouvoir discrétionnaire résiduaire, accorder une mesure de réparation dans les cas appropriés. En outre, ces affaires méritent qu'on les examine sur la question de savoir de quelle façon la jurisprudence du Conseil a évolué.

[15] Dans l'affaire *Tom Forestell et Randall Hall* (1980), 41 di 177; et [1980] 3 Can LRBR 491 (CCRT n° 265), les plaignants ont allégué une violation de l'article 136.1 [aujourd'hui l'article 37] du *Code* pour le motif que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste. Ils ont d'abord déposé leur plainte auprès de la CRTO, par erreur, comme dans la présente affaire. Puis, ils ont retiré leur plainte et déposé une autre plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du présent Conseil. Le Conseil a décidé que le délai de quatre-vingt-dix jours prévu au *Code* devait être calculé en faveur des plaignants, mais il a précisé que ce délai ne pouvait être prorogé, ainsi que l'avait décidé la Cour suprême du Canada dans la décision *Upper Lakes Shipping Ltd. c. Mike Sheehan et autre*, [1979] 1 R.C.S. 902. Le Conseil s'est dit d'avis que les plaignants avaient été induits en erreur par les représentants syndicaux, ce qui prouvait une «ignorance des questions syndicales qui n'est alléguée par aucun programme de formation en la matière» (*Tom Forestell et Randall Hall*, précitée, pages 182; et 495), et a donné le bénéfice du doute aux plaignants quant à la question de savoir à quel moment ils étaient réputés avoir pris connaissance des circonstances de la plainte. Par conséquent, il a été conclu que leur plainte avait été déposée dans le délai de 90 jours prévu au *Code*.

[16] Dans l'affaire *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, 23 octobre 1980 (LD 248), le plaignant a tenté de convaincre le Conseil que la décision rendue dans *Tom Forestell et Randall Hall*, précitée, avait eu pour effet d'établir une nouvelle norme relativement à

the position it had taken in *Tom Forestell and Randall Hall*, *supra*, in these terms:

As stated in the Tom Forestell decision mentioned above, the ninety day period referred to in Section 187(2) may not be enlarged by the Board as decided by the Supreme Court of Canada in *Upper Lakes Shipping Limited and Mike Sheehan and the Canada Labour Relations Board* [1979] 1 S.C.R. 902; (1979), 95 D.L.R. (3d) 25; (1979), 25 N.R. 149; and (1979), 79 CLLC 14, 192.

Furthermore, the complainant's interpretation of the Forestell decision is erroneous. The Board in that decision decided that the ninety day delay should be computed from the date that the union advised the complainant that it would not grieve in his favour. The Board computed the delay from Forestell's knowledge that the union would do nothing for him. In the instant case, Mr. Christoforou knew, as of June 7, 1979 that the union would not process his grievance to arbitration. The Board never said in the Forestell Decision, as is argued by Mr. Christoforou, that the delay must be computed from the date a complainant discovers that Section 136.1 of the *Canada Labour Code* exists. There is no substance to the complainant's argument that the computation of the delay contained in Section 187(2) is to commence as of the date he discovered that he had a right pursuant to Section 136.1.

(page 3)

[17] Another decision of interest is the Board's decision in *Michel Bisson* (1981), 45 di 197 (CLRB no. 333), which concerns the right to refuse to work pursuant to what was previously section 82.1 of the *Code* [now section 137]. In this case, the complainant first filed his complaint with Labour Canada instead of filing it with the CLRB. Nevertheless, the Board also dismissed this complaint as being untimely:

Mr. Bisson's counsel took the position that in this area the Board should interpret the law broadly enough to protect the rights of persons who find themselves in Mr. Bisson's dilemma. He acted in good faith and honestly thought he had protected himself against the thirty day limitations for filing complaints. He was not aware, like many others, that the Canada Labour Relations Board is a separate entity from Labour Canada. The filing of the complaint should be investigated further by the Board and if it was ascertained, as Mr. Bisson contends, that it did refer to the relevant provisions of the *Code* it should be accepted as having been filed with the Board. The employer says the complaint is out of time therefore the Board is without jurisdiction.

la question des délais. Le Conseil s'est dit en désaccord et a précisé la position qu'il avait adoptée dans l'affaire *Tom Forestell et Randall Hall*, précitée, dans les termes suivants:

Ainsi qu'il a été déclaré dans l'affaire Tom Forestell, susmentionnée, le délai de quatre-vingt-dix jours prévu au paragraphe 187(2) ne peut être prorogé par le Conseil, ainsi que l'a décidé la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Upper Lakes Shipping Limited c. Mike Sheehan et autre*, [1979] 1 R.C.S. 902; (1979), 95 D.L.R. (3d) 25; (1979), 25 N.R. 149; et (1979), 79 CLLC 14, 192.

En outre, l'interprétation par le plaignant de la décision rendue dans l'affaire Forestell est erronée. Le Conseil, dans cette affaire, a déterminé que le délai de quatre-vingt-dix jours devait être calculé à partir de la date à laquelle le syndicat a avisé le plaignant qu'il ne donnerait pas suite à son grief. Le Conseil a calculé le délai à compter de la date à laquelle M. Forestell a pris connaissance du fait que le syndicat n'agirait pas pour son compte. Dans la présente affaire, M. Christoforou savait, le 7 juin 1979, que le syndicat ne renverrait pas son grief à l'arbitrage. Le Conseil n'a jamais dit, dans l'affaire Forestell, comme le fait valoir M. Christoforou, que le délai devait être calculé à compter de la date à laquelle le plaignant découvre l'existence de l'article 136.1 du *Code canadien du travail*. L'argument du plaignant selon lequel le calcul du délai prévu au paragraphe 187(2) doit commencer à la date à laquelle il a découvert qu'il avait un droit aux termes de l'article 136.1 est dénué de fondement.

(page 3; traduction)

[17] La décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Michel Bisson* (1981), 45 di 197 (CCRT n° 333) est également d'intérêt. Celle-ci concerne le droit de refuser de travailler conformément à ce qui était auparavant l'article 82.1 du *Code* [aujourd'hui l'article 137]. Dans cette affaire, le plaignant a déposé sa plainte pour la première fois auprès de Travail Canada plutôt que devant le CCRI. Malgré cela, le Conseil a rejeté cette plainte également pour le motif qu'elle avait été déposée en dehors des délais prescrits:

D'après l'avocat de M. Bisson, dans ce secteur le Conseil devrait donner à la loi un sens suffisamment large pour que soient protégés les droits des gens qui se trouvent dans la situation de M. Bisson. Il a agi de bonne foi et croyait sincèrement s'être prémuni contre l'expiration du délai de trente jours pour déposer les plaintes. Il ne savait pas, à l'instar de beaucoup d'autres, que le Conseil canadien des relations du travail est un organisme distinct de Travail Canada. Le Conseil devrait enquêter plus avant sur le dépôt de la plainte et s'il s'avérait, comme M. Bisson le prétend, que les dispositions applicables du *Code* y sont invoquées, elle devrait être admise comme ayant été déposée devant le Conseil. D'après l'employeur, comme la plainte n'a pas été présentée dans les délais prévus, le Conseil n'est pas compétent pour la trancher.

This Board does not deprive any person of their rights under the *Code* lightly and certainly never when matters of a technical or procedural nature are correctable under section 203 of the *Code*. The time for filing or instituting a matter before the Board is not such a matter. Since *Upper Lakes Shipping Ltd. v. Mike Sheehan et al.*, [1979] 1 S.C.R. 902, wherein the Supreme Court said the Board does not have the authority to vary such time limits, the Board's hands have been tied. Under Part IV of the *Code*, it is the Minister and not the Board who has that authority. Any discretion the Board does have is in the determination of when the complainant knew or ought to have known of the action or circumstances giving rise to the complaint. In the instant complaint there can be little doubt that the date of termination is the relevant date and the thirty day limit expired on or about February 21, 1981. The first document was filed with the Board on April 7, 1981, well after the thirty days. **Notwithstanding Mr. Bisson's well intentioned actions, the filing of a complaint with Labour Canada cannot be construed as compliance with section 96.1(1) and 96.1(2) of the Code.** The complaint is thereby dismissed as being untimely.

(page 203; emphasis added)

[18] In light of the above jurisprudence, the limitation period under the *Code* has not been suspended if a complaint is filed in the wrong forum. In the instant case, even if the Board were to give the benefit of the doubt to the complainant that he was not informed of the union's decision not to pursue his grievances until December 13, 2000, and go so far as to accept that the filing of his complaint before the OLRB suspended the time limits in his case before the CLRB, Mr. Porter's complaint, even as it relates to the OLRB, is outside the 90-day time filing period under section 97(2) of the *Code*, and therefore, clearly untimely.

[19] It is also of interest that Quebec legislation, namely section 123 of the *Act Respecting Labour Standards*, R.S.Q., c. N-1.1, provides that where a complaint is filed with the wrong authority, this defect cannot be held against the complainant:

123. ... Notwithstanding section 16 of the Labour Code, the period within which a complaint must be filed with the labour commissioner general is 45 days. **If the complaint is submitted within that time limit to the Commission or the Minister rather than to the labour commissioner general, non-compliance with the hereinabove time limit cannot be invoked against the complainant.** The labour commissioner general shall transmit a copy of the complaint to the Commission.

(emphasis added)

[20] The specific provision of this legislation suggests that the issue of filing in the wrong jurisdiction has been of concern in the past, to the extent that it has

Le Conseil ne prive jamais personne à la légère des droits garantis par le *Code* et sûrement pas pour un vice de forme ou de procédure que l'article 203 du *Code* permet de corriger. Le délai pour saisir le Conseil d'une question n'est pas de cet ordre. Depuis *Upper Lakes Shipping Ltd. c. Mike Sheehan et al.*, [1979] 1 R.C.S. 902, où la Cour suprême a déclaré que le Conseil n'a pas compétence pour modifier les délais, le Conseil a les mains liées. Aux termes de la Partie IV du *Code*, c'est le Ministre et non le Conseil qui a ce pouvoir. Le Conseil n'a le droit de déterminer que le moment où le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des circonstances donnant lieu à la plainte. En l'espèce, il y a peu de doute que la date d'échéance est la bonne et que le délai de trente jours a expiré vers le 21 février 1981. Le premier document a été déposé devant le Conseil le 7 avril 1981, les trente jours étant écoulés depuis longtemps. **Malgré les bonnes intentions de M. Bisson, il est impossible de considérer qu'il s'est conformé aux paragraphes 96.1(1) et (2) en déposant une plainte à Travail Canada.** Le Conseil rejette donc la plainte pour n'avoir pas été déposée dans les délais prescrits.

(page 203; c'est nous qui soulignons)

[18] Compte tenu de la jurisprudence qui précède, le délai de prescription prévu au *Code* n'est pas suspendu si une plainte est déposée devant la mauvaise instance. Dans la présente affaire, même si le Conseil devait accorder le bénéfice du doute au plaignant, à savoir qu'il n'a été informé de la décision du syndicat de ne pas donner suite à ses griefs que le 13 décembre 2000, et aller jusqu'à accepter que le dépôt de sa plainte devant la CRTO a suspendu les délais pour ce qui est de son dossier devant le CCRI, la plainte de M. Porter, même en ce qui concerne la CRTO, a été déposée en dehors du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*, et elle est donc manifestement tardive.

[19] Il est intéressant de noter également qu'une disposition législative québécoise, à savoir l'article 123 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, prévoit que le défaut de déposer une plainte devant le tribunal compétent ne peut être opposé au plaignant:

123. ...Malgré l'article 16 du Code du travail, le délai pour soumettre une plainte au commissaire général du travail est de 45 jours. **Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission ou au ministre, le défaut de l'avoir soumise au commissaire général du travail ne peut être opposé au plaignant.** Le commissaire général du travail transmet copie de la plainte à la Commission.

(c'est nous qui soulignons)

[20] Cette disposition expresse dans la loi indique que la question du dépôt devant la mauvaise instance a été d'intérêt dans le passé, dans la mesure où elle a été

been addressed in legislation parallel to the *Code*. In that jurisdiction at least, the provincial parliament has deemed that the principle was important enough to be enshrined in the legislation. Consistent with the absence of such a provision in the *Code*, the Board has ruled that the elapsed period within which a complaint is filed in another jurisdiction will not be construed as complying with the limitation period under the *Code*.

(b) Whether the Board Should Exercise its Discretion to Relieve the Complainant of his Untimeliness

[21] Now that the *Code* has been amended with the addition of section 16(m.1), the Board has the discretion to provide relief in appropriate cases. Until the *Code* was amended, the Board could only extend time limits as established in its Regulations. It had no power to extend the time limits in the legislation. The Board has applied this new power parsimoniously and insisted that the complainant justify why the Board should exercise its discretion. The jurisprudence demonstrates that it is only for the most serious of reasons that the Board will consider extending legislated time limits.

[22] For example, in *Greater Moncton Airport Authority Inc.*, [1999] CIRB no. 12, the Board exercised its discretion to vary the time limits in order to give effect to the provisions of the legislation. In *Raynald Pinel*, [1999] CIRB no. 19, the Board decided not to exercise its discretion to allow a complainant to institute a section 37 complaint as the complainant had filed his complaint more than nine months after learning of the union's decision not to pursue his grievance without providing any reasons as to why he could not have filed his complaint within the prescribed time limits.

[23] On his complaint form, Mr. Porter states that he became aware of the circumstances giving rise to the complaint on July 12, 2001. The Canada Council of Teamsters submits that July 12, 2001 is the date on which Mr Porter was informed by the OLRB of his error. The Board observes that this situation is akin to that in *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, *supra*, whereby the complainant discovered the existence of section 37 of the *Code*. In that case, the Board did not consider those circumstances appropriate

traitée dans une loi parallèle au *Code*. Dans cette province, du moins, le législateur a jugé le principe suffisamment important pour l'inscrire dans la loi. Compte tenu de l'absence d'une telle disposition dans le *Code*, le Conseil a décidé que le délai écoulé relativement à une plainte déposée devant un autre tribunal ne sera pas interprété comme respectant le délai de prescription prévu au *Code*.

b) Le Conseil devrait-il exercer son pouvoir discrétionnaire pour remédier au dépôt tardif de la plainte par le plaignant?

[21] Le *Code* ayant été modifié par l'ajout de l'alinéa 16m.1), le Conseil a maintenant le pouvoir discrétionnaire d'accorder une mesure de réparation dans les cas appropriés. Avant que le *Code* soit modifié, le Conseil n'était habilité à proroger les délais que conformément à son règlement d'application. Il n'avait pas le pouvoir de proroger les délais prévus dans la loi. Le Conseil a appliqué ce nouveau pouvoir avec parcimonie et il a insisté sur le fait que le plaignant doit justifier l'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire. La jurisprudence démontre que le Conseil ne songera à proroger les délais prévus dans la loi que pour les motifs les plus graves.

[22] Ainsi, dans l'affaire *Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 12, le Conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour modifier les délais afin de donner effet aux dispositions de la loi. Dans l'affaire *Raynald Pinel*, [1999] CCRI n° 19, le Conseil a décidé de ne pas exercer son pouvoir discrétionnaire pour permettre à un plaignant de déposer une plainte en vertu de l'article 37, puisque le plaignant avait déposé sa plainte plus de neuf mois après avoir pris connaissance de la décision du syndicat de ne pas donner suite à son grief, sans avoir donné quelque explication que ce soit sur la raison pour laquelle il n'avait pu déposer sa plainte dans les délais prescrits.

[23] Sur son formulaire de plainte, M. Porter déclare qu'il a pris connaissance des circonstances donnant lieu à la plainte le 12 juillet 2001. Le Conseil canadien des Teamsters soutient que le 12 juillet 2001 est la date à laquelle M. Porter a été informé par la CRTO de son erreur. Le Conseil fait remarquer que cette situation est semblable à celle qui a donné lieu à l'affaire *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, précitée, où le plaignant a découvert l'existence de l'article 37 du *Code*. Dans cette affaire, le Conseil n'a pas jugé que

to give the complainant the benefit of the doubt. The Board is also of the view that this is not a matter similar to *Michel Bisson*, *supra*, where Mr. Porter could have had no knowledge that the CIRB was the proper forum, particularly since section 2.01 of the collective agreement specifically mentions that the bargaining agent's certificate was issued by the Canada Labour Relations Board.

[24] Nor has Mr. Porter justified why it took him well beyond 90 days to file his complaint with the OLRB, why he did not make further inquiries as soon as the union raised the jurisdictional error and why he not only waited for the OLRB to issue its decision but also waited for a further month thereafter to file the instant complaint.

[25] The burden of proving due diligence, such that the Board should intervene, is on the party that seeks to assert its rights. By not providing any explanation as to why he was unable to file his complaint within the prescribed time limits provided in section 97(2) of the *Code*, Mr. Porter was negligent in exercising his rights; therefore, it is inappropriate for the Board to exercise its discretion.

[26] Accordingly, the complaint is dismissed on the basis that it is untimely. It becomes unnecessary, therefore, to address the merits of the case.

CASES CITED

Bisson (Michel) (1981), 45 di 197 (CLRB no. 333)

Forestell (Tom) and Hall (Randall) (1980), 41 di 177; and [1980] 3 Can LRBR 491 (CLRB no. 265)

Greater Moncton Airport Authority Inc., [1999] CIRB no. 12

Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, October 23, 1980 (LD 248)

Pinel (Raynald), [1999] CIRB no. 19

Upper Lakes Shipping Ltd. v. Mike Sheehan et al., [1979] 1 S.C.R. 902

STATUTES CITED

Act Respecting Labour Standards, R.S.Q., c. N-1.1, s. 123

ces circonstances justifiaient d'accorder le bénéfice du doute au plaignant. Le Conseil est également d'avis que la présente affaire n'est pas semblable à l'affaire *Michel Bisson*, précitée, en ce qui concerne la question de savoir si M. Porter ait pu ignorer que le CCRI était le tribunal compétent, plus particulièrement compte tenu du fait que l'article 2.01 de la convention collective mentionne expressément que le certificat de l'agent négociateur a été délivré par le Conseil canadien des relations du travail.

[24] M. Porter n'a pas expliqué non plus pourquoi il a mis beaucoup plus de 90 jours à déposer sa plainte auprès de la CRTO, ni pourquoi il n'a pris aucune autre mesure dès que le syndicat a soulevé l'erreur de compétence, ni pourquoi il a attendu non seulement que la CRTO rende sa décision, mais qu'un autre mois s'écoule ensuite avant de déposer la présente plainte.

[25] Le fardeau de prouver une diligence raisonnable justifiant l'intervention du Conseil incombe à la partie qui revendique un droit. En omettant d'expliquer pourquoi il a été incapable de déposer sa plainte dans les délais prescrits au paragraphe 97(2) du *Code*, M. Porter a fait preuve de négligence dans l'exercice de ses droits; il ne convient donc pas que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire.

[26] Par conséquent, la plainte est rejetée pour le motif qu'elle a été déposée en dehors des délais prescrits. Il n'est donc pas nécessaire d'examiner le bien-fondé de l'affaire.

AFFAIRES CITÉES

Bisson (Michel) (1981), 45 di 197 (CCRT n° 333)

Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., [1999] CCRI n° 12

Forestell (Tom) et Hall (Randall) (1980), 41 di 177; et [1980] 3 Can LRBR 491 (CCRT n° 265)

Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, 23 octobre 1980 (LD 248)

Pinel (Raynald), [1999] CCRI n° 19

Upper Lakes Shipping Ltd. c. Mike Sheehan et autre, [1979] 1 R.C.S. 902

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16; 37; 97; 137

Canada Labour Code, Part I, ss. 16; 37; 97; 137

Labour Relations Act, 1995, S.O. 1995, c.1, ss. 74; 96

Loi de 1995 sur les relations de travail, L.O. 1995, c.1, art. 74; 96

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, art. 123

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

*Vol. 4-02***Reasons for decision**

Danielle Caponi,
complainant,
and
VIA Rail Canada Inc.,
respondent.

CITED AS: Danielle Caponi

Board File: 22431-C

Decision no. 177
June 10, 2002

Complaint filed pursuant to section 133 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*) alleging violation of section 147(a) after disciplinary action was taken.

Occupational health and safety - Right to refuse - Danger - Disciplinary action - The complainant filed a complaint as a result of a disciplinary action taken against her after she refused to work - To exercise a right to refuse, an employee should have reasonable cause to believe that danger exists - It is necessary that the employee allege a dangerous situation to ensure a reaction from the employer - The complainant clearly indicated her refusal, but she did not raise any concern that a real or apprehended danger might exist - Afterwards, the complainant did not ask for an inquiry, or the intervention of a health and safety officer - Furthermore, section 127.1 of the *Code* sets out a binding internal settlement process before exercising the remedies set out in Part II, a process that was not followed - The complainant's actions contradict the allegations that she was exercising her rights under section 128 of the *Code* - Rather, she changed her mind after the events that followed - The complaint is dismissed.

The Board, composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*), has considered the present complaint.

Motifs de décision

Danielle Caponi,
plaignante,
et
VIA Rail Canada Inc.,
intimée.

CITÉ: Danielle Caponi

Dossier du Conseil: 22431-C

Décision n° 177
le 10 juin 2002

Plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*) alléguant violation de l'alinéa 147a) par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

Santé et sécurité au travail - Droit de refus - Danger - Mesure disciplinaire - La plaignante a déposé une plainte en raison d'une mesure disciplinaire imposée par l'employeur par suite du refus d'exécuter un travail - Pour l'exercice d'un droit de refus, un employé doit avoir des motifs raisonnables de croire à un danger - Il faut alors que l'employé invoque une situation de danger permettant à l'employeur de réagir - La plaignante a clairement manifesté son refus, mais ses propos n'exprimaient alors aucune préoccupation qu'un danger réel ou appréhendé ne puisse exister - Par la suite, la plaignante n'a demandé ni enquête ni intervention d'un agent de santé et sécurité - Par ailleurs, l'article 127.1 du *Code* prévoit un processus de règlement interne obligatoire avant l'exercice des recours prévus à la Partie II du *Code*, processus qui n'a pas été suivi - Les gestes de la plaignante contredisent les allégations voulant qu'elle se soit prévaluée de ses droits en vertu de l'article 128 du *Code* - Elle s'est plutôt ravisée avec la suite des événements - La plainte est rejetée.

Un banc du Conseil composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 156 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*) a étudié la présente plainte.

Counsel of Record

Mr. Denis Lussier, for Danielle Caponi;
Ms. Dominique Launay, for VIA Rail Canada Inc.

I - The Board's Decision Not to Hold a Hearing

[1] Because section 156 of the *Code* provides that the Board may determine any matter without holding a hearing, and for the following reasons, the Board found that the parties' written submissions and the investigating officer's report were sufficient to decide the matter without holding a hearing.

[2] On March 28, 2002, the Board notified the parties that a hearing would be held on May 9, 2002. In accordance with the provisions of section 27(1) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (proclaimed on December 5, 2001 (SOR 2001-520) (the *2001 Regulations*)), the hearing notice set the dates by which the parties had to provide and exchange their witness lists, including a summary of the information the witnesses would provide, the exhibits the parties were going to submit at the hearing, and their authorities. The complainant had until April 29, 2002, to comply with those instructions, and the respondent employer had until May 1, 2002. The letter also asked the parties to advise the Board if they did not intend to file exhibits or authorities.

[3] Neither of the parties took action on this notice by the ordered dates. On May 3, 2002, the Board received a request for postponement from respondent's counsel, claiming a recent and apparently sudden departure. In the absence of an objection by the complainant, the Board adjourned the matter without setting another hearing date. The matter was then taken under consideration.

[4] According to section 47(1) of the *2001 Regulations*, if a party fails to comply with a prescribed rule of procedure, the Board may summarily refuse to hear or dismiss the application, if the non-complying party is the applicant, or decide the application without further notice, if the non-complying party is the respondent. Having notified the parties of the provisions of the *2001 Regulations*, although it did not have to do so, the Board finds that it provided the parties sufficient time to comply with the regulatory provisions set out in section 47(1).

[5] In addition, since the complainant did not take action on its letter, the Board considers that she had no

Procureurs inscrits au dossier

M^c Denis Lussier, pour Danielle Caponi;
M^c Dominique Launay, pour VIA Rail Canada Inc.

I - Décision du Conseil de ne pas tenir d'audience

[1] En raison du paragraphe 156 du *Code* qui prévoit que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience, et pour les motifs ci-après, le Conseil a jugé que les observations écrites des parties et le rapport de l'agent enquêteur étaient suffisants pour rendre une décision sans tenir d'audience.

[2] Le 28 mars 2002, le Conseil avisait les parties de la tenue d'une audience le 9 mai 2002. Conformément aux dispositions du paragraphe 27(1) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (adopté le 5 décembre 2001 (DORS 2001/520)) (le *Règlement de 2001*), la lettre de convocation stipulait les dates auxquelles les parties devaient fournir et échanger entre elles les listes de témoins, y compris un exposé de leur témoignage, les pièces qui allaient être déposées à l'audience ainsi que leur jurisprudence. La plaignante avait jusqu'au 29 avril 2002 pour s'y conformer et l'employeur intimé avait jusqu'au 1^{er} mai 2002. La lettre demandait également aux parties d'informer le Conseil si elles n'entendaient pas déposer de pièces ou de jurisprudence.

[3] Ni l'une ni l'autre des parties n'a donné suite à cet avis aux dates prévues. Le 3 mai 2002, le Conseil recevait une demande de remise de la part du procureur de l'intimée, invoquant son départ récent et soudain semble-t-il. En l'absence de contestation de la plaignante, le Conseil a suspendu cette affaire sans fixer une autre date d'audience. Le Conseil a alors pris l'affaire en délibéré.

[4] Selon le paragraphe 47(1) du *Règlement de 2001*, si une partie fait défaut de se conformer à une règle de procédure qui y est prévue, le Conseil peut, de façon sommaire, refuser d'entendre la demande ou la rejeter, si la partie en défaut est le demandeur, ou trancher la demande sans autre avis, si la partie en défaut est l'intimé. En prenant la peine d'aviser les parties des dispositions du *Règlement de 2001*, alors qu'il n'avait pas à le faire, le Conseil juge qu'il a donné pleinement l'occasion aux parties de se conformer aux dispositions réglementaires, telles que stipulées au paragraphe 47(1).

[5] De plus, comme la plaignante n'a pas donné suite à sa lettre, le Conseil estime qu'elle n'a pas de témoins à

witnesses to call and that the exhibits filed with her complaint are the only relevant evidence. And since the employer failed to act on the letter as well, the Board has every reason to believe that the submissions and exhibits on file supporting the dismissal of the complaint are sufficient. The Board therefore finds that it is justified in deciding the matter without holding an oral hearing, pursuant to section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*.

II - The Complaint

[6] The complainant, Ms. Danielle Caponi, filed an application on August 27, 2001, pursuant to section 133 of the *Code*, as a result of a disciplinary action taken against her by the employer after she refused to work on April 20, 2001. She alleges that this disciplinary action contravenes section 147 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)*. She asks the Board to allow her complaint, to rescind the disciplinary action and to remove such reference from her personnel file.

[7] Ms. Caponi has been a hostler at VIA Rail Canada Montréal Maintenance Centre (VIA) for nearly ten years. During the evening of Friday, April 20, 2001, she received an order to move a train from Mr. Claude Nadeau, who is a controller and her immediate supervisor. Moving the train required her to disconnect a pressurized back-up hose. Ms. Caponi pointed out that she had never received the relevant training for this kind of hose, and that she considered this work reserved for the qualified personnel covered by agreement no. 3. She refused to do the work. Her supervisor accepted her decision.

[8] The conversation between Ms. Caponi and Mr. Nadeau was recorded and the transcription of this conversation reads as follows:

Empl: Claude, can you send the Gator to midway 10-D to take off the back-up hose behind Amtrak, please?

Contrl: Hello, Danielle!

Empl: Hello!

Contrl: A _____inary back-up hose?

Empl: Yeah! A back-up hose. I don't know anything else there but a back-up hose.

faire entendre et que les pièces déposées avec sa plainte constituent tous les éléments pertinents du dossier. Comme l'employeur ne s'y est pas conformé non plus, le Conseil a lieu de croire que les observations et les pièces au dossier à l'appui du rejet de la plainte sont suffisantes. Le Conseil juge donc qu'il est justifié de trancher cette affaire sans tenir d'audience en raison des dispositions de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*.

II - La plainte

[6] La plaignante, M^{me} Danielle Caponi, a déposé une demande le 27 août 2001 en vertu de l'article 133 du *Code* en raison d'une mesure disciplinaire imposée par l'employeur par suite du refus d'exécuter un travail le 20 avril 2001. Elle allègue que cette mesure disciplinaire contrevient à l'article 147 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)*. Elle demande au Conseil de reconnaître le bien-fondé de sa plainte, d'annuler la mesure disciplinaire ainsi que la mention qui en est faite dans son dossier personnel.

[7] M^{me} Caponi est une mécanicienne de manoeuvre au Centre de maintenance de Montréal de VIA Rail Canada Inc. (VIA) depuis près de dix ans. Dans la soirée du vendredi 20 avril 2001, elle reçoit de M. Claude Nadeau, contrôleur de manoeuvre et son superviseur hiérarchique immédiat, l'ordre de faire un déplacement de train qui nécessite le débranchement d'un boyau de recul sous pression. M^{me} Caponi invoque le fait qu'elle n'a jamais reçu de formation pertinente relativement à ce type de boyau et qu'elle considère ce travail comme étant réservé au personnel qualifié de la convention n° 3. M^{me} Caponi refuse de faire le travail. Son superviseur accède à sa demande.

[8] Les conversations entre M. Nadeau et M^{me} Caponi ont été enregistrées et la reproduction de cette conversation se lit comme suit:

Empl: Claude tu peux-tu m'envoyer le Gator au midway 10-D pour enlever la back-up hose en arrière d'Amtrak, s'il vous plaît?

Contrl: Allô Danielle!

Empl: Allô!

Contrl: Une back-up hose _____inaire là?

Empl: Ben! Une back-up hose là, j'en connais pas d'autre qu'une back-up hose là.

Contrl: You're going to take it off, Danielle, put it in the vestibule.

Empl: Well, I'm sorry, Claude, but that's part of the carmen's job. I'm not gonna touch that, eh? I'm not gonna steal somebody else's job.

Contrl: Now, now! We're being taped here, for real. Are you telling me you refuse to take off the back-up hose, Danielle?

Empl: I've been refusing to take off the back-up hose all the time for 15 years, and I never had a problem.

Contrl: Well, I'm telling you that I want you to take it off, take off the back-up hose. It's no worse than disconnecting any other hose.

Empl: Yeah, I never had any training on that, Claude. It's not in my duties.
Show me where it says that's one of our duties.

Contrl: You're not going to budge on this? You're not going to take off the back-up hose?

Empl: That's right! I won't take off the back-up hose.

Contrl: OK, then.

(translation)

[9] Mr. Nadeau then got someone else to come and disconnect the hose. Ms. Caponi considered that the supervisor agreed with her decision and that the matter was closed.

[10] On April 30, 2001, Ms. Caponi was called to an investigation concerning her refusal to comply with her supervisor's instructions. On August 5, 2001, she was given twenty demerit points for refusing to follow the controller's instructions on April 20, 2001.

[11] On May 29, 2001, Mr. Denis Lussier, Chairperson, Local 4004 Grievance Committee, VIA-1, and Ms. Caponi's union representative, sent a memo to the company's Health and Safety Committee alleging violation of the *Code*'s provisions, as follows:

I declare that the employer violated section 147 and all related sections of the CANADA LABOUR CODE - PART II with regard to Ms. Danielle Caponi's refusal to work on April 20, 2001 (inquiry held April 30, 2001).

(translation)

[12] Mr. Jean-Pierre Joly, Occupational Health and Safety Officer, Human Resources Development Canada, Labour Directorate, sent the union

Contrl: On va l'enlever Danielle là, mets-la dans l'vestibule.

Empl: Ben, je regrette Claude là, ben ça, ça fait partie d'la job des carmens, moé j'touche pas à ça.
J'vole pas ça la job des autres.

Contrl: Là! là! On est bel et bien enregistré là. Tu m'dis que tu refuses d'enlever la back-up hose Danielle.

Empl: Ça fait quinze ans que je refuse tout le temps d'enlever la back-up hose, j'ai jamais eu d problème.

Contrl: E, moi j'te dis là, que je te demande de l'enlever on enlève la back-up hose. C'è pas pire que découpler une autre hose.

Empl: Ouais! J'ai pas eu d'formation là-dessus Claude.
Ça fait pas partie d'mes tâches.
Sort moé donc l papier que c'è marqué sur nos tâches ça.

Contrl: T'es catégorique, que t'enlèves pas la back-up hose?

Empl: Non! Exacte. J'enlève pas la back-up hose.

Contrl: Très bien!

[9] M. Nadeau fait alors venir quelqu'un d'autre pour débrancher le boyau. M^{me} Caponi considère que le superviseur a acquiescé à sa demande et que l'incident est clos.

[10] Le 30 avril 2001, M^{me} Caponi est convoquée pour une enquête concernant son refus d'obtempérer aux directives de son superviseur. Le 5 août 2001, vingt points de démérite sont portés à son dossier disciplinaire pour avoir refusé d'exécuter les directives du contrôleur le 20 avril 2001.

[11] Le 29 mai 2001, M. Denis Lussier, Président, Comité des griefs, section locale 4004, VIA-1 et représentant de M^{me} Caponi (le représentant syndical) envoie une note de service au Comité de santé et sécurité de l'entreprise alléguant violation des dispositions du *Code* comme suit:

Je déclare que l'employeur a violé le règlement 147 et tout règlement connexe du CODE CANADIEN DU TRAVAIL - PARTIE II suite au refus de travail du 20 avril 2001 (enquête le 30 avril 2001) de madame Danielle Caponi.

[12] Dans la copie d'un courriel dont il n'est pas possible d'établir la date, M. Jean-Pierre Joly, Agent en santé et sécurité au travail, Ministère du développement

representative the following e-mail message, the date of which is impossible to determine:

Dear Mr. Lussier,

I understand that you would like my e-mail address in order to file a health and safety complaint, in accordance with Part II of the *Canada Labour Code*.

My address is...

I remind you that pursuant to the new provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, the filing of a complaint with our department is the last step of a strict process for attempting to resolve complaints internally.

You must first discuss the problem with your immediate supervisor. If you are still unsatisfied after that, you must bring it before your health and safety committee. The committee will investigate and submit recommendations to the employer to correct the situation. The employer will have 30 days to provide a written plan of action describing how it intends to rectify the situation. If you are still unsatisfied after all these steps, then our office will admit your complaint, if it is substantiated.

I would therefore ask you to ensure that all these steps have been followed before you submit your complaint to me. If you have not followed the procedure according to the *Canada Labour Code*, I will not be able to take action on your application.

I hope this information is useful.

Yours sincerely,

(translation)

[13] According to the union representative's admission, the Health and Safety Committee apparently refused the complaint because it did not comply with the established procedure.

[14] The employer responds, supported by the transcription of the above conversation, that at the time Ms. Caponi refused to do the work requested by her supervisor, she pointed out that it was the responsibility of the carmen. The carmen are part of a different bargaining unit than the hostlers' and covered by a different collective agreement. The employer submits that the union is therefore wrong in claiming that this is an exercise of the right to refuse under section 128 of the *Code*. The employer also disagrees that Mr. Nadeau dealt with Ms. Caponi's decision as a refusal to work in terms of section 128, and alleges that the union is trying

des ressources humaines Canada, Direction travail, écrit au représentant syndical ce qui suit:

Monsieur Lussier,

Il appert que vous souhaitez obtenir mon adresse de courriel afin de déposer une plainte en santé et sécurité, conformément à la partie II du Code canadien du travail.

Mon adresse est donc...

Je vous rappelle [*sic*] qu'en vertu des nouvelles dispositions apportées à la partie II du Code canadien du travail, le dépôt d'une plainte à notre ministère est la dernière étape d'un processus rigoureux de tentatives de résolution interne des plaintes.

En premier lieu, vous devez en discuter avec votre supérieur immédiat. Si vous êtes toujours insatisfait par la suite, vous devez saisir votre comité de santé et de sécurité de votre problématique. Celui-ci fera enquête et soumettra des recommandations à l'employeur afin de corriger la situation. L'employeur aura 30 jours pour écrire sur le plan d'action qu'il entend prendre afin de remédier au problème. Ce n'est qu'après toutes ces étapes et si vous êtes toujours insatisfait que votre plainte, lorsque fondée, sera recevable à nos bureaux.

Je vous invite donc à vérifier l'ensemble des étapes avant de me soumettre votre plainte. À défaut d'avoir procédé selon le Code canadien du travail, je ne pourrai donner suite à votre demande.

Espérant ces informations utiles, recevez, Monsieur, mes salutations.

[13] Selon l'aveu du représentant syndical, il semble que le Comité de santé et sécurité ait refusé la plainte parce qu'elle n'était pas conforme à la procédure établie.

[14] L'employeur répond, transcription de la conversation à l'appui (ci-dessus), qu'au moment de refuser d'exécuter le travail demandé par son superviseur, M^{me} Caponi a fait valoir que le travail était du ressort des «carmens». Les «carmens» font partie d'une unité de négociation différente des mécaniciens de manoeuvre et sont régis par une autre convention collective. L'employeur soutient qu'il est donc faux pour le syndicat de prétendre qu'il s'agit de l'exercice d'un droit de refus en vertu de l'article 128 du *Code*. L'employeur s'oppose également à ce que M. Nadeau ait traité la décision de M^{me} Caponi comme un refus

to put a different face on the complainant's actions after the fact, and invoke a right to refuse that was never exercised.

[15] The employer submits that the procedure set out in section 128 was not followed and that the complainant did not claim that there was any danger. The employee's intention must be clear and unequivocal so that the employer can respond to it, and the employer argues that the complaint is barred.

[16] In support of its submissions, the employer also claims that Ms. Caponi filed four grievances contesting this same disciplinary action.

[17] The union representative replies that section 128 of the *Code* does not set out the exact words that must be used when refusing allegedly dangerous work, whether it be because of the nature of the work or the fact that the employee does not have the skills to do the job at issue.

[18] He argues that the *Code's* provisions are not clearly posted in the workplace and that the complaint procedure is well understood. He argues that the grievances are merely another indication that the employer was wrong to penalize the complainant for her refusal to work. He points out that the grievances were all dismissed at step II of the grievance procedure. He points out, with no evidence to support his allegation, that Mr. Joly was also of the view that the employer had contravened the *Code*. Finally, he argues that the present complaint was filed in accordance with the *Code's* requirements.

III - Analysis

[19] The objective of Part II of the *Code* is to prevent accidents and injuries in the workplace. The legislator determined that this objective can best be achieved by not placing an onus on employees to prove at a later date that their fears for their safety and health were well founded. According to *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CLRB no. 941), the key to the Board's approach is the broad interpretation to be given to the words found in section 128(1), "cause to believe."

[20] Section 147 is clear and unequivocal. Employers are prohibited from taking disciplinary actions against employees who have exercised their rights as set out in

d'exécuter le travail en fonction de l'article 128 et allègue que le syndicat tente de transformer *a posteriori* les agissements de la plaignante et d'invoquer un droit de refus qui n'a jamais été exercé.

[15] L'employeur soulève que la procédure prévue à l'article 128 n'a pas été suivie et que la plaignante n'a aucunement invoqué l'existence d'un danger, car l'intention de l'employée doit être claire et non équivoque afin que l'employeur puisse y répondre. L'employeur plaide que la plainte est irrecevable.

[16] L'employeur invoque également, à l'appui de ses prétentions, que M^{me} Caponi a déposé quatre griefs contestant cette même mesure disciplinaire.

[17] Le représentant syndical réplique que l'article 128 du *Code* ne prévoit pas les mots exacts qui doivent être utilisés pour refuser de faire un travail jugé dangereux, que ce soit la nature du travail ou le fait que l'employée n'a pas les aptitudes pour exécuter le travail en question.

[18] Il plaide que les dispositions du *Code* ne sont pas clairement affichées sur les lieux de travail et que la procédure de plainte est bien connue. Il prétend que les griefs ne sont qu'une autre indication que l'employeur était malvenu de pénaliser la plaignante pour son refus de travail. Il fait valoir que les griefs ont tous été rejetés au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Il dit, mais sans autre preuve à l'appui, que M. Joly était d'accord avec lui sur le fait que l'employeur avait violé le *Code*. Enfin, il maintient que la présente plainte a été déposée conformément aux exigences du *Code*.

III - Analyse

[19] L'objectif de la Partie II du *Code* est de prévenir des accidents et des blessures sur les lieux de travail. Le législateur a jugé que le meilleur moyen de réaliser cet objectif est de ne pas imposer aux employés l'obligation de prouver à une date ultérieure que leurs craintes pour leur santé et leur sécurité étaient justifiées. Selon *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CCRT n° 941), l'approche du Conseil repose essentiellement sur le fait qu'il faut donner une interprétation large à l'expression «motifs de croire» figurant au paragraphe 128(1).

[20] L'article 147 est clair et sans équivoque. Il est interdit aux employeurs d'imposer des mesures disciplinaires aux employés qui ont exercé des droits

the *Code*. In *Bermiline Jolly*, *supra*, the Board said that this protection was surely not intended to be dependent on the correctness of an employee's often spur-of-the-moment reaction to the perception of danger. Is it then necessary that the employee allege a dangerous situation to ensure a reaction from the employer?

[21] According to the above transcription, the conversation between the complainant and the controller at the time of her refusal to work clearly reveals the reason for the refusal:

... that's part of the carmen's job. I'm not gonna touch that, eh? I'm not gonna steal somebody else's job. ... I've been refusing to take off the back-up hose all the time for 15 years, and I never had a problem. ... Yeah, I never had any training on that, Claude. It's not in my duties. Show me where it says that's one of our duties...

[22] Although the case law has given a broad interpretation to the expression "reasonable cause to believe," and although section 128 does not specify the wording to be used in expressing a refusal, the above conversation does not mention any concern about real or apprehended danger that might allow the Board to conclude that the complainant's health or safety was in jeopardy. The complainant quite simply refused to do the work because she has refused to do it for 15 years and she refuses to do the work of another bargaining unit.

[23] Another clear indication that Ms. Caponi had no intention of invoking section 128 of the *Code* at the time she refused to work is the fact that she seemed to be satisfied that she was no longer being asked to do the work. She did not ask for an inquiry, or the intervention of a health and safety officer to determine whether there was a danger. On her own admission, the complainant had been doing her job for 15 years and was constantly faced with this request. The Board is not satisfied that the complainant did not understand the steps to take in order to identify a danger, or that the situation that arose on April 20, 2001, was indeed a danger to her safety.

[24] Furthermore, section 127.1 of the *Code* sets out a binding internal settlement process before the remedies set out in Part II can be exercised, a process that was not followed. It is also instructive that the union representative did not take steps to file a complaint with the Health and Safety Committee until a month after the disciplinary hearing.

prévus par le *Code*. Dans *Bermiline Jolly*, précitée, le Conseil a dit que cette protection n'est pas censée être assujettie au bien-fondé de la réaction souvent impulsive de l'employé vis-à-vis du danger perçu. Mais faut-il alors que l'employé invoque une situation de danger qui puisse permettre à l'employeur de réagir.

[21] Selon la transcription rapportée ci-haut, des paroles échangées entre la plaignante et le contrôleur au moment où elle a refusé d'effectuer le travail révèlent le motif incontestable du refus:

ça fait partie d'la job des carmens, moé j'touche pas à ça. J'vole pas ça la job des autres ... Ça fait quinze ans que je refuse tout le temps d'enlever la back-up hose, j'ai jamais eu d problème ... Ouais! J'ai pas eu d'formation là-dessus Claude. Ça fait pas partie d'mes tâches. Sort moé donc l'papier que çé marqué sur nos tâches ça ...

[22] Bien que la jurisprudence ait donné une interprétation large à l'expression «motifs raisonnables de croire», et que l'article 128 n'indique pas le langage de choix pour faire part du refus, les propos rapportés ci-dessus n'évoquent aucune préoccupation d'un danger réel ou appréhendé qui puisse permettre au Conseil de conclure que la santé ou la sécurité de la plaignante était compromise. La plaignante a tout simplement refusé de faire le travail parce que ça fait quinze ans qu'elle refuse de le faire et qu'elle refuse de faire le travail d'une autre unité de négociation.

[23] Une autre indication claire qu'il n'y avait aucune intention d'invoquer l'article 128 du *Code* au moment du refus de travail est le fait que M^{me} Caponi semble avoir été satisfaite du fait qu'on ne lui demandait plus de faire le travail. Elle n'a demandé ni enquête, ni intervention d'un agent de santé et sécurité pour juger du danger de la situation. De son propre aveu, la plaignante faisait son travail depuis 15 ans et était constamment confrontée par cette demande. Le Conseil n'a pas été convaincu que la plaignante ne connaissait pas les mesures à prendre pour faire connaître un danger ou que la situation qui s'est présentée le 20 avril 2001 comportait effectivement un danger pour sa sécurité.

[24] Par ailleurs, l'article 127.1 du *Code* prévoit un processus de règlement interne obligatoire avant de pouvoir exercer les recours prévus par la Partie II, processus qui n'a pas été suivi. Autre fait révélateur, ce n'est qu'un mois après l'entrevue disciplinaire que le représentant syndical a entrepris de déposer une plainte au Comité de santé et sécurité.

[25] Taken altogether, these actions contradict Ms. Caponi's allegations that she was exercising her rights under section 128 of the *Code* when she refused to disconnect the pressurized back-up hose on April 20, 2001. Rather, she changed her mind after the events that followed.

[26] Furthermore, because of the conclusions sought, the Board finds that, in the circumstances of the present matter, the grievance process is the most appropriate and definitive method for settling the complainant's disagreement with the employer's decision to take disciplinary action against her.

IV - Disposition

[27] For these reasons, Ms. Caponi's complaint is dismissed.

CASE CITED

Jolly (Bermiline) (1992), 87 di 218 (CLRB no. 941)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 27(1); 47(1)

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), s. 16.1

Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety), ss. 127.1; 128; 133; 147

[25] Pris dans leur ensemble, ces gestes contredisent les allégations de M^{me} Caponi voulant qu'elle se soit prévalu de ses droits en vertu de l'article 128 du *Code* au moment où elle a refusé de faire le travail de débranchement d'un boyau de recul sous pression le 20 avril 2001. Elle s'est plutôt ravisée avec la suite des événements.

[26] De plus, en raison des conclusions recherchées, le Conseil est aussi d'avis que la procédure de règlement des griefs est le moyen définitif le plus approprié en raison des circonstances de cette affaire pour régler le désaccord de la plaignante envers la décision de l'employeur de lui imposer une mesure disciplinaire.

IV - Dispositif

[27] Pour ces motifs, la plainte de M^{me} Caponi est rejetée.

AFFAIRE CITÉE

Jolly (Bermiline) (1992), 87 di 218 (CCRT n° 941)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail) art. 16.1

Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail), art. 127.1; 128; 133; 147

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 27(1); 47(1)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

**International Longshoremen's Association,
 Local 2029,**
complainant,
and
Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc.,
respondent.

CITED AS: Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc.

Board File: 21951-C

Decision no. 179
 June 14, 2002

Complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Canada Labour Code* (Part I).

Board Jurisdiction - Unfair Labour Practice - The union alleges that, since the coming into force of the collective agreement, the employer has not complied with arbitral awards and has been refusing all discussion to settle issues that arise - It points out that the employer is uncooperative - It raises difficult labour relations and systematic use of the English language by the employer, when most employees neither speak nor understand that language - It refers to the fact that, during the negotiations for the last collective agreement, the parties agreed to negotiate two employees lists, for regular and casual longshoremen, but that this negotiation was never held - It also complains about the fact that some longshoremen had their names crossed off the list of regular longshoremen - The union therefore requests that the Board order the employer to negotiate the list of casual employees, and that it put back on the seniority list the names of regular employees that had been crossed off - When the Board issued a bargaining certificate for this unit, it excluded the casual longshoremen - The Board therefore cannot intervene on the list of casual longshoremen - As for the workers whose names were crossed off the regular employees list, this issue falls under the jurisdiction of a grievance arbitrator and, ultimately, that of the provincial superior courts - Incidentally, the Board does not have the authority to impose the language in which labour-management relations should take place - The authority to impose the language of work falls

Motifs de décision

**Association internationale des débardeurs, section
 locale 2029,**
plaignante,
et
Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc.,
intimée.

CITÉ: Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc.

Dossier du Conseil: 21951-C

Décision n° 179
 le 14 juin 2002

Plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code canadien du travail* (Partie I).

Compétence du Conseil - Pratique déloyale de travail - Le syndicat allègue que depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur ne respecte pas les sentences arbitrales et refuse toute discussion afin de régler les points litigieux - Il précise que l'employeur n'offre aucune collaboration - Il fait mention de relations du travail tendues et de l'utilisation systématique de la langue anglaise par l'employeur alors que la plupart des employés ne parlent ni ne comprennent cette langue - Il invoque que, lors de la négociation de la dernière convention collective, les parties avaient convenu de négocier l'établissement de deux listes d'employés pour les débardeurs réguliers et occasionnels, mais que cette négociation n'a jamais eu lieu - Il se plaint également du fait que des débardeurs aient vu leur nom rayé de la liste des débardeurs réguliers - Le syndicat demande donc au Conseil d'ordonner à l'employeur de négocier la liste des employés occasionnels et de réintégrer les noms rayés sur la liste des employés réguliers - Lorsque le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation pour cette unité, il a exclu les débardeurs occasionnels - Le Conseil ne peut donc pas maintenant intervenir concernant la liste des débardeurs occasionnels - En ce qui concerne les noms rayés de la liste des employés réguliers, cette question relève de la compétence d'un arbitre de grief et ultimement, des cours supérieures provinciales - Par ailleurs, le Conseil n'a pas le pouvoir d'imposer la langue des relations patronales-syndicales

under the provincial government's jurisdiction - The complaint is dismissed due to lack of jurisdiction.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members. A hearing was held in Bathurst, New Brunswick, on February 19 and 20, 2002.

Appearances

Mr. Léopaul Arsenault, spokesperson for the International Longshoremen's Association, Local 2029, accompanied by the union executive committee, Mr. Claude Soucy, President, and Mr. Stéphane Joncas, Secretary-treasurer.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Employer's Absence from the Hearing

[1] On February 6, 2002, the Board notified the parties that the hearing would be held on February 19, 20 and 21, 2002. On February 12, 2002, the Board determined the venue for the hearing, and requested that the parties submit their documents the day before the beginning of the hearing, to allow the Board to consider them in advance.

[2] On February 14, 2002, Ms. Estelle Drapeau, one of the owners of Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc. (the employer), requested that the hearing be postponed due to the employer not being able to attend the hearing.

[3] On February 15, 2002, the Board advised the employer that, without a joint request from the union and the employer, its request for postponement would be denied. On February 15, the International Longshoremen's Association, Local 2029 (the union), indicated that it would attend the hearing.

[4] According to the testimony of Mr. Claude Soucy, the union's President, he personally provided Ms. Drapeau with a copy of the union's book of documents on Saturday, February 16. Ms. Drapeau then told him that she had no document to submit and

- Le pouvoir d'imposer la langue de travail relève du législateur provincial - La plainte est rejetée faute de compétence.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M^e Sonia Gaal et de M. Daniel Charbonneau, Membres. Une audience a eu lieu à Bathurst (Nouveau-Brunswick), les 19 et 20 février 2002.

Ont comparu

M. Léopaul Arsenault, porte-parole de l'Association internationale des débardeurs, section locale 2029, accompagné du comité exécutif syndical, M. Claude Soucy, Président, et M. Stéphane Joncas, Secrétaire-trésorier.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Absence de l'employeur à l'audience

[1] Le 6 février 2002, le Conseil avisait les parties que l'audience aurait lieu les 19, 20 et 21 février 2002. Le 12 février 2002, le Conseil fixait l'endroit où devait se tenir l'audience en demandant que soient déposés leurs documents la veille du début de l'audience afin que le Conseil puisse en prendre connaissance avant le début de l'audience.

[2] Le 14 février 2002, Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc. (l'employeur), par l'entremise d'un de ses propriétaires, M^{me} Estelle Drapeau, a présenté une demande de remise de l'audience au motif que l'employeur ne serait pas en mesure de se présenter à l'audience.

[3] Le 15 février 2002, le Conseil avisait l'employeur qu'en l'absence d'une demande conjointe avec le syndicat, il n'accorderait pas la demande d'ajournement. Le 15 février, l'Association internationale des débardeurs, section locale 2029 (le syndicat) indiquait qu'elle serait présente à l'audience.

[4] Selon le témoignage de M. Claude Soucy, Président du syndicat, il a remis personnellement une copie du recueil de documents du syndicat à M^{me} Drapeau, samedi le 16 février. M^{me} Drapeau lui aurait répondu qu'elle n'avait aucun document à communiquer et

that she had prepared nothing for the hearing. She also told him that she did not plan attending the hearing.

[5] The employer did not attend the hearing.

[6] The Board therefore proceeded on the strength of the union's evidence, the parties' written submissions and the Board investigating officer's report.

II - Summary of the Complaint

[7] The present complaint was filed on February 6, 2001, by the International Longshoremen's Association, Local 2029, pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The union alleges that, since the coming into force of the collective agreement, the employer has not complied with arbitral awards and has been refusing any discussion to settle arising issues. The union is therefore forced to go through arbitration to settle each issue. The union requests that the Board intervenes in this regard.

III - Evidence

[8] The union was established and chartered on May 13, 1981. It covers workers at the West Wharf of the Port of Dalhousie, in New Brunswick. Local 1433 of the same union exclusively covers workers at the East Wharf of that port, who provide services to the Bowater Canadian Forest Products Division. Employees represented by Local 2029 ensure the tie-up and let-go of vessels, as well as the loading and unloading of merchandise on the West Wharf for the Goodfellow Shipping Agency Ltd.

[9] Since 1981, the longshoremen are on call. The parties signed a collective agreement for the period of July 1, 1994 to June 30, 1997. After the union's certification - on August 7, 1997 - the parties have concluded one collective agreement, being a five-year agreement entered into on August 21, 1998, and ending on June 30, 2003.

[10] When a ship enters port, the person in charge calls the workers according to their rank on the seniority list, starting with the most senior employee. As longshoremen work on a casual basis, and given two ships per month enter port, the workers have another

qu'elle n'avait rien préparé en vue de l'audience. Elle a aussi indiqué au représentant qu'elle ne prévoyait pas être présente à l'audience.

[5] L'employeur ne s'est pas présenté à l'audience.

[6] Le Conseil a donc procédé sur la foi des témoignages du syndicat, des observations écrites des parties et du rapport de l'agent des relations de travail chargé par le Conseil de faire enquête dans ce dossier.

II - Résumé de la plainte

[7] Il s'agit d'une plainte déposée le 6 février 2001 par l'Association internationale des débardeurs, section locale 2029 en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le syndicat allègue que depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur ne respecte pas les sentences arbitrales et refuse toute discussion afin de régler les points litigieux qui surgissent. Le syndicat se voit donc dans l'obligation de procéder par voie d'arbitrage pour régler chaque différend. Le syndicat demande l'intervention du Conseil à cet égard.

III - Preuve

[8] Le syndicat a été constitué et a obtenu sa charte le 13 mai 1981. Son champ d'action est le quai ouest du Port de Dalhousie au Nouveau-Brunswick. La section locale 1433 du même syndicat oeuvre uniquement sur le quai est du même port et dessert la Division canadienne des produits forestiers Bowater. Les travailleurs représentés par la section locale 2029 effectuent, l'amarrage, l'appareillage, le chargement et le déchargement de marchandise au quai ouest, dont le travail de l'agence Goodfellow Shipping Agency Ltd.

[9] Depuis 1981, les débardeurs travaillent sur appel. Les parties ont signé une entente sur les conditions de travail pour la période du 1^{er} juillet 1994 au 30 juin 1997. Depuis l'accréditation du syndicat - le 7 août 1997 - les parties ont signé une seule convention collective, soit une entente de cinq ans intervenue le 21 août 1998 et qui vient à échéance le 30 juin 2003.

[10] Lorsqu'un bateau arrive au port, un responsable appelle les travailleurs selon leur rang sur la liste d'ancienneté, en commençant par le plus ancien. Comme le débarquement dans le port se fait de façon occasionnelle, soit à une fréquence de deux bateaux par

employment. Consequently, when a worker is called and cannot perform longshoring, because he is working for another employer, the next person on the list is contacted, and so on, always according to seniority, until the required number of workers are available.

[11] During the negotiations for the last collective agreement, the parties agreed that two employees lists would be maintained; one for regular employees (called Appendix A) and another for casual workers as substitutes for those listed in Appendix A (called Appendix B). The parties had six months to negotiate the Appendix B list, which negotiation was never held.

[12] According to the union, the employer has been refusing to participate in any discussion. The union therefore requests that the Board order the employer to immediately meet with the union in order to negotiate once and for all the provisions in these two appendices.

[13] According to the employer's written submissions, the union recruited some workers, whose names were listed, and told these workers that they would be working for the employer from that point on. The union then advised the employer that henceforth it had to hire from the list of names in Appendix B.

[14] The employer points out that the union filed a grievance on behalf of two workers whose names were in Appendix B, because the employer hired two workers whose names did not appear on the union membership lists. Arbitrator Guy G. Couturier, Q.C., in an arbitral award dated January 31, 2001, dismissed the grievance on the ground that it was not arbitrable, due to the fact that the union's list of casual workers had not been agreed to by the employer, and also because the complainants - who were neither casual employees under the collective agreement nor employees of the employer - were not covered by the provisions of the collective agreement. The parties have reached no agreement on Appendix B since, and the union complains that the employer continues to hire casual workers as it wishes.

[15] The union argues that the employer is trying to settle the dispute related to Appendix B by unacceptably modifying the provisions of the collective

mois, les travailleurs ont d'autres emplois. Par conséquent, lorsqu'un travailleur est appelé et ne peut se présenter parce qu'il travaille pour un autre employeur, le responsable communique avec la personne suivante et ainsi de suite, toujours selon le rang d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre de travailleurs requis soit atteint.

[11] Lors de la négociation de la dernière convention collective, les parties ont convenu de deux listes de travailleurs, soit une liste d'employés réguliers (dite l'Annexe A), et une liste d'occasionnels à titre de suppléants de l'Annexe A (dite l'Annexe B). Les parties avaient six mois pour négocier la liste de l'Annexe B. Cette négociation n'a jamais eu lieu.

[12] Selon le syndicat, l'employeur refuse de participer à toute discussion. Le syndicat demande donc que le Conseil ordonne à l'employeur de rencontrer le syndicat sur-le-champ pour négocier une fois pour toutes les dispositions de ces deux annexes.

[13] Selon les observations écrites de l'employeur, le syndicat a dressé une liste de noms, et a accueilli ces travailleurs à titre de membres du syndicat en leur disant qu'ils travailleraient désormais pour l'employeur. Le syndicat aurait alors avisé l'employeur qu'il devait dorénavant embaucher ses employés à partir de la liste de noms dressée à l'Annexe B.

[14] L'employeur soulève que le syndicat a déposé un grief au nom de deux travailleurs dont les noms apparaissaient à l'Annexe B, compte tenu du fait que l'employeur avait embauché deux travailleurs dont les noms n'apparaissaient pas sur les listes de membres du syndicat. Dans une décision du 31 janvier 2001, l'arbitre Guy G. Couturier, c.r., a rejeté le grief en le qualifiant d'inarbitrable, au motif que la liste de travailleurs occasionnels présentée par le syndicat n'avait pas fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, et que les plaignants - n'étant ni des employés occasionnels selon la convention, ni des employés de l'employeur - ne pouvaient être régis par les dispositions de la convention collective. Aucune entente au sujet de l'Annexe B n'a été conclue depuis et le syndicat se plaint que l'employeur continue d'embaucher qui il veut comme occasionnel.

[15] Le syndicat soumet que l'employeur tente de régler le litige entourant l'Annexe B en modifiant de façon tout à fait inacceptable les dispositions de la

agreement. At the hearing in this matter, the union filed the employer's last proposal:

November 8, 2001

Claude

Here are the proposals made to the union at the September 17, 2001, meeting:

1. Pay 2 hours for each call, as mentioned in the collective agreement, instead of 4 hours.
2. Four hours for Sundays and statutory holidays at the basic rate - 3 hours at the basic rate for the remainder of the week, 24 hours a day.
3. The person who calls the men to work will be paid for a total of 3 hours for docking and sailing.
4. That List B proposed by the employer be accepted.
5. That the union agree to the company's list A, dated February 8, 2001.
6. That the collective agreement provisions referring to calls not be open to negotiation for a period of 10 years.

(translation)

[16] The union also complains that workers had their names crossed off the seniority list (Appendix A), because they were absent from work too often. The union requests that these peoples' names be put back on the seniority list and that the collective agreement be complied with. In its written submissions, the employer sets out that it must take note of the names of the people who are not regularly available for work and those whose attendance record at work is not acceptable. According to the employer, the union is of the opinion that, when the employer will be able to offer 40 hour weeks to its employees, then the employer will be in a position to set the conditions related to attendance. As to workers' regular attendance, the employer abides by the collective agreement provisions.

[17] The union complains that the employer refused to participate in meetings to settle two grievances, with the assistance of a mediator appointed by the Minister of Labour. The union argues that the employer is acting in bad faith and is not interested in settling the grievances. The union requests the Minister's intervention in appointing a mediator to assist the union in its discussions with the employer. The employer

convention collective. Au cours de l'audience, le syndicat dépose la dernière proposition de l'employeur:

Le 8, nov. 2001

Claude

Voici les propositions faites au syndicat à l'assemblée du 17 septembre 2001

- 1: Payer 2 heures pour chaque appel comme le mentionne la convention collective, au lieu de 4 heures
- 2: 4 heures pour les dimanches et les jours fériés à temps simple - 3 heures à temps simple pour le reste de la semaine 24 heures sur 24
- 3: l'individuel qui appel les hommes pour travaillée soit payer un total de 3 heures pour l'ammarrage et largage (docking and sailing)
- 4: Que la liste B proposée par l'employeur soit acceptée
- 5: Que le syndicat accept la liste A de l'entreprise en date du 8 février 2001
- 6: Les articles qui se refaire aux appels dans la convention collective soit dans l'impossibilité d'être négocié pendant une période de 10 ans

(sic)

[16] Le syndicat se plaint également du fait que des travailleurs aient vu leur nom être rayé de la liste d'ancienneté (l'Annexe A) par suite de leurs absences trop fréquentes du travail. Le syndicat demande que le nom de ces personnes soit réinscrit sur la liste d'ancienneté et que la convention collective soit respectée. Dans ses observations écrites, l'employeur mentionne qu'il doit prendre note du nom des personnes qui ne se présentent pas régulièrement au travail et des travailleurs qui n'ont pas eu une assiduité acceptable au travail. Toujours selon l'employeur, le syndicat est d'avis que lorsque l'employeur sera en mesure d'offrir 40 heures de travail par semaine à ses employés, il pourra dicter les conditions entourant l'assiduité. L'employeur s'en remet aux dispositions de la convention collective quant à l'assiduité des travailleurs.

[17] Le syndicat se plaint du fait que l'employeur ait refusé de participer à des séances ayant pour but de régler deux griefs, en présence d'un médiateur nommé par la Ministre du travail. Le syndicat soumet que l'employeur est de mauvaise foi et n'est pas intéressé à régler les griefs. Le syndicat demande l'intervention de la Ministre pour nommer un médiateur, dans le but de faciliter les discussions avec l'employeur.

responds that it justified its absence at the time, and that it does not have to repeat it for the Board. The employer emphasizes that the grievances were the subject of discussions and that an agreement was reached by other means. It adds that it is nevertheless prepared to discuss the facts with the Minister's representative at any time.

[18] The union complains that the employer does not comply with arbitral awards that are in the union's favour, and that it makes no effort to ensure sound relations among the two parties. The union refers to an instance where the employer paid the workers on the one hand and then requested that they give the money back, as they were overpaid.

[19] In its written submissions, the employer replies by saying that it has always complied with arbitral awards, by even trying at times to buy peace. The employer points out that the union has filed 28 grievances since the collective agreement was signed on August 21, 1998, the first grievance being filed on September 9, 1998. The employer argues that some grievances were dismissed based on their untimeliness. The employer says that when it meets with the union, the grievances are ready to be presented even before discussions have begun. The employer states that it is only when the union is unsuccessful at arbitration that it wants to take the time to discuss a settlement. The employer claims that when the union is unsuccessful at arbitration, no other discussion is needed to settle the dispute. The employer thinks the union should have the same attitude.

[20] The union bitterly complains that the employer persists in wanting to write to the union and its members in English, when it knows that most of them neither speak nor understand that language. The union says it does not have the means to translate the employer's communications and believes it is the right of every employee to use French at work. The union finds the employer's attitude shocking and appalling.

[21] In order to ensure sound labour relations at the Port of Dalhousie, the union would like the Minister to make use of the available programs and offer labour-management relations courses to the parties, which would assist them in better understanding and ensuring compliance with labour legislation. The union is of the

L'employeur répond qu'il a justifié son absence à l'époque, et qu'il n'a pas à se répéter devant le Conseil. L'employeur souligne que les griefs ont fait l'objet de discussions et d'une entente par d'autres moyens. L'employeur se dit tout de même disposé à discuter des faits avec un représentant de la Ministre à n'importe quel moment.

[18] Le syndicat se plaint du fait que l'employeur ne donne pas suite aux sentences arbitrales décidées en sa faveur et qu'il ne fait aucun effort pour que l'harmonie règne entre les deux parties. Il cite un cas où l'employeur a, d'une part, payé les travailleurs, pour ensuite leur réclamer le montant comme payé en trop.

[19] Dans ses observations écrites, l'employeur se défend en disant qu'il s'est toujours conformé aux sentences arbitrales, tentant même à divers moments d'acheter la paix. L'employeur soulève que le syndicat a présenté 28 griefs depuis la signature de la convention collective, le 21 août 1998, dont le premier a été présenté dès le 9 septembre de la même année. L'employeur plaide que certains griefs ont été rejetés parce qu'ils n'avaient pas été présentés dans les délais prévus. L'employeur dit que lorsqu'il rencontre le syndicat, les griefs sont prêts à être présentés avant même d'en entamer les discussions. L'employeur affirme que lorsque le syndicat n'a pas gain de cause à l'arbitrage, il veut prendre le temps de discuter pour régler la question. L'employeur prétend que lorsqu'il a gain de cause à l'arbitrage, aucune autre discussion n'est nécessaire pour régler le problème. L'employeur pense que le syndicat devrait adopter la même attitude.

[20] Le syndicat se plaint amèrement du fait que l'employeur s'obstine à vouloir écrire en anglais au syndicat et à ses membres, alors qu'il sait que la plupart d'entre eux ne parle ni ne comprend l'anglais. Le syndicat dit ne pas avoir les moyens de procéder à la traduction des missives de l'employeur, et estime que c'est le droit de tout employé de transiger en français au travail. Le syndicat trouve l'attitude de l'employeur déplorable et choquante.

[21] Dans le souci d'assurer une meilleure harmonie dans les relations de travail au Port de Dalhousie, le syndicat souhaiterait que la Ministre utilise les programmes disponibles en vue d'offrir des cours de relations patronales-syndicales aux parties afin que les lois du travail soient mieux comprises et respectées par

opinion that these meetings would make the workers more independent, so to speak.

IV - Analysis

[22] This matter is a little unusual. The union spokesperson showed great skill in presenting the union's claims. The Board is convinced that labour relations on the West Wharf of the Port of Dalhousie are very difficult. In a nutshell, in the evidence and testimony presented by the union, we draw the conclusion that the employer is uncooperative in a workplace where industrial peace could seemingly exist. The Board's investigating officer also intervened to assist the parties in settling this matter, but without success.

[23] The union's allegations about the employer's lack of cooperation are supported in part by the fact that not only did the employer not attend the hearing into the present matter, but it was also absent from the hearing held on the certification application to which it was a party (see *Goodfellow Shipping Agency Ltd. et al.*, July 29, 1998 (LD 1829)).

[24] On the other hand, the Board cannot find that the employer acted in bad faith by solely relying on the fact that it responded to the complaint in English, since a party is free to express itself in the official language of its choice in proceedings pursuant to the *Code*. However, the Board notes that the employer's correspondence, which was produced in evidence, is often in English. The Board also notes that article 5.01(j) of the collective agreement provides that "the original French version of this collective agreement is recognized by the parties as the only official version." (translation)

[25] Several facts must be clarified. On August 8, 1997, the Board issued a certification order for the following unit:

all employees of Estelle Drapeau and/or Gilles Drapeau, assigned to longshoring and other activities at the West Wharf of the Port of Dalhousie, **excluding temporary longshoremen.**

(emphasis added)

tous. Le syndicat estime que ces rencontres permettraient ensuite aux travailleurs de voler de leurs propres ailes, pour ainsi dire.

IV - Analyse

[22] Il s'agit d'une affaire un peu hors de l'ordinaire. Le porte-parole syndical a fait preuve d'une grande habileté dans la présentation des revendications syndicales. Le Conseil a été convaincu que les relations de travail sur le quai ouest du Port de Dalhousie sont fort difficiles. En bref, sa preuve et les témoignages entendus se résument au fait que l'employeur n'offre aucune collaboration dans un milieu de travail où pourrait, semble-t-il, régner la paix industrielle. L'agent du Conseil chargé de l'enquête est aussi intervenu pour tenter de régler cette affaire à l'amiable, mais sans succès.

[23] Les prétentions du syndicat sur le manque de collaboration de l'employeur sont appuyées en partie par le fait que non seulement l'employeur ne s'est-il pas présenté à l'audience de la présente affaire, mais il ne s'est pas présenté non plus à l'audience tenue dans le cadre de la demande d'accréditation le concernant (Voir *Goodfellow Shipping Agency Ltd. et autre*, 29 juillet 1998 (LD 1829)).

[24] Par contre, le Conseil ne peut juger de la mauvaise volonté de l'employeur uniquement en tenant compte du fait que l'employeur ait répondu à la plainte en anglais, puisqu'une partie est libre de s'exprimer dans la langue officielle de son choix dans toute procédure en vertu du *Code*. Toutefois, le Conseil a noté que la correspondance de l'employeur mise en preuve est souvent en anglais. Le Conseil remarque aussi que la convention collective en vigueur prévoit à l'article 5.01j) que «la version originale française de cette convention collective est reconnue par les parties comme étant la seule officielle».

[25] Quelques faits doivent être précisés. Le 8 août 1997, le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation pour l'unité suivante:

tous les employés d'Estelle Drapeau et/ou Gilles Drapeau affectés aux opérations de débarbage et autres activités au quai de l'ouest du Port de Dalhousie, **à l'exclusion des débardeurs occasionnels.**

(c'est nous qui soulignons)

[26] In a July 29, 1998 decision, the Board justified its conclusion not to grant the geographic certification requested by the union on the grounds that the evidence did not prove that the employers of longshoremen in the various ports were recruiting their employees from within this group and, therefore, that the conditions of section 34 of the *Code* were not satisfied.

[27] The Board's order clearly states that casual longshoremen are not part of the bargaining unit. Although the parties are free to make an agreement that would provide them with the same benefits as those offered to bargaining unit employees, such agreement would not bring them within the scope of the *Code* unless the Board decided to include them in the unit. The Board therefore cannot intervene on the issue related to Appendix B, nor can it order the employer to begin negotiations on this list.

[28] As for the workers whose names were crossed off the regular employees list, Appendix A, this issue falls under the jurisdiction of the grievance arbitrator responsible for interpreting the collective agreement. Pursuant to Part I of the *Code*, Parliament has given no jurisdiction to the Board regarding application of collective agreements. Therefore, the Board cannot intervene in this issue.

[29] The roles and authority vested in the Board are clearly defined in the *Code*. The Board only has jurisdiction over its own decisions and not those of arbitrators. It is the provincial superior courts that have jurisdiction over arbitral awards.

[30] In the absence of a specific provision in the *Code*, the Board does not have the authority to impose the language in which labour-management relations should take place. The authority to impose the language of work falls under the provincial government's jurisdiction, to which the workers must call upon to seek relief, if appropriate.

[31] Having heard the union's complaints, the Board has no choice but to conclude that it does not have the jurisdiction to make a finding in their regard. As frustrating as this may seem, the union, now that it is certified, must apply before the forums provided for in the collective agreement to seek relief.

[26] Dans une décision rendue le 29 juillet 1998, le Conseil motivait sa conclusion de ne pas accorder l'accréditation par région géographique demandée par le syndicat par le fait que la preuve ne permettait pas d'établir que les employeurs de débardeurs dans les divers ports recrutaient leurs employés au sein de ce groupe, et donc, que les conditions de l'article 34 du *Code* n'étaient pas remplies.

[27] L'ordonnance du Conseil est sans équivoque et indique que les débardeurs occasionnels ne font pas partie de l'unité de négociation. Bien que les parties soient libres de s'entendre pour leur donner les mêmes avantages que ceux offerts aux employés de l'unité de négociation, cette entente n'a pas pour effet de les assujettir au *Code* sans qu'une décision du Conseil les ait inclus dans l'unité. Le Conseil ne peut donc intervenir au sujet de l'Annexe B, ni ordonner à l'employeur d'entreprendre des négociations au sujet de cette liste.

[28] En ce qui a trait aux travailleurs dont les noms ont été rayés de la liste des employés réguliers, l'Annexe A, cette question relève de la compétence de l'arbitre de grief chargé d'interpréter la convention collective. En vertu de la Partie I du *Code*, le législateur n'a conféré aucune compétence au Conseil quant à l'application de la convention collective. Le Conseil ne peut donc pas intervenir sur cette question.

[29] Le rôle et les pouvoirs du Conseil sont clairement définis dans le *Code*. Le Conseil n'a compétence que lorsqu'il s'agit de ses propres décisions et non celles des arbitres. La compétence entourant les sentences arbitrales relève des cours supérieures provinciales.

[30] En l'absence d'une disposition précise dans le *Code*, le Conseil n'a pas le pouvoir d'imposer la langue dans laquelle se dérouleront des relations patronales-syndicales. Le pouvoir d'imposer la langue de travail relève du législateur provincial, et c'est devant les autorités provinciales que les travailleurs doivent s'adresser pour obtenir un redressement, le cas échéant.

[31] Après avoir entendu les plaintes du syndicat, le Conseil n'a aucun autre choix que de conclure qu'il n'a pas la compétence pour les trancher. Aussi frustrant que cela puisse paraître, le syndicat, maintenant qu'il est accrédité, doit s'adresser aux instances prévues à la convention collective pour obtenir gain de cause.

[32] However, the Board is surprised that the local union has not, up to now, been able to get the assistance of the International Longshoremen's Association in dealing with the employer. In that regard, the Board can only advise Local 2029 to make the most of this valuable resource, which is, in fact, financed by its members' union dues.

[33] The Board must therefore dismiss the complaint, due to lack of jurisdiction.

CASE CITED

Goodfellow Shipping Agency Ltd. et al., July 29, 1998 (LD 1829)

STATUTE CITED

Canada Labour Code (Part I), ss.34; 94(3)(a)(i)

[32] Par contre, le Conseil se questionne sur les raisons entourant le fait que cette section locale n'a pas été en mesure, jusqu'ici, d'obtenir l'aide de l'Association internationale des débardeurs dans leurs démarches auprès de l'employeur. À cet égard, le Conseil ne peut qu'enjoindre la section locale 2029 de mettre à profit cette ressource précieuse qui est financée à même les cotisations syndicales de ses membres.

[33] Le Conseil doit donc rejeter la demande, faute de compétence.

AFFAIRE CITÉE

Goodfellow Shipping Agency Ltd. et autre, 29 juillet 1998 (LD 1829)

LOI CITÉE

Code canadien du travail (Partie I), art. 34, 94(3)a)(i)

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

International Association of Machinists and
Aerospace Workers,
applicant,
and
Air Transat A.T. Inc.,
employer.

CITED AS: Air Transat A.T. Inc.

Board File: 22553-C

Decision no. 178
June 13, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I – Industrial Relations)* (the *Code*) seeking to extend the geographic scope of the bargaining unit.

Reconsideration of the certification order – Appropriate bargaining unit – The union seeks to extend the geographic scope of a bargaining unit of maintenance employees in an airline company to include all the employees at the Toronto, Calgary and Vancouver airports – The Board must ensure that this is an appropriate bargaining unit, that the new unit would allow better management of labour relations as a whole and that the union has the majority support of the members in the unit – Since the addition of positions to a previously certified unit does not change the intended scope of the existing certificate, the union only has to show that it has the support of a majority of members in the extended unit – The investigating officer's confidential report indicates that the majority of members agree to extending the unit – Since this is not the first certification application, the Board goes further and considers whether the proposed unit will improve the management of labour relations as a whole – The Board finds that the proposed unit is appropriate for collective bargaining and will enable better management of labour relations as a whole – The Board took into consideration the four well-known criteria: the community of interest of all the employees in the proposed unit, the organization of the employer's activities, the collective bargaining

Motifs de décision

Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,
requérante,
et
Air Transat A.T. Inc.,
employeur.

CITÉ: Air Transat A.T. Inc.

Dossier du Conseil: 22553-C

Décision n° 178
le 13 juin 2002

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) visant à élargir la portée géographique d'une unité de négociation.

Réexamen du certificat d'accréditation – Unité habile à négocier – Le syndicat vise à élargir la portée géographique de l'unité de négociation des employés du service d'entretien d'une compagnie aérienne de façon à inclure l'ensemble des employés des aéroports de Toronto, Calgary et Vancouver. Le Conseil doit s'assurer qu'il s'agit d'une unité habile à négocier, que la nouvelle unité permettrait une meilleure gestion de l'ensemble des relations du travail et que le syndicat a l'appui de la majorité des membres dans l'unité – Puisque l'ajout de postes à l'unité déjà accréditée ne modifierait pas la portée intentionnelle du certificat existant, le syndicat n'a qu'à démontrer qu'il a l'appui de la majorité de l'ensemble des membres de l'unité élargie – Le rapport confidentiel de l'agent enquêteur indique que la majorité des membres sont en faveur de l'élargissement de l'unité – Puisqu'il ne s'agit pas d'une première demande d'accréditation, le Conseil pousse son examen et se penche sur la question de savoir si la nouvelle unité permettrait une meilleure gestion de l'ensemble des relations du travail – Le Conseil est d'avis que l'unité proposée est habile à négocier collectivement et qu'elle permettrait une meilleure gestion de l'ensemble des relations du travail – Le Conseil a pris en considération les quatre éléments bien connus que sont la communauté

experience and the promotion of industrial peace – The application is allowed with dissent.

Employees' wishes – Forming an appropriate bargaining unit – Confidentiality – The Board received a confidential letter from a group of dissident employees at the Vancouver base – Section 35 of the *Regulations* stipulates that the Board must respect confidentiality standards regarding the employees' expression of their wishes, unless the disclosure would be in furtherance of the objectives of the *Code* – The submissions of the spokesperson for the dissident employees seeking to obtain intervenor status cannot be considered without revealing their contents in the analysis of the evidence – The Board must make use of the exception allowed in the 2001 *Regulations* because the disclosure of these submissions will further the objectives of the *Code*.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members. These reasons were written by the Vice-Chairperson.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. In the present case, the Board finds that the parties' written submissions, the evidence and the report of the Board's investigating officer are sufficient to decide the matter without holding an oral hearing.

Parties of record

Mr. Pierre E. Moreau, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers;
Ms. Suzanne Viens, for Air Transat A.T. Inc.

I – The application

[1] This is an application filed on October 24 and amended on November 6, 2001, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* by the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW or the union) to extend the geographic scope of the employees' bargaining unit at Dorval and Mirabel airports to include the employees working at Pearson,

d'intérêts, l'organisation des activités de l'employeur, l'expérience des négociations collectives et la promotion de la paix industrielle – La demande est accueillie avec dissidence.

Désir des employés – Établissement de l'unité habile à négocier – Confidentialité – Le Conseil a reçu une lettre confidentielle d'un groupe d'employés dissidents de la base de Vancouver – L'article 35 du *Règlement* prévoit que le Conseil doit respecter des normes de confidentialité au regard de l'expression de la volonté des employés, sauf si la communication de certains éléments contribuerait à la réalisation des objectifs du *Code* – Les observations du porte-parole des employés dissidents visant à obtenir la qualité d'intervenant ne peuvent être considérées sans en dévoiler le contenu dans l'analyse de la preuve – Il y a lieu pour le Conseil de se prévaloir de l'exception permise au *Règlement de 2001* car la communication de ces éléments contribuera à la réalisation des objectifs du *Code*.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M^e Sonia Gaal et M. Daniel Charbonneau, Membres. Les motifs ont été rédigés par la Vice-présidente.

L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Dans la présente affaire, le Conseil estime que les observations écrites des parties, les pièces produites et le rapport de l'agent enquêteur du Conseil suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience.

Inscrits au dossier

M^r Pierre E. Moreau, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale;
M^{me} Suzanne Viens, pour Air Transat A.T. Inc.

I – La demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée le 24 octobre et modifiée le 6 novembre 2001, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIMTA ou le syndicat) visant à élargir la portée géographique de l'unité de négociation des employés aux aéroports de Dorval et Mirabel, de façon

Calgary and Vancouver airports. The union states that this application is based on the wishes of the Toronto employees occupying positions in the bargaining unit, who want to, on the one hand, bargain collectively with their employer and, on the other hand, exercise their right of association with their co-workers in Montréal.

[2] In support of its application, the union submits two documents, which, it believes, confirm that the current collective agreement is applied *de facto* to all the employees of Air Transat A.T. Inc. (the employer):

- a memorandum dated October 10, 2001 from Carol Coote to the Toronto maintenance employees, the second page of which includes the names of the persons to whom this memorandum was sent and refers to article 15.01 of the collective agreement;

- a letter dated October 3, 2001, from Mr. Clive Edwards to a worker in Toronto, referring to article 8 in the collective agreement.

[3] The maintenance employees and the worker in question in these communications are not employees whose positions are covered by the certification order.

[4] The union also submits that during the organizing campaign, the Vancouver employees confirmed that they were taking advantage of the benefits of the collective agreement without paying union dues. The union transposes this situation to Calgary, where, according to an organizational chart provided by the employer, the same chain of command as the one in Vancouver is followed.

[5] The employer neither confirms nor denies the union's submissions and agrees to abide by the Board's decision in this case. The employer does not really object to the present application but points out some facts and organizational elements in the company.

[6] In terms of the company's certification history, with the exception of the applicant's, certifications cover the employees at each of the Canadian airports served by Air Transat. To illustrate this, the employer makes

à inclure l'ensemble des employés à l'exploitation des aéroports de Pearson, Calgary et Vancouver. Le syndicat précise que cette demande fait suite à la volonté exprimée par les employés de Toronto occupant des postes dans l'unité de négociation, de vouloir, d'une part, négocier collectivement avec leur employeur et, d'autre part, d'exercer leur droit d'association avec leurs collègues de Montréal.

[2] Au soutien de sa demande, le syndicat soumet deux documents qui, à son avis, confirment que la convention collective présentement en vigueur est appliquée *de facto* à tous les employés d'Air Transat A.T. Inc. (l'employeur):

- une note de service du 10 octobre 2001 de Carol Coote aux employés à l'entretien de Toronto dont la deuxième page comporte les noms des personnes à qui cette note de service a été distribuée, et fait référence à l'article 15.01 de la convention collective;

- une lettre du 3 octobre 2001 de M. Clive Edwards à l'attention d'un travailleur de Toronto faisant référence à l'article 8 de la convention collective.

[3] Les employés à l'entretien et le travailleur dont il est question dans ces communications ne sont pas des employés dont les postes sont visés par le certificat d'accréditation.

[4] Le syndicat soumet également que lors de la campagne de recrutement, les employés de Vancouver ont confirmé qu'ils profitaient, sans payer de cotisations syndicales, des avantages que procure la convention collective. Le syndicat transpose cette situation à Calgary où, à partir d'un organigramme fourni par l'employeur, Calgary suit la même voie hiérarchique que Vancouver.

[5] L'employeur n'a ni confirmé ni infirmé les observations du syndicat et s'en remet à la décision du Conseil qui sera rendue dans ce dossier. De fait, l'employeur ne s'oppose pas vraiment à la présente demande mais souligne certains faits et éléments organisationnels de l'entreprise.

[6] Au plan historique des accréditations de l'entreprise, à l'exception de celle détenue par la requérante, les accréditations visent les employés de chacun des aéroports canadiens desservis par Air

reference to the certification of the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, which covers in-flight personnel (flight attendants) at the Montréal, Toronto, Calgary, and Vancouver airports, and to that of the Air Line Pilots Association (ALPA) covering flight crew (pilots and flight engineers). The exceptions are the applicant's certification orders covering the crew scheduling office employees and those of the PSS. These orders only cover employees in Montréal since these services only hire employees at this location.

[7] Moreover, the employer emphasizes that during previous collective bargaining, the applicant never sought to represent maintenance employees at the Toronto, Calgary and Vancouver operational bases.

[8] According to the maintenance service's organizational and supervisory structure, the employer states that regardless of the operational base, maintenance for all Air Transat's activities is the responsibility of the same maintenance director, who reports to the Vice-President, Technical Operations. In addition, the position incumbents working at each base of operations all report to the same maintenance director.

[9] In response to the employer's submissions, the union explains that until now, it has never tried to negotiate the benefits received by maintenance employees in Toronto, Calgary and Vancouver because the employer has always readily provided these employees the same benefits as the ones negotiated for the employees at Dorval and Mirabel. The union argues that it is now appropriate to extend the scope of the bargaining unit to include all the employees working in Air Transat's Canadian network. Although a regional unit covering the employees in question at Dorval and Mirabel had previously been appropriate to allow the viability of a union, the collective bargaining relations between the union and the employer are now sufficiently mature to argue in favour of a cross-Canada unit.

Transat. L'employeur cite, à titre d'exemple, l'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, division du Transport aérien, qui vise les membres du personnel navigant commercial (agents de bord) des aéroports de Montréal, de Toronto, de Calgary et de Vancouver et l'accréditation de l'Association des pilotes des lignes aériennes (ALPA) visant les membres du personnel navigant technique (pilotes et mécaniciens navigants). L'exception se situe au niveau des certificats d'accréditation de la requérante visant les employés du bureau d'affectation des équipages et ceux du PSS, car ils ne visent que les employés de Montréal puisque ces services n'embauchent des employés qu'à cette base d'opérations.

[7] Par ailleurs, l'employeur souligne qu'au cours des négociations collectives antérieures, la requérante n'a jamais cherché à représenter les employés du service d'entretien des bases d'opérations de Toronto, Calgary et Vancouver.

[8] Selon la structure de l'organisation et d'encadrement du service de l'entretien, l'employeur précise que, sans égard aux bases d'opérations, le service de l'entretien pour l'ensemble des activités d'Air Transat relève du même directeur de l'entretien, qui relève d'une vice-présidente, Opérations techniques. De plus, les titulaires des postes à chacune des bases d'opérations relèvent tous du même directeur de l'entretien.

[9] En réponse aux observations de l'employeur, le syndicat explique qu'il n'a jamais auparavant cherché à négocier les avantages dont bénéficient les employés du service d'entretien des bases d'opérations de Toronto, de Calgary ou de Vancouver puisque l'employeur s'est toujours empressé de donner à ces travailleurs les mêmes avantages que ceux qui ont été négociés à l'égard des travailleurs de Dorval et de Mirabel. Le syndicat plaide qu'il est maintenant approprié d'élargir la portée de l'unité de négociation de façon à inclure l'ensemble des employés à l'exploitation du réseau canadien d'Air Transat. Bien qu'une unité régionale visant les employés concernés de Dorval et de Mirabel a déjà été appropriée pour permettre la viabilité d'un syndicat, les rapports collectifs de travail entre le syndicat et l'employeur sont maintenant à un niveau de maturité qui milite en faveur d'une unité pancanadienne.

[10] On November 19, 2001, the Board received a confidential letter from a group of dissident employees at the Vancouver base. On the other hand, on December 24, 2001, the group's spokesperson asked for intervenor status, in a confidential manner, in order to represent both the dissident group in Vancouver and a new group of dissidents in Calgary. In a communication with the Board on January 28, 2002, the union asked for a copy of this letter, claiming that the authors had relinquished the confidentiality of their intervention since a copy of the letter had been sent to the employer. In a letter dated January 29, 2002, the Board, through its Regional Director, notified the union that it could not accede to its request, pursuant to section 35 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*), which stipulates as follows:

35. The Board shall not disclose to anyone evidence that could reveal membership in a trade union, opposition to the certification of a trade union or the wish of any employee to be represented by or not to be represented by a trade union, unless the disclosure would be in furtherance of the objectives of the *Code*.

[11] This panel of the Board agrees completely with the Regional Director's position, inasmuch as he did not have the authority to decide on a party's intervenor status, since this decision comes under the decision-making authority of a panel appointed pursuant to section 14 of the *Code*. Nevertheless, given the very specific facts in this matter, the Board has a duty to consider all the evidence in the case before making its decision. The submissions of the spokesperson for the dissident employees, made in its application for intervenor status, cannot be considered without revealing their content in the analysis of the evidence. In the present case, the Board finds that it is necessary to make use of the exception allowed in section 35 of the *2001 Regulations*, because the disclosure of these submissions will further the objectives of the *Code*, i.e., the encouragement "of free collective bargaining and ... the determination of good working conditions and sound labour-management relations," as set forth in the *Code's* Preamble. The Board finds that it is possible to analyze the submissions of the dissident employees by considering the majority of their objections to extend the geographic scope of the bargaining unit covering the Dorval and Mirabel

[10] Le 19 novembre 2001, le Conseil a reçu une lettre confidentielle d'un groupe d'employés dissidents de la base de Vancouver. Par contre, le 24 décembre 2001, le porte-parole du groupe a demandé à obtenir la qualité d'intervenant, mais à titre confidentiel, afin de représenter à la fois le groupe d'employés dissidents de Vancouver et un nouveau groupe d'employés dissidents de Calgary. Dans une communication avec le Conseil, le 28 janvier 2002, le syndicat a demandé une copie de cette lettre, prétendant que les auteurs de la lettre avaient renoncé au caractère confidentiel de leur intervention puisqu'une copie de la lettre avait été remise à l'employeur. Dans une lettre en date du 29 janvier 2002, le Conseil, par l'entremise de son Directeur régional, avisait le syndicat qu'il ne pouvait donner suite à sa demande, en vertu de l'article 35 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (Le *Règlement de 2001*), qui stipule ce qui suit:

35. Le Conseil ne peut communiquer à qui que ce soit des éléments de preuve susceptibles de révéler l'adhésion à un syndicat, l'opposition à l'accréditation d'un syndicat ou la volonté de tout employé d'être ou de ne pas être représenté par un syndicat, sauf si la communication de ces éléments contribuerait à la réalisation des objectifs du *Code*.

[11] Le présent banc du Conseil est entièrement d'accord avec la position prise par le Directeur régional, en ce sens qu'il n'avait pas le pouvoir de décider de la qualité d'intervenant d'une partie puisque cette décision en est une qui relève des pouvoirs décisionnels d'un banc nommé en vertu de l'article 14 du *Code*. Néanmoins, étant donné les faits bien précis de cette affaire, le Conseil se doit de considérer toute la preuve au dossier avant de rendre sa décision. Les observations du porte-parole des employés dissidents, formulées lors de la demande visant à obtenir la qualité d'intervenant, ne peuvent être considérées sans en dévoiler le contenu dans l'analyse de la preuve. Dans la présente instance, le Conseil estime qu'il y a lieu de se prévaloir de l'exception permise à l'article 35 du *Règlement de 2001*, car la communication de ces éléments contribuera à la réalisation des objectifs du *Code*, soit ceux «d'encourager la pratique des libres négociations collectives, et ... l'établissement de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs», tel que prévu dans le préambule du *Code*. Le Conseil juge qu'il est possible d'analyser les observations des

operational bases, without revealing their identity or compromising their potential union membership.

[12] On behalf of the dissident employees, the spokesperson submits that they were consulted about their inclusion in the unit, but that this proposal was unanimously rejected. He emphasizes that their Western Area Manager reports directly to Air Transat headquarters in Montréal, and that consequently there is no community of interest or affiliation with the other units of the union. He emphasizes the good labour relations that the dissident employees have with the regional management team and believes that they were unfairly grouped with the Montréal and Toronto operational bases, which do not have the same interests as the western region and who, according to the dissidents, come under different jurisdictions and are in greater numbers. He asks the Board to take their interests into account.

II – Analysis

[13] Since July 13, 2001, the union has been the bargaining agent for the following unit:

all building attendants working at Mirabel as well as maintenance employees and storekeepers working at Dorval and Mirabel airports, and buyers, shippers - aircraft parts, labourers-storekeepers, store data entry clerks, statisticians, engineering technicians, aircraft maintenance planning officers, technical library employees, and technical data controllers working at Dorval and/or Mirabel airports, **excluding** supervisors and those above the rank of supervisor.

[14] This unit is covered by a collective agreement, ratified on February 2, 2000 and expiring on April 20, 2003.

[15] The Board also notes that this certification was preceded by a certificate dated May 18, 2000, certifying the IAMAW to represent a unit of employees described as follows:

all building attendants working at Mirabel as well as maintenance employees and storekeepers working at Dorval and Mirabel airports, **excluding** supervisors and those above the rank of supervisor.

employés dissidents en retenant l'essentiel de leurs objections face à l'élargissement de la portée géographique de l'unité de négociation visant les bases d'opérations de Dorval et Mirabel, sans pour autant dévoiler leur identité ou compromettre leur allégeance éventuelle au syndicat.

[12] Au nom des employés dissidents, le porte-parole soumet qu'ils ont été consultés en ce qui a trait à leur inclusion dans l'unité, mais que cette proposition a été rejetée unanimement. Il souligne que leur gérant de la région de l'ouest se rapporte directement au bureau chef d'Air Transat à Montréal, et, par conséquent, qu'il n'y a aucune communauté d'intérêts ou affiliation avec d'autres unités syndicales. Il met en valeur les bons rapports de travail qu'ont les employés dissidents avec l'équipe de gestion de la région et est d'avis qu'ils ont été injustement regroupés avec les bases d'opérations de Toronto et de Montréal, qui n'ont pas les mêmes intérêts que ceux de la région de l'ouest, qui selon eux, relèvent de compétences différentes et sont beaucoup plus nombreux. Il demande donc au Conseil de tenir compte de leurs intérêts.

II – Analyse

[13] Depuis le 13 juillet 2001, le syndicat agit à titre d'agent négociateur pour l'unité suivante:

tous les préposés aux bâtiments qui travaillent à Mirabel ainsi que les employés à l'entretien et aux magasins qui travaillent aux aéroports de Dorval et Mirabel, ainsi que les acheteurs, les expéditeurs pièces d'avion, les journaliers magasiniers, les commis entrée de données - magasin, les statisticiens, les techniciens ingénierie, les planificateurs - entretien d'aéronefs, employés de librairie technique et les contrôleurs - données techniques qui travaillent aux aéroports de Dorval et/ou Mirabel, à l'**exclusion** des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.

[14] Cette unité est assujettie à une convention collective, ratifiée le 2 février 2000, dont l'échéance est fixée au 20 avril 2003.

[15] Le Conseil note également que cette accréditation a été précédée par un certificat en date du 18 mai 2000, accréditant l'AIMTA pour représenter une unité d'employés décrite comme suit:

tous les préposés aux bâtiments travaillant à Mirabel ainsi que les employés à l'entretien et aux magasins travaillant aux aéroports de Dorval et Mirabel, à l'**exclusion** des superviseurs et de ceux de rang supérieur.

[16] Consequently, the present application is equivalent to a second application for review of the union's certification order.

[17] As with all certification applications, the Board must be convinced that this is an appropriate bargaining unit. However, since this is not the first application for certification, the Board goes beyond simply determining whether the union will allow the workers to participate in collective bargaining and considers whether the proposed unit will enable better management of labour relations as a whole: see *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), and *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153).

[18] If the Board finds that the extended unit is appropriate for collective bargaining, it will have to decide whether the union has the majority support of the members in the unit.

[19] According to the criteria put forward in *Teleglobe Canada, supra*, when adding positions to a previously certified unit does not change the intended scope of the existing certificate, the Board does not have to ascertain the will of the employees affected to ensure that the union has the majority support of the members in the unit. All the union must show is that it has the support of a majority of members in the extended unit. To the extent that the new positions to be added are not part of the intended scope of the previously certified unit or that they change its composition radically or substantially, the union must show that it has the support of the majority of members of the group it is seeking to add as well as the members of the new unit proposed. This is commonly called the "double majority" principle.

[20] In the present case, to the extent that the Board determine that the extended unit is appropriate for collective bargaining, it is not necessary to determine whether the double majority has been established; the Board's investigating officer's report has confirmed that the union has the majority support of the employees it is trying to add. The Board must nonetheless establish that the union has the support of the majority of the group as a whole. According to the principles in *Teleglobe Canada, supra*, the evidence of

[16] Par conséquent, la présente demande équivaut à la deuxième demande de révision du certificat d'accréditation du syndicat.

[17] Comme dans toute demande d'accréditation, le Conseil doit être convaincu qu'il s'agit d'une unité habile à négocier. Toutefois, puisqu'il ne s'agit pas d'une première demande d'accréditation, le Conseil pousse son examen au delà de simplement déterminer si l'unité servira à permettre à des travailleurs de pouvoir participer à la négociation collective, et se penche sur la question à savoir si la nouvelle unité proposée permettra une meilleure gestion de l'ensemble des relations de travail: voir à ce sujet *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), et *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153).

[18] Si le Conseil est d'avis que l'unité élargie est habile à négocier, il aura à décider si le syndicat a l'appui de la majorité des membres dans l'unité.

[19] Selon les critères mis de l'avant dans *Téleglobe Canada*, précitée, lorsque l'ajout de postes à l'unité déjà accréditée ne modifie pas la portée intentionnelle du certificat existant, le Conseil n'a pas à vérifier la volonté des employés visés pour s'assurer que le syndicat détient l'appui de la majorité des membres de l'unité. Tout ce que le syndicat doit démontrer c'est qu'il détient l'appui de la majorité de l'ensemble des membres de l'unité élargie. Dans la mesure où les nouveaux postes à être ajoutés ne font pas partie de la portée intentionnelle de l'unité déjà accréditée ou changent radicalement ou substantiellement sa composition, le syndicat doit démontrer qu'il a l'appui de la majorité des membres du groupe qu'il cherche à ajouter ainsi que des membres de la nouvelle unité proposée, ce qui est communément appelé le principe de «la double majorité».

[20] Dans la présente instance, dans la mesure où le Conseil juge que l'unité élargie est habile à négocier collectivement, il n'y a pas lieu de déterminer si la double majorité a été établie ou non; le rapport de l'agent enquêteur du Conseil a confirmé que le syndicat détient l'appui de la majorité des employés qu'il tente d'ajouter. Le Conseil doit toutefois établir que le syndicat jouit de l'appui de la majorité des employés dans l'ensemble du groupe. Selon les principes de *Téleglobe Canada*, précitée, la preuve de cet appui

this support comes from membership cards filed by the union, a Board-ordered vote, or a union membership clause in the current collective agreement.

[21] The unit as it currently exists includes 325 employees. IAMAW wants to add 112 employees.

[22] The Board notes that the union has not filed evidence of support for an extended unit from the employees who are part of the existing group. In certain cases, because of the small number of employees the union wants to add in relation to the number of employees in the existing unit, the union satisfies this requirement by demonstrating that it has the support of the majority of the members in the existing unit.

[23] In the present case, the union filed the collective agreement, but it does not contain a clause related to compulsory membership for employees who are unit members. If the collective agreement had such a clause, the Board would nevertheless verify whether it actually applies to the existing unit.

[24] The investigating officer's confidential report states that there is already evidence, dating from July 13, 2001, that a majority of members agree to extend the existing unit (Board file 21775-C). The present application was filed on October 24, 2001. The Board finds that the evidence of union support presented in file 21775-C, which precedes the current application by some four months, is recent enough to be used to establish the support of the majority of union members for the extended unit in the context of the current application.

[25] Based on these facts, the union has the majority support of the current unit members as well as the group of employees it is trying to add. It now remains to determine whether the proposed unit is an appropriate bargaining unit, in the sense that it will make for better management of labour relations as a whole.

[26] When the Board has to determine the viability of an appropriate bargaining unit, it takes four well-known criteria into consideration. These are the community of interest of all the employees in the proposed unit, the

provient du dépôt par le syndicat des cartes d'adhésion, d'un vote ordonné par le Conseil ou d'une clause d'allégeance syndicale dans la convention collective en vigueur.

[21] L'unité telle qu'elle existe actuellement compte 325 employés. L'AIMTA cherche à ajouter 112 employés.

[22] Le Conseil constate que le syndicat n'a pas déposé de preuve de l'appui des employés faisant partie du groupe existant pour une unité élargie. Dans certains cas, en raison du petit nombre d'employés que le syndicat cherche à ajouter par rapport au nombre d'employés dans l'unité déjà existante, le syndicat satisfait à cette exigence en faisant la preuve qu'il détient l'appui de la majorité des membres au sein de l'unité existante.

[23] Dans la présente instance, le syndicat a déposé la convention collective, mais celle-ci ne contient pas de clause d'allégeance syndicale obligatoire des employés membres de l'unité. Si la convention collective disposait d'une telle clause, le Conseil vérifierait tout de même si elle s'applique effectivement à l'unité existante.

[24] Le rapport confidentiel de l'agent enquêteur du Conseil stipule qu'il y a déjà une preuve de l'appui de la majorité des membres en faveur de l'élargissement de l'unité existante qui date du 13 juillet 2001 (dossier du Conseil 21775-C). La présente demande a été déposée le 24 octobre 2001. Le Conseil est d'avis que la preuve d'appui syndical retenue aux fins du dossier 21775-C, qui précède la demande actuelle de quelque quatre mois, est suffisamment récente pour servir à établir l'appui de la majorité des membres du syndicat pour une unité élargie dans le cadre de la demande actuelle.

[25] À partir de ces faits, le syndicat détient l'appui de la majorité tant des membres de l'unité actuelle que du groupe d'employés qu'il tente d'ajouter. Reste maintenant à déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement, dans ce sens qu'elle permettra une meilleure gestion de l'ensemble des relations de travail.

[26] Lorsque le Conseil doit juger de la viabilité d'une unité habile à négocier, il prend en considération quatre éléments bien connus, soit, la communauté d'intérêts de l'ensemble des employés dans l'unité proposée,

organization of the employer's activities, the collective bargaining experience and the promotion of industrial peace. These criteria are applied according to the facts in each case. The Board takes into account the structure of the existing unit, to see whether the group of employees the union wants to add will make collective bargaining more effective. This evaluation takes all the evidence into account, including contradictory opinions.

[27] In this regard, the Board notes that four facts argue in favour of the extended unit proposed by the union. The first is that the employer applies the provisions of the existing collective agreement to all its employees in positions covered by the existing certification order, whether or not they are included in this certification. That is, the operations employees working in Toronto, Calgary and Vancouver currently take advantage of all the benefits the collective agreement brings without having to join a union or pay union dues. Secondly, the organization of the work is such that all the employees of the proposed unit do essentially the same tasks, whichever airport they work in. Thirdly, all the certifications with this employer cover the employees at each of its Canadian bases, except for those that are not relevant here. The fourth fact is that the employer does not object to the application, and emphasizes that, according to the organizational and supervisory structure of the maintenance service, maintenance for all its operations is the responsibility of the same director. The Board finds that these facts are sufficient to establish the employees' community of interest, while taking the employer's operations into account at the same time.

[28] In addition, the Board finds that there is no risk that the proposed unit will disrupt the employer's operations. On the contrary, the current fragmentation of the unit creates tension between the employees, which does not promote industrial peace. A single unit covering all employees in the same positions will create greater harmony in the company.

[29] As for the submissions from the dissident group, the Board must point out that the employer's submissions contradict their arguments that there is no community of interest or affiliation between them and

l'organisation des activités de l'employeur, l'expérience des négociations collectives et la promotion de la paix industrielle. Les critères sont appliqués en fonction des faits de chaque dossier. Le Conseil tient compte de la structure de l'unité existante, à savoir si le groupe d'employés que le syndicat tente d'ajouter rendra la négociation collective plus efficace. Cette évaluation tient compte de l'ensemble de la preuve, y compris des opinions contradictoires.

[27] À cet égard, le Conseil constate que quatre faits militent en faveur de l'unité élargie proposée par le syndicat. Le premier est que l'employeur accorde les dispositions prévues à la convention collective existante à l'ensemble de ses employés qui occupent des postes visés par le certificat d'accréditation existant, qu'ils soient ou non inclus par cette accréditation. C'est-à-dire, que les employés de l'exploitation des aéroports de Toronto, de Calgary et de Vancouver bénéficient actuellement de tous les avantages que procure la convention collective sans avoir à adhérer au syndicat ou à défrayer de cotisations syndicales. Le deuxième fait est que l'organisation du travail est telle que tous les employés de l'unité proposée vaquent essentiellement aux mêmes tâches, quel que soit l'emplacement de l'aéroport. En troisième lieu, toutes les accréditations chez cet employeur visent les employés de chacune de ses bases canadiennes, à l'exception de celles qui ne sont pas pertinentes ici. Le quatrième fait est que l'employeur ne s'oppose pas à cette demande, et souligne que selon la structure d'organisation et d'encadrement du service de l'entretien, le service de l'entretien pour l'ensemble de ses activités relève du même directeur. Le Conseil estime que ces faits sont suffisants pour établir la communauté d'intérêts entre les employés, d'une part, tout en tenant compte des activités de l'employeur, d'autre part.

[28] De plus, le Conseil juge que l'unité proposée ne risque pas de perturber les activités de l'employeur; au contraire, la situation actuelle du morcellement de l'unité crée une tension entre les employés, ce qui ne favorise pas la paix industrielle. C'est dire qu'une seule unité visant tous les employés occupant les mêmes postes suscitera une plus grande harmonie au sein de l'entreprise.

[29] Quant aux observations du groupe d'employés dissidents, le Conseil se doit de souligner que les observations de l'employeur sont contraires à leurs prétentions voulant qu'il n'y ait aucune communauté

the unionized employees from the other regions because the western regional manager reports directly to Air Transat head office in Montréal. As described above, the employer's organization structure is set up so that all the operational bases across Canada come under the same maintenance director. Outside of the fact that they have good labour relations with the local managers, these employees have not provided any example of how their interests can be different from employees in other regions. There is no evidence in the case that supports the argument that the greater number of people in the other regions makes for different regional interests. And finally, the Board must dismiss the argument that the employees at the Calgary and Vancouver operational bases come under different jurisdictions. All Air Transat employees come under the jurisdiction of the Board, pursuant to section 2(e) of the *Code*, which provides that a line of air transportation is a federal work, undertaking of business within the meaning of the *Code*.

[30] For these reasons, the Board grants the present application. Enclosed is an order amending the certification order so that it reflects this decision.

Dissenting Opinion

[31] Ms. Gaal does not agree with this decision and would order a vote to decide whether the union has the support of the members in the three regions that it now wants to include in its certification.

CASES CITED

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 (proclaimed December 5, 2001 (SOR/2001-520)), s. 35

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18

d'intérêts ou affiliation entre eux et les employés syndiqués des autres régions parce que le gérant de la région de l'ouest se rapporte directement au bureau chef d'Air Transat à Montréal. Tel que décrit ci-dessus, la structure organisationnelle de l'employeur fait en sorte que toutes les bases d'opérations à travers le Canada relèvent du même directeur de l'entretien. Hormis le fait qu'ils aient de bons rapports avec les gestionnaires locaux, ces employés n'ont cité aucun exemple portant sur la façon dont leurs intérêts pouvaient être différents des employés des autres régions. Il n'y a aucune preuve au dossier qui vient appuyer la prétention que le plus grand nombre d'employés dans les autres régions fait en sorte que les intérêts régionaux diffèrent. Enfin, le Conseil doit rejeter l'argument portant sur le fait que les employés des bases d'opérations de Calgary et de Vancouver relèvent de compétences différentes. Tous les employés d'Air Transat relèvent de la compétence du Conseil en vertu des dispositions de l'alinéa 2e) du *Code* qui prévoit que les lignes de transport aérien sont des entreprises fédérales au sens du *Code*.

[30] Pour ces motifs, le Conseil accueille la présente demande. Une ordonnance de modification du certificat d'accréditation reflétant cette décision est jointe à la présente.

Opinion dissidente

[31] M^e Gaal n'est pas d'accord avec cette décision et ordonnerait un vote pour déterminer si le syndicat a l'appui des employés dans les trois régions qu'il veut maintenant inclure dans son accréditation.

AFFAIRES CITÉES

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)

Téleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (adopté le 5 décembre 2001 (DORS/2001-520)), art. 35

CAI
L100
- R22

Publ

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

**Cartage and Miscellaneous Employees' Union,
Local 931,**
applicant,
and
Clarke Transport, a Division of Clarke Inc.,
employer.

CITED AS: Clarke Transport, a Division of Clarke Inc.

Board File: 20415-C

Decision no. 180
June 21, 2002

Application for certification of dependent contractors pursuant to section 3(1) of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Certification - Dependent contractors - The application involves a group of contractors working as truck drivers - The employer opposes this application and alleges that the truck drivers are independent contractors - Determining the status of these contractors is the sole dispute between the parties - The Board finds that the contractors are dependent within the meaning of the *Code* and that the proposed unit is appropriate for collective bargaining - The truck drivers use their vehicles under the conditions stipulated in their contracts - They all retain the income for their own use within the meaning of the *Code* - The fact that the truck drivers are incorporated does not cause them to lose their employee status - The employer insists that the truck drivers be incorporated, so it cannot criticize them for this now that they are seeking to organize - Various facts confirm the truck drivers' economic dependence: being on stand-by on a priority basis for the employer 60 hours a week, the obligation to report within an hour after receiving a call, the employer's logo permanently affixed to their trucks, the employer's administration of the group insurance contract and the group RRSP, the history of the unionized employee status of the truck drivers before the employer made them incorporate - These facts indicate the employer's

Motifs de décision

Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931,
requérante,
et
Clarke Transport, une Division de Clarke Inc.,
employeur.

CITÉ: Clarke Transport, une Division de Clarke Inc.

Dossier du Conseil: 20415-C

Décision n° 180
le 21 juin 2002

Demande d'accréditation visant des entrepreneurs dépendants fondée sur l'article 3(1) du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Accréditation - Entrepreneurs dépendants - La demande vise un groupe d'entrepreneurs oeuvrant comme camionneurs - L'employeur conteste cette demande et allègue que ces camionneurs sont des entrepreneurs indépendants - La détermination du statut de ces entrepreneurs est le seul point en litige entre les parties - Le Conseil conclut que les camionneurs sont des entrepreneurs dépendants au sens du *Code* et que l'unité proposée constitue une unité habile à négocier collectivement - Les camionneurs se servent de leur véhicule dans les conditions qui sont prévues au contrat - Chacun d'entre eux garde ses revenus pour son usage personnel au sens du *Code* - Le fait pour un camionneur d'être constitué en personne morale ne lui fait pas perdre son statut d'employé - C'est l'employeur qui a insisté pour que les camionneurs soient ainsi constitués alors il ne peut maintenant reprocher cet état de fait aux camionneurs qui cherchent à se syndiquer - Différents faits confirment la dépendance économique des camionneurs: la disponibilité prioritaire de 60 heures par semaine qu'ils doivent accorder à l'employeur, l'obligation de se présenter dans l'heure suivant un appel, le logo permanent de l'employeur sur les camions, l'administration par l'employeur des contrats d'assurance collective et du REER collectif, l'historique

undeniable control over the essential components of the drivers' work - The certification application is allowed.

Dependent contractors - Community of interest - The replacement drivers should be included in the bargaining unit because they have an undoubted community of interest with the regular drivers - These drivers have a long-standing relationship with the employer - They deal with the employer in practice as though they owned the vehicles - A person does not need to own a vehicle or be party to a contract to be considered a dependent contractor - Inclusion of the replacement drivers in the unit.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members. In this matter, pre-hearing conferences and hearings were held in Montréal on January 15, May 9, June 19 to 21, October 10, November 19 to 20, November 26 and December 10, 2001.

Appearances

Mr. Pierre-André Blanchard, for the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931;
Mr. Jean R. Allard, for Clarke Transport, a Division of Clarke Inc.

The present reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Introduction

[1] The present decision deals with a certification application filed on June 10, 1999, by the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931 (the union) for a bargaining unit of truck drivers including, according to the application, "all dependent contractors within the meaning of the *Labour Code*." (translation) Also according to the application, this bargaining unit covers approximately 26 employees. (The parties also used the term owner-operator when referring to truck drivers.)

du statut d'employé syndiqué de ces camionneurs avant que l'employeur ne les oblige à acquérir le statut de personne morale - Ces faits dénotent une emprise certaine de l'employeur sur les aspects essentiels du travail des camionneurs - La demande d'accréditation est accueillie.

Entrepreneurs dépendants - Communauté d'intérêts - Les chauffeurs auxiliaires doivent être inclus dans l'unité de négociation puisqu'ils ont une communauté d'intérêts indubitable avec les autres camionneurs - Ces chauffeurs ont une longue association avec l'employeur - Ils traitent avec ce dernier pratiquement comme s'ils étaient les propriétaires des véhicules - Il n'est pas nécessaire qu'une personne soit propriétaire d'un véhicule ou partie à un contrat pour être réputée entrepreneur dépendant - Inclusion des chauffeurs auxiliaires dans l'unité.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M^e Sonia Gaal et de M. Daniel Charbonneau, Membres. L'affaire a fait l'objet de conférences préparatoires avec les parties et d'audiences publiques à Montréal, le 15 janvier, le 9 mai, les 19 au 21 juin, le 10 octobre, les 19 et 20 novembre, le 26 novembre et le 10 décembre 2001.

Ont comparu

M^e Pierre-André Blanchard, pour l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931;
M^e Jean R. Allard, pour Clarke Transport, une Division de Clarke Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Introduction

[1] La présente décision traite d'une demande d'accréditation présentée le 10 juin 1999 par l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 (le syndicat) pour une unité de négociation de camionneurs comprenant, selon la demande, «Tous les entrepreneurs dépendants au sens du *Code du Travail*». Toujours selon la demande, cette unité de négociation comprend approximativement 26 employés. (Selon le terme utilisé par les parties, les camionneurs sont aussi appelés des voituriers-remorqueurs.)

[2] The employer opposes the certification application and submits that the truck drivers in the bargaining unit proposed by the union are not dependent contractors, but rather independent contractors. Initially, the employer also objected to the Board's constitutional jurisdiction, owing to the fact that it only sporadically transports goods outside of Quebec. While the case was under investigation, the employer withdrew its objection, with the result now that both parties agree that the employer transports goods outside of Quebec and is therefore covered by the provisions of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The Board reviewed the evidence in this regard and is satisfied that it is a federal business.

[3] During the proceedings, the parties agreed that the employer affected by the application is Clarke Transport, a Division of Clarke Inc. (the employer or Clarke), whose facilities are located at 54 Du Brésolles Street, Montréal, Quebec, also called the "Turcot yard."

[4] The Board is satisfied that the applicant has already established its union status before the Board, and that it represents a majority of the truck drivers in the proposed bargaining unit. The Board is also satisfied that the proposed unit is appropriate for collective bargaining, subject to the determination of whether the persons included are dependent or independent contractors, which is the only dispute between the parties.

[5] In order to determine the scope of the proposed bargaining unit and, thus, the number of union members and the circumstances that prevailed at the time of the application, the Board, after hearing the parties, set a "sample" period of eight months between October 1, 1998 and June 10, 1999 - the filing date of the application.

[6] In support of its application, the union alleges that the truck drivers fall within the definition of dependent contractor set out in section 3(1) of the *Code*, and it filed the following written arguments during the initial investigation of the case:

(a) truck drivers transporting goods in Ontario have licences issued by the Ontario Ministry of Transportation on behalf of Clarke;

[2] L'employeur conteste la demande d'accréditation et maintient que les camionneurs dans l'unité de négociation proposée par le syndicat ne sont pas des entrepreneurs dépendants mais plutôt des entrepreneurs indépendants. Initialement, l'employeur s'objectait également à la compétence du Conseil sur le plan constitutionnel en raison du fait que le transport à l'extérieur du Québec ne se faisait que de façon sporadique. Pendant le traitement du dossier, l'employeur a retiré cette objection, de sorte que les deux parties s'entendent maintenant sur le fait que l'employeur transporte des marchandises à l'extérieur du Québec et est donc une entreprise assujettie aux dispositions du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le Conseil a examiné la preuve à cet égard et est convaincu qu'il s'agit d'une entreprise fédérale.

[3] Les parties se sont entendues pendant le traitement du dossier sur le fait que l'employeur visé par la demande est Clarke Transport, une Division de Clarke Inc. (l'employeur ou Clarke) à son établissement situé au 54, rue Du Brésolles, Montréal (Québec), désigné «la cour Turcot».

[4] Le Conseil est convaincu que le requérant a déjà établi son statut de syndicat devant le Conseil, et qu'il représente une majorité des camionneurs faisant partie de l'unité de négociation proposée. Le Conseil est également convaincu que l'unité proposée est une unité habile à négocier collectivement, sous réserve de la détermination du statut d'entrepreneurs dépendants ou indépendants des personnes qui y sont incluses, qui est le seul point en litige entre les parties.

[5] Aux fins de déterminer la portée de l'unité de négociation proposée et ainsi de pouvoir calculer l'effectif du syndicat et établir les circonstances qui y prévalaient alors, le Conseil, après avoir entendu les parties, a fixé une période de huit mois, soit entre le 1^{er} octobre 1998 et le 10 juin 1999 - la date de la présentation de la demande - comme étant la période dite «période échantillon».

[6] Au soutien de sa demande, le syndicat prétend que les camionneurs sont visés par la définition d'entrepreneur dépendant prévue au paragraphe 3(1) du *Code* et présentait les arguments écrits suivants lors du traitement initial du dossier:

a) les camionneurs qui effectuent du transport en Ontario utilisent un permis émis par le Ministère des transports de l'Ontario au nom de Clarke;

-
- | | |
|---|--|
| (b) trucks bear the employer's name; | b) les camions sont identifiés au nom de l'employeur; |
| (c) the employer arranged for the truck drivers' licences; | c) l'employeur a fait les démarches pour obtenir les permis de transport à ses camionneurs; |
| (d) the employer can discipline truck drivers; | d) les camionneurs peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur; |
| (e) truck drivers must report every morning to get their trip assignments from the employer's dispatcher; | e) les camionneurs doivent se présenter tous les matins pour recevoir leurs affectations de voyage par un répartiteur de l'employeur; |
| (f) truck drivers must, at all times, carry a communication device paid for by the employer so that they are available 24 hours a day, 5 days a week; | f) les camionneurs doivent porter en tout temps un appareil de communication payé par l'employeur afin d'être disponibles 24 heures par jour, 5 jours par semaine; |
| (g) truck drivers must be available at all times on a priority basis for the employer, and therefore cannot accept contracts from third parties; | g) les camionneurs doivent être disponibles en tout temps et de façon prioritaire pour l'employeur et ne peuvent donc pas accepter des contrats pour des tiers; |
| (h) when Clarke has no assignment for them, it has, in the past, referred them to another employer, P.A.D. Inc.; | h) si Clarke n'a pas d'attribution à leur confier, celui-ci par le passé les a renvoyés chez un autre employeur, P.A.D. Inc.; |
| (i) truck drivers must be covered by the employer's group insurance; | i) les camionneurs doivent souscrire à l'assurance collective détenue par l'employeur; |
| (j) truck drivers can be part of "Clarke Transport Canada Inc.'s Employee Retirement Savings Plan." | j) les camionneurs peuvent participer au «Régime d'épargne-retraite des employés de Clarke Transport Canada Inc.». |
- [7] The employer submits that the truck drivers are independent contractors, who do not meet the criteria set out in the *Code's* definition of dependent contractor in section 3(1), and it filed the following arguments during the initial processing of the case:
- [7] L'employeur, de son côté, maintient que les camionneurs sont des entrepreneurs indépendants qui ne satisfont pas aux critères prévus à la définition d'entrepreneur dépendant au paragraphe 3(1) du *Code*, et présentait les arguments suivants lors du traitement initial du dossier:
- | | |
|---|--|
| (a) the businesses (contractors) carrying on business with the employer have different administrators; | a) les entreprises (entrepreneurs) avec lesquelles l'employeur fait affaire ont différents administrateurs; |
| (b) the profits of these businesses are not "retained for the use" of the individuals working for them; | b) les profits de ces entreprises ne sont pas «gardés pour l'usage personnel» des personnes physiques travaillant pour elles; |
| (c) each of these businesses has entered into a contract with the employer; | c) les entreprises ont chacune conclu un contrat avec l'employeur; |
| (d) the businesses have other clients, beside the employer, and there is no exclusive contract between these businesses and the employer; | d) les entreprises font affaire avec d'autres clients que l'employeur et il n'y a pas de contrat d'exclusivité entre celles-ci et l'employeur; |
-

-
- | | |
|--|--|
| <p>(e) the businesses all own their vehicles and pay for all the expenses;</p> <p>(f) the businesses choose their own suppliers (gas, repairs, insurance, etc.);</p> <p>(g) the businesses take care of their own registrations, transport licencing, communication with the Commission des transports du Québec, etc.;</p> <p>(h) the businesses have their own financial statements, accounting systems, employee lists and make payroll deductions;</p> <p>(i) the businesses choose their own routes and are sometimes on stand-by for transportation assignments;</p> <p>(j) the businesses have the responsibility for hiring, disciplining and dismissing their employees;</p> <p>(k) carriers who transport goods in Ontario carry their own transportation licencing, without Clarke being involved;</p> <p>(l) Ontario legislation requires carriers to use trucks identified as "Clarke;"</p> <p>(m) truck drivers have the choice of transporting goods in Ontario with the truck of their choice and the clients of their choice;</p> <p>(n) the practical effect of disciplinary action is to suspend the right to perform commercial contracts;</p> <p>(o) the businesses can hire their own drivers in order to comply with the various contracts, without Clarke intervening in their choices;</p> <p>(p) although the businesses give priority to Clarke, this does not mean that they are dependent contractors;</p> <p>(q) truck drivers can work for other companies;</p> <p>(r) truck drivers do not have to be available 24 hours a day and only need the communication device during normal working hours;</p> | <p>e) les entreprises sont toutes propriétaires de leurs véhicules et en assument toutes les dépenses;</p> <p>f) les entreprises choisissent elles-mêmes leurs fournisseurs (essence, réparations, assurances, etc.);</p> <p>g) les entreprises s'occupent elles-mêmes de leurs immatriculations, permis de transport, liens avec la Commission des transport du Québec, etc.;</p> <p>h) les entreprises ont leurs propres états financiers, leurs systèmes de comptabilité, leurs listes de salariés et effectuent les retenues à la source;</p> <p>i) elles choisissent leurs trajets et sont parfois en attente pour obtenir des commandes de transport;</p> <p>j) elles ont la responsabilité pour embaucher, imposer des mesures disciplinaires à leur personnel et les congédier;</p> <p>k) les transporteurs qui effectuent du transport en Ontario possèdent leurs propres permis de transport sans l'intervention de Clarke;</p> <p>l) la loi ontarienne oblige les transporteurs à utiliser des camions identifiés au nom de «Clarke»;</p> <p>m) les camionneurs ont le choix de faire du transport en Ontario avec le camion de leur choix et pour les clients de leur choix;</p> <p>n) les mesures disciplinaires sont de la nature de suspensions de l'exécution de contrats de nature commerciale;</p> <p>o) les entreprises peuvent embaucher à leur guise des chauffeurs pour respecter les différents contrats sans l'intervention de Clarke dans leur choix;</p> <p>p) bien que les entreprises donnent la priorité au travail fourni par Clarke, ceci ne signifie pas qu'il s'agisse d'entreprises dépendantes;</p> <p>q) les camionneurs peuvent effectuer du travail pour des tiers;</p> <p>r) les camionneurs n'ont pas à être disponible 24 heures par jour et le port du système de communication n'est requis que pendant les heures normales de transport;</p> |
|--|--|
-

(s) when the employer, P.A.D. Inc., refers truck drivers to Sunac Inc., which is part of the Clarke group, P.A.D. does not go through Clarke;

(t) the employer pays no premium for the truck drivers' group insurance, but has supported the fact that this insurance and a group registered retirement savings plan should be offered to them;

(u) replacement drivers are employed by the businesses and not by Clarke.

[8] As a general rule, the Board determines certification applications without holding an oral hearing, based on written documents and the investigating officer's report. However, given discrepancies in the parties' positions, the Board decided to hold a hearing to obtain additional evidence.

II - The Contract Between Clarke and its Truck Drivers

[9] Clarke requires its truck drivers to be incorporated and their businesses subject to a "hauling" contract with Clarke Transport. A sample of such contract is reproduced below, excluding Appendix B.

HAULING CONTRACT...

BETWEEN: CLARKE TRANSPORT
5500 Pullman
Montréal, Québec
H4C 1E4
Hereinafter referred to as the "Company"

AND: ...
Hereinafter referred to as the "Contractor"

WHEREAS the Company is in the business of ground transportation of goods;

WHEREAS the Contractor wishes to transport some of the goods made available for transport by the Company; and,

WHEREAS the Contractor is a legally constituted corporation;

ACCORDINGLY, THE PARTIES AGREE ON THE FOLLOWING:

1. GENERAL

The Contractor undertakes and hereby agrees to transport goods by truck, when required, on behalf of the Company, using its

s) lorsque l'employeur, P.A.D. Inc., renvoie des chauffeurs à Sunac Inc., qui fait partie du groupe Clarke, P.A.D. n'a aucun lien avec Clarke;

t) l'employeur ne paie aucune prime pour l'assurance-groupe des camionneurs, bien qu'il ait favorisé le fait que cette assurance et un RÉER collectif leur soient offerts;

u) les chauffeurs remplaçants sont des employés des entreprises et non de Clarke.

[8] Le Conseil statue habituellement sur les demandes d'accréditation à partir de la documentation écrite et le résultat d'une enquête effectuée par un agent des relations du travail sans tenir d'audience. Toutefois, vu l'écart entre les positions, le Conseil a jugé qu'une audience était nécessaire afin de recueillir une preuve complémentaire.

II - Le contrat liant Clarke et ses camionneurs

[9] Clarke exige que les camionneurs soient incorporés et que ces entreprises soient toutes assujetties à un contrat de «voiturage» les liant à Clarke Transport. Un spécimen d'un contrat tel que rédigé est reproduit ci-après, à l'exclusion de l'annexe «B».

CONTRAT DE VOITURAGE INTERVENUE...

ENTRE: CLARKE TRANSPORT
5500 Pullman,
Montréal, Québec
H4C 1E4
Ci-après appelée la "Compagnie"

ET: ...
Ci-après l'"Entrepreneur"

CONSIDERANT que la Compagnie est dans le commerce du transport routier de marchandises;

CONSIDERANT que l'Entrepreneur désire effectuer une partie du transport de marchandises effectué par la Compagnie; et

CONSIDERANT que l'Entrepreneur est une corporation légalement constituée;

EN CONSEQUENCE, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

1. GENERAL

L'Entrepreneur s'engage et accepte par la présente d'effectuer, lorsqu'il sera requis, du transport de marchandises par camions

own equipment (tractor-trailers) in accordance with the following terms and conditions.

2. EQUIPMENT

2.1 The Contractor may only use equipment that meets the technical requirements described in Appendix A of the present contract.

2.2 The Contractor has the sole responsibility for assuming and will assume all the costs related to the operation of its business and its equipment, i.e., the cost of permits, plates, licences, insurance, etc. However, if the Contractor does not have the required permits upon signature of this contract, the Company undertakes to assist the Contractor in the initial application for the permit or permits required. Furthermore, the Contractor will have sole responsibility for ensuring that all permits, plates, licences, insurance, etc., are maintained and renewed, failing which, the present contract will become invalid immediately and without notice, and without any possible claim of damages by either party.

2.3 The Contractor has no authority to charge any expenses for repairs to its equipment on the Company's account; the Company will not advance credit for these repairs.

The Contractor has the sole responsibility for assuming all maintenance and repair costs for its equipment.

2.4 The Company reserves the right to inspect the Contractor's equipment in order to verify that it meets its own and all legal requirements. It is a Company requirement that the equipment used by the Contractor be clean at all times.

2.5 When the Contractor's equipment is assigned to transportation of goods for the Company, and subject to the Company's requirement, the Contractor shall install on its equipment removable signs provided by the Company.

2.6 Upon the Company's requirement, the Contractor's truck or trucks shall be equipped with tachographs, and the Contractor has the sole responsibility for keeping them in good working order. Furthermore, after each trip, each tachograph disk shall be returned to the dispatcher on duty. On demand, the Company may require that the tachograph be repaired and the costs of such repair shall be totally paid by the Contractor, as well as the purchase and initial installation, if necessary. Compliance with this clause is an essential condition of the present contract.

3. TRAILERS

3.1 The Company shall ensure that all its trailers that are transported by the Contractors are in good working order and fully licensed as required by law.

3.2 During a trip, the Contractor may have repairs made to the Company's equipment (i.e., the trailer) at the Company's expense; however, the Contractor shall obtain the Company's approval before undertaking such repairs.

pour le compte de la compagnie en se servant de son propre équipement (camion(s) -tracteur(s) et conformément aux conditions et termes suivants.

2. L'EQUIPEMENT

2.1 L'Entrepreneur ne pourra utiliser que de l'équipement qui rencontre les exigences techniques décrites à l'annexe "A" du présent contrat.

2.2 L'Entrepreneur sera le seul responsable et assumera entièrement tous les frais inhérents à l'opération de son entreprise et de son équipement, c.-à-d. coût des permis, plaques, licences, assurance, etc. Toutefois, si l'Entrepreneur, lors de la signature de présent contrat ne possède pas les permis requis, la Compagnie s'engage alors à assister l'Entrepreneur lors de la demande initiale du ou des permis requis. De plus, il sera de l'unique responsabilité de l'Entrepreneur de s'assurer du maintien et du renouvellement de tous les permis, plaques, licences, assurances, etc. à défaut de quoi, le présent contrat deviendra nul et sans effet sans avis ni délai et sans qu'aucun dommage ne puisse être réclamé de part et d'autre.

2.3 L'Entrepreneur n'a aucune autorité pour charger au compte de la Compagnie toute dépense relative à des réparations à son équipement; la Compagnie n'avance aucun crédit pour de telles réparations.

L'Entrepreneur sera le seul responsable et assumera entièrement toutes les dépenses des entretiens et réparations de son équipement.

2.4 La Compagnie se réserve le droit d'inspecter l'équipement de l'Entrepreneur afin de s'assurer qu'il rencontre ses exigences et celles de la Loi. La Compagnie exige que l'équipement utilisé par l'Entrepreneur soit propre en tout temps.

2.5 Lorsque l'équipement de l'Entrepreneur sera affecté au transport de marchandises pour la Compagnie et que la Compagnie l'exigera, l'Entrepreneur devra installer sur son équipement des affiches amovibles fournies par la Compagnie.

2.6 Lorsque requis par la Compagnie, le ou les camions de l'Entrepreneur devront être munis de tachographe et il sera de la responsabilité entière de l'Entrepreneur de voir à son bon fonctionnement. De plus, après chaque voyage, chaque disque de tachographe devra être remis au répartiteur en fonction. Sur demande, la Compagnie pourra exiger une réparation de tachographe et les frais ainsi encourus seront absorbés totalement par l'Entrepreneur, de même que l'achat et l'installation initiale s'il y a lieu. Le respect de cette clause est une condition essentielle au présent contrat.

3. REMORQUES

3.1 La Compagnie s'engage à ce que toutes les remorques qu'elle confiera à l'Entrepreneur soient munies de toutes les licences requises en vertu de la Loi et qu'elles soient en bon état d'opération.

3.2 Au cours d'un voyage, l'Entrepreneur pourra faire effectuer des réparations à l'équipement de la Compagnie (c.-à-d. la remorque) aux frais de la Compagnie; toutefois, l'Entrepreneur devra préalablement obtenir l'approbation de la Compagnie.

4. EMPLOYEES

4.1 The Contractor bears all the responsibilities of an employer towards its employees. In particular, the Contractor shall make all necessary deductions from its employees' salaries as provided for by any law, regulation or order (i.e., taxes, employment insurance, occupational injury, etc.). Nothing in the present contract shall be interpreted so as to create a legal relationship between the Contractor's employees and the Company.

4.2 The Contractor shall provide the truck drivers and operators required to ensure the efficient provision of transportation services under the present contract. These truck drivers and operators as well as any other person employed by the Contractor to perform transportation services shall be and shall remain the employees of the Contractor and not those of the Company. The Contractor shall provide the Company with the information the latter considers useful to ensure that the employees have the necessary skills and qualifications to transport the goods in accordance with government standards and the dispatcher's requirements.

4.3 Upon request from the Company's dispatcher, the Contractor shall replace any truck driver or operator who does not meet the Company's productivity or profitability standards.

5. WORK PERFORMANCE

5.1 The trip sheets and/or trip envelopes shall be remitted to the Contractor's representative upon departure.

5.2 The Contractor shall ensure expeditious pick-up and/or delivery of goods being transported. The Contractor shall notify the Company without delay if, for whatever reason, the pick-up and/or delivery of goods cannot be done within the required time.

5.3 The Contractor is aware of all the risks inherent in the performance of the present contract and assumes them in their entirety.

5.4 The Company shall, when the Contractor is unable to complete a pick-up or delivery for whatever reason, take any action it deems appropriate to ensure pick-up and/or delivery of goods, even if such action results in a monetary loss for the Contractor.

6. DAMAGES

6.1 The Contractor is responsible for any damage to the Company's equipment resulting from its negligence or that of its employees.

6.2.1 All goods transported by the Contractor for the Company or a client of the Company (after receiving instructions from the Company) will be accepted and transported in accordance with the instructions on the bill of lading and/or trip sheet issued by the Company or by a client of the Company (after receiving instructions from the Company).

4. EMPLOYEES

4.1 L'Entrepreneur assume toutes les responsabilités d'un employeur envers ses employés. Notamment, l'Entrepreneur devra effectuer sur le salaire de ses employés toutes les déductions prévues par toute loi, règlement ou ordonnance (c.-à-d. impôt, assurance chômage, accidents de travail, etc.). Rien dans le présent contrat ne sera interprété comme créant un lien de droit entre les employés de l'Entrepreneur et la Compagnie.

4.2 L'Entrepreneur s'engage à fournir les chauffeurs et opérateurs qui peuvent être requis pour assurer efficacement les services de transport prévus dans le présent contrat. Ces chauffeurs et opérateurs ainsi que toute autre personne, employés par l'Entrepreneur, dans le cadre de l'exécution de ses services de transport, seront et demeureront les employés de l'Entrepreneur, et non de la Compagnie. L'Entrepreneur fournira à la Compagnie les renseignements jugés utiles par cette dernière pour s'assurer de la qualification et des aptitudes de ces employés d'effectuer le transport requis et ce, selon les normes gouvernementales et les exigences de l'expéditeur.

4.3 L'Entrepreneur s'engage à remplacer tout chauffeur ou opérateur si demande en est faite par un expéditeur de la Compagnie, ou s'il ne rencontre pas les standards de productivité ou de rentabilité de la Compagnie.

5. EXECUTION

5.1 La feuille de route et/ou l'enveloppe de voyage seront remises au représentant de l'Entrepreneur au moment de son départ.

5.2 L'Entrepreneur s'engage à assurer la prompte cueillette et/ou livraison des marchandises qu'il transporte. L'Entrepreneur doit aviser sans délai la Compagnie lorsque pour quelque raison que ce soit, la cueillette et/ou livraison des marchandises ne peut être effectuée dans le délai prévu.

5.3 L'Entrepreneur connaît tous les risques inhérents à l'exécution du présent contrat et il les assume totalement.

5.4 La Compagnie pourra, dans le cas où l'Entrepreneur est dans l'impossibilité de compléter une cueillette ou une livraison pour quelque raison que ce soit, prendre toute mesure qu'elle estime appropriée pour assurer la cueillette et/ou la livraison des marchandises même si cette mesure entraîne une perte pécuniaire pour l'Entrepreneur.

6. DOMMAGES

6.1 L'Entrepreneur est responsable de tout dommage causé à l'équipement de la Compagnie lorsque ce dommage est la conséquence de sa négligence ou de celle de ses employés.

6.2.1 Toute marchandise qui est confiée par la Compagnie ou par un client de la Compagnie (après avoir reçu instruction de la Compagnie) à l'Entrepreneur pour fins de transport, sera acceptée et transportée suivant et conformément aux instructions du connaissance et/ou de la feuille de route émis par la Compagnie ou par un client de la Compagnie (après avoir reçu instruction de la Compagnie).

6.2.2 The Contractor bears full responsibility for goods being transported, when said goods are in its care and under its control; this responsibility begins as soon as the Contractor has accepted the goods from the Company or a client of the Company, and terminates with the delivery by the Contractor to the Company or the client of the Company of all the merchandise in good order and in accordance with the instructions on the bill of lading.

However, when the Contractor is hauling a trailer on which the dispatcher and/or representative of the Company has put a seal on its doors at the point of origin, and where the seal is intact, upon verification by the receiver and/or representative of the Company at destination, the Contractor cannot be held responsible for merchandise found short in the said trailer.

6.2.3 The Contractor bears all responsibilities for any judgment, conviction, fine or claim resulting from any fault, negligence, breach of contract, or violation of any statute, regulation or order related to the operation of its equipment.

6.2.4 Furthermore, the Contractor agrees to indemnify and hold the Company harmless against any judgment, conviction, fine or claim resulting from a violation of the conditions of the bill of lading, negligence on the part of the Contractor or of its employees. The Company may deduct such amount from any monies owed to the Contractor under this contract.

6.2.5 Should the Contractor have charge of a unit equipped with a refrigeration system and the trip sheet instructions indicate that the refrigeration is to be maintained at a given temperature indicated on the trip sheet, the Contractor cannot be held responsible for deterioration of the merchandise if he has followed instructions it received from the Company's terminal officials where he reported.

6.2.6 The Company agrees to provide the Contractor with a list of the Company's officials at the different terminals. These officials are considered as assigned to give instructions.

6.2.7 All trailers entrusted to the Contractor for an assignment must be equipped with seals on their doors if they contain any merchandise or material.

6.3 The Contractor must maintain insurance providing the minimum coverage as described below throughout the period of the present contract.

Insurance coverage will include fire, theft, collision and public liability for a minimum of two million dollars (\$2,000,000), with a deductible no higher than \$1,000 per incident, whether collision or multiple risks.

The Company must be listed in the Contractor's insurance policies as an additional insured party, and the policy must contain a waiver of subrogation clause.

6.2.2 L'Entrepreneur assume toute responsabilité pour les marchandises qu'il transporte lorsque lesdites marchandises sont en sa possession et sous son contrôle; telle responsabilité commence dès l'acceptation desdites marchandises par l'Entrepreneur à la Compagnie ou chez un client de la Compagnie et se termine dès la livraison par l'Entrepreneur à la Compagnie ou à un client de la Compagnie de toutes les marchandises en bon ordre et conformément aux stipulations du connaissement.

Cependant, lorsque l'Entrepreneur tire une remorque munie d'un sceau sur les portes et placé par l'expéditeur et/ou un représentant de la Compagnie à l'origine et que ce sceau est intact rendu à destination après vérification par le receveur et/ou un représentant de la Compagnie, l'Entrepreneur ne peut être tenu responsable pour des marchandises à court dans cette dite remorque.

6.2.3 L'Entrepreneur assume l'entière responsabilité de tout jugement, condamnation, amende ou réclamation résultant de toute faute, négligence, bris de contrat ou violation de toute loi, règlement ou ordonnance relatif à l'opération de son équipement.

6.2.4 De plus, l'Entrepreneur s'engage à indemniser la Compagnie contre toute jugement, condamnation, amende ou réclamation résultant de toute violation des stipulations du connaissement, de sa négligence ou de celle de ses employés. La Compagnie pourra déduire un tel montant de toute somme due à l'Entrepreneur en vertu de ce contrat.

6.2.5 Advenant que l'Entrepreneur ait la surveillance d'une unité munie d'un système de réfrigération et que les instructions de la feuille de route démontrent que l'unité de réfrigération doit être en état de marche à une température donnée sur la feuille de route, l'Entrepreneur ne pourra être tenu responsable de la détérioration de la marchandise si celui-ci a suivi les instructions reçues du responsable du terminus de la Compagnie où il s'est rapporté.

6.2.6 La Compagnie s'engage à fournir à l'Entrepreneur une liste des personnes responsables dans les différents terminus de la Compagnie. Ces personnes responsables sont considérées comme étant désignées pour donner des instructions.

6.2.7 Toutes les remorques confiées à un Entrepreneur lors d'une assignation doivent être munies de sceaux sur les portes si lesdites remorques contiennent des marchandises ou du matériel quel qu'il soit.

6.3 L'Entrepreneur devra maintenir en vigueur pendant la durée du présent contrat des assurances donnant les couvertures minimales décrites ci-dessous.

La couverture d'assurance comprendra feu, vol, collision et responsabilité civile pour un montant minimal de deux millions de dollars (2,000,000\$) avec une franchise ne dépassant pas mille dollars (1,000\$) par incident, soit collision ou risques multiples.

La Compagnie sera nommée dans les polices d'assurance de l'Entrepreneur comme assurée additionnelle nommée, et une clause de renonciation à la subrogation devra y être inscrite.

6.4 The Contractor agrees and undertakes to indemnify and hold the Company harmless against all responsibilities, costs, fines, proceedings, complaints, claims, legal actions and causes of action of whatever nature and any resulting injury, including injury leading to the death of any and all persons, all losses and property damage caused or suffered by any person, persons or corporations, including the parties to the present contract and their employees, officials or agents, arising directly or indirectly from performing the services set forth in the present agreement, insofar as such injuries, losses or damages were caused or contributed to by action of the Contractor or its employees or agents, or where their responsibility is involved.

Responsibility will be determined by a firm of adjusters, whose appointment will be mutually accepted by the parties and who will confirm the Contractor's percentage of responsibility.

The indemnity payable to the Company by the Contractor shall be shared in proportion to the percentage of responsibility.

7. AVAILABILITY

The Contractor agrees to have available, on a priority basis, the necessary equipment to transport such goods as may be entrusted to it by the Company from time to time. This obligation on the part of the Contractor does not prevent it from transporting goods for a third party on the condition, however, that it can meet its obligation to be available for the Company on a priority basis. The Contractor recognizes that this obligation to be available on a priority basis is an essential condition of the present contract.

8. PAYMENT

8.1 Transportation of goods entrusted to the Contractor shall be paid for every week according to the scale of payment set out in Appendix B.

8.2 The Contractor will submit a weekly statement of account to the Company detailing the goods transported that week.

8.3 The Contractor authorizes the Company to deduct from the amount owed to it any amounts it might owe the Company under the present contract or any other contract it may have with the Company.

8.4 A new Contractor also recognizes the Company's right to withhold a sum of no more than three thousand dollars (\$3,000) from the amount owed to it under the present contract as a guarantee to the Company against all losses and damages to goods entrusted to the Contractor or any sum that the Contractor may owe the Company under the present contract. The amount withheld, once all the deductions are made, shall be returned to the Contractor no later than the ninetieth (90th) day after the end of the present contract.

6.4 L'Entrepreneur convient et s'engage à tenir la Compagnie indemne et à la mettre à couvert de et contre toutes responsabilités, coûts, amendes, poursuites, réclamations, demandes, actions et causes d'action de quelque nature que ce soit et toute blessure en résultant, y compris une blessure entraînant la mort, à toute personne ou personnes que ce soit, de toutes pertes ou dommages à la propriété occasionnés ou subis par toute personne, personnes ou corporation, y compris les parties du présent contrat et leurs employés, préposés ou mandataires, survenant directement ou indirectement à la suite de l'exécution du service prévu dans la présente entente, dans la mesure où de telles blessures, pertes ou dommages furent causés ou contribués par l'action de l'Entrepreneur ou de ses employés ou de ses mandataires ou elle implique leur responsabilité.

La responsabilité sera déterminé par un bureau d'ajusteurs, dont la nomination sera mutuellement acceptée par les parties et qui confirmera le pourcentage de responsabilité de l'Entrepreneur.

L'indemnité payable par l'Entrepreneur à la Compagnie sera partagée proportionnellement à ce pourcentage de responsabilité.

7. DISPONIBILITE

L'Entrepreneur s'engage à avoir en disponibilité et sur une base prioritaire l'équipement nécessaire pour effectuer le transport de marchandises qui peut lui être confié de temps à autre par la Compagnie. Cette obligation de l'Entrepreneur ne l'empêchera pas d'effectuer du transport de marchandises pour une tierce personne à la condition toutefois de pouvoir rencontrer cette obligation de disponibilité prioritaire pour la Compagnie. L'Entrepreneur reconnaît que cette obligation de disponibilité sur une base prioritaire est une condition essentielle au présent contrat.

8. PAIEMENT

8.1 Les transports de marchandises confiés à l'Entrepreneur seront payés à toutes les semaines suivant l'échelle de paiement prévue à l'Annexe "B".

8.2 L'Entrepreneur soumettra à la Compagnie sur une base hebdomadaire un état de compte détaillé pour tous les transports de marchandises effectués pendant cette semaine.

8.3 L'Entrepreneur autorise la Compagnie à déduire à même les sommes qui lui sont ainsi dues toute somme qu'il pourrait lui-même devoir à la Compagnie en vertu de présent contrat ou de tout autre contrat qu'il peut avoir avec la Compagnie.

8.4 Un nouveau Entrepreneur reconnaît de plus le droit à la Compagnie d'effectuer la retenue d'une somme ne dépassant pas trois mille dollars (3,000\$) à même les sommes d'argent qui lui sont dues en vertu du présent contrat afin de garantir la Compagnie contre toute perte et/ou tout dommage aux marchandises confiées à l'Entrepreneur ou de garantir la Compagnie pour toute somme qui pourrait lui être due par l'Entrepreneur en vertu du présent contrat. Cette retenue, une fois toutes les déductions faites, sera remise à l'Entrepreneur au plus tard le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la fin du présent contrat.

8.5 No provisions of this contract shall be interpreted as a guarantee by the Company of a particular volume of work to be given to the Contractor.

9. ADMINISTRATION

9.1 The Contractor assumes sole responsibility as an independent contractor to comply with all the requirements of any statute, regulation or ruling, i.e., taxes, employment insurance, etc.

9.2 The Contractor must have an employer number with the Commission de la santé et de la sécurité du travail and comply with all the relevant statutes.

It shall provide, where required, protection for itself and its employees against work injury, ensure that all premiums are paid, and warrant the Company against all responsibility resulting from its failure to do so. Compliance with this clause is an essential condition of the present contract.

10. NON-COMPETITION

As of the day of termination of this contract by either party, for whatever reason, the Contractor agrees personally and on behalf of its officers, agents, representatives and employees, as well as its successors and/or through or together with any other person, association or company, not to directly or indirectly solicit clients of the Company with whom it has dealt during the period of the present contract and not to transport any goods for them for gain or hire within the province of Quebec for a period of three years.

11. NON-TRANSFERENCE

The Contractor cannot transfer, convey or otherwise alienate its rights under the present contract without written authorization from the Company.

If there were a sale of a truck (O/O):

The contract is transferable to the new owner, on the condition that the new owner is previously accepted by Clarke's manager or managers. The new owner will then be last on the list of contractors.

12. LENGTH OF CONTRACT AND NOTICE OF TERMINATION

As requested by the owner-operators, the following additions shall be made:

To keep owner-operator status, the Contractor must be able to drive and hold a valid driver's licence.

If an owner-operator is unable to drive because of illness, he must be covered by the owner-operators' group insurance, or the contract will be cancelled.

8.5 Aucune des dispositions de ce contrat ne sera interprétée comme une garantie par la Compagnie d'un quelconque volume de transport à être confié à l'Entrepreneur.

9. ADMINISTRATION

9.1 L'Entrepreneur a l'entière responsabilité en tant qu'entrepreneur indépendant de se conformer à toutes les exigences de toute loi, règlement ou ordonnance (c.-à-d. impôt, assurance-chômage, etc.).

9.2 L'Entrepreneur devra détenir un numéro d'employeur auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et se conformer à toutes les dispositions des lois que celles-ci est chargée d'appliquer.

Il devra fournir, lorsqu'il en est requis, une protection pour lui-même et pour ses employés contre les accidents de travail, voir au paiement de toutes les cotisations à cet effet, garantir et tenir la Compagnie indemne de toute responsabilité découlant de son omission de le faire. Le respect de cette clause est une condition essentielle du présent contrat.

10. NON-CONCURRENCE

A compter du jour où il sera mis fin à ce contrat, pour quelque raison que ce soit, par l'une ou l'autre des parties, l'Entrepreneur s'engage tant personnellement qu'au nom de ses officiers, agents, représentants et employés ainsi que pour ses ayants droit et/ou par l'intermédiaire ou conjointement avec toute autre personne, association, compagnie et ce, pour une période de trois (3) ans dans les limites de la province de Québec à ne pas directement ou indirectement solliciter les clients de la Compagnie avec lesquels il a eu affaire pendant la durée du présent contrat et à ne pas traiter avec eux relativement à tout transport routier de marchandises moyennant une rémunération de ces derniers.

11. NON-CESSION

L'Entrepreneur ne peut céder, transporter ou autrement aliéner ses droits en vertu du présent contrat sans l'autorisation écrite de la Compagnie.

S'il y avait vente d'un camion (VR):

Le contrat serait transférable au nouveau propriétaire, à la condition qu'il soit accepté par le ou les dirigeants de la Compagnie Clarke au départ. Il serait alors le dernier sur la liste des entrepreneurs.

12. DUREE ET PREAVIS DE FIN

Tel que demandé par les voiturier-remorqueurs les ajouts suivants seront fait:

Pour conserver son statut de voiturier-remorqueurs l'entrepreneur devra être apte à conduire et détenteur d'un permis de conduire valide.

Si le voiturier-remorqueur est inapte à conduire pour cause de maladie, il devra alors être couvert par l'assurance groupe des voiturier-remorqueurs, sinon le contrat sera annulé.

In the case of a suspended licence, the Contractor keeps his owner-operator status for a maximum period of one year, after which the contract shall be cancelled.

The present contract is effective as of March 15, 1999, and shall terminate on December 31, 2002, unless it is explicitly renewed by the parties.

Should Clarke purchase or acquire the business of another company and merge the operations:

We assure you that your business shall be integrated into the new operations.

However, either of the parties may terminate this contract before the stipulated termination date by giving the other party four weeks' notice. Notice is presumed given to the other party when it is sent by duly prepaid registered letter as follows:

To the Company: CLARKE TRANSPORT
5500 Pullman
Montréal, Quebec H4C 1E3

To the Contractor: ...

The notice shall be presumed to be received three (3) days after being mailed.

No notice will be required if one of the parties terminates the contract after a violation of one of its provisions by the other party.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HAVE SIGNED
THIS ... DAY OF THE MONTH OF ..., ...

CONTRACTOR: _____

COMPANY: "Thérèse de Gongre"

WITNESS(ES): _____

(translation)

[10] The contracts are all the same except for Appendix B, which has five versions. Appendix B sets out the drivers' pay rates based on the type of vehicle they drive. All contracts are dated March 15, 1999, except for two, and all are signed on behalf of Clarke by Ms. Thérèse de Gongre except for one, which has no signature from Clarke.

III - Testimonies

[11] The employer summoned 30 witnesses, including Mr. André Lecavalier, Vice-President of Human Resources for Clarke Inc., the parent company; Mr. Albert Léger, Director of Clarke Transport's Montréal branch; Mr. Robert Delisle, Vice-President for the Eastern Canada region, Ms. Thérèse de Gongre,

Dans le cas de la suspension d'un permis, l'entrepreneur conservera son statut de V.R. pour une période maximum d'un an, sinon son contrat sera annulé.

Le présent contrat entre en vigueur à compter du 15 Mars 1999 et il se terminera le 31 Décembre 2000, à moins d'avoir été explicitement renouvelé par les parties.

Dans l'éventualité où la compagnie Clarke achèterait ou acquerrait le commerce d'une autre compagnie et en fusionne les opérations:

Nous vous assurons que votre entreprise s'intégrerait aux nouvelles opérations.

Cependant, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à ce contrat avant la date prévue de terminaison en donnant à l'autre partie un avis de quatre (4) semaines. Tout avis est présumé donné à l'autre partie lorsqu'il est envoyé par courrier recommandé dûment affranchi comme suit:

A la Compagnie: CLARKE TRANSPORT,
5500 Pullman,
Montréal, Québec H4C 1E4

A l'Entrepreneur: ...

L'avis sera présumé reçu trois (3) jours après sa mise à la poste.

Aucun avis ne sera requis si l'une des parties met fin au présent contrat à la suite d'une violation de l'une de ses dispositions par l'autre partie.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ CE ... E JOUR
DE MOIS DE ...

ENTREPRENEUR: _____

COMPAGNIE: «Thérèse de Gongre»

TEMOIN(S): _____

[sic]

[10] Les contrats sont tous identiques, sauf pour l'annexe «B» dont il y a cinq versions; l'annexe «B» fixe les taux à payer aux camionneurs en raison du type de véhicule fourni par celui-ci. Tous les contrats portent la date du 15 mars 1999 sauf deux, et sont tous signés au nom de Clarke par M^{me} Thérèse de Gongre sauf un, lequel ne porte aucune signature de Clarke.

III - Les témoignages

[11] L'employeur a assigné 30 témoins, dont M. André Lecavalier, Vice-président des Ressources humaines pour Clarke Inc., la compagnie mère; M. Albert Léger, Directeur de la succursale de Montréal de Clarke Transport; M. Robert Delisle, Vice-président pour la région est du Canada; M^{me} Thérèse de Gongre,

Head Dispatcher and Fleet Supervisor; and Ms. Lucie Laliberté, Senior Director of Raymond Chabot Grant Thornton's tax research service; as well as 25 drivers. Only the relevant testimonies are reported below.

[12] The union called as its only witness Ms. Patricia Fournier, Clarke's Supervisor of Employee Benefits.

(a) Testimony of Mr. André Lecavalier

[13] Mr. Lecavalier confirmed that Clarke does not contribute to the truck drivers' group RRSP, that the plan is optional and that only three or four truck drivers are covered by the plan, contrary to the standard defined benefit pension plan for all regular employees. Clarke did not participate in the drafting of the truck drivers' group RRSP; rather it appointed its Supervisor of Employee Benefits, Ms. Patricia Fournier, to act as an intermediary during the plan negotiations between the insurer, the Prudential (now Sun Life), and the truck drivers. Mr. Lecavalier denies that Clarke manages the plan or that it sits on the plan's administrative committee. According to him, Clarke only takes payroll deductions and pays them out to the insurer. Mr. Lecavalier does not know whether replacement drivers participate in the plan.

[14] Disciplinary actions may be taken by Messrs. Robert Delisle or Albert Léger, Clarke's managers at the Turcot yard. Without playing a direct role, Mr. Lecavalier may be consulted as needed.

(b) Testimony of Mr. Albert Léger

[15] Mr. Léger stated that the Montréal division provides pick-up services of goods in Montréal for shipping across Canada, especially to the west. Once the goods are picked up, they are unloaded for sorting at the Turcot yard, 5500 Pullman Street in Montréal, and regrouped by the Clarke Freight Forwarding division to be delivered according to region. Clarke relies on various carriers to do the deliveries, such as CN's intermodal services, Oceanex, its own Clarke Road division, etc. The truck drivers concerned by the certification application are those who pick up goods at the Turcot yard.

[16] Mr. Léger is responsible for negotiating the truck drivers' contracts on behalf of Clarke. Pursuant to

répartitrice en chef et surveillante de la flotte; et M^{me} Lucie Laliberté, directrice principale, service de recherche fiscale de la firme Raymond Chabot Grant Thornton, ainsi que 25 camionneurs. Ne sont rapportés ici que les témoignages pertinents.

[12] De son côté, le syndicat a fait témoigner M^{me} Patricia Fournier, superviseure des avantages sociaux pour Clarke.

a) Témoignage de M. André Lecavalier

[13] M. Lecavalier a confirmé que Clarke ne contribue pas au RÉER collectif des camionneurs, que ce régime est facultatif et que seulement trois ou quatre camionneurs y participent, contrairement au régime standard de retraite à prestations déterminées obligatoire pour tous les employés réguliers. Clarke n'a pas participé à la rédaction du RÉER collectif des camionneurs, mais a nommé son superviseure des avantages sociaux, M^{me} Patricia Fournier, comme intermédiaire entre l'assureur la Prudentielle (maintenant la Sun Life) et les camionneurs pour négocier le régime. Il nie que Clarke soit le gestionnaire ou qu'il siège au comité d'administration du régime. Selon lui, Clarke ne fait que déduire les retenues à la source pour ensuite les verser à l'assureur. M. Lecavalier ignore si les chauffeurs remplaçants participent au régime.

[14] Des mesures disciplinaires peuvent être imposées par MM. Robert Delisle ou Albert Léger, les dirigeants de Clarke à la cour Turcot. Sans jouer un rôle actif, M. Lecavalier peut être consulté au besoin.

b) Témoignage de M. Albert Léger

[15] M. Léger précise que la division de Montréal offre un service de cueillette de marchandises à Montréal pour qu'elles soient expédiées partout au Canada, mais surtout vers l'ouest. Une fois les marchandises recueillies, elles sont déchargées à la cour de triage Turcot, au 5500, rue Pullman à Montréal, et regroupées par la division Clarke Freight Forwarding pour qu'elles soient livrées selon les régions. Clarke utilise les services de divers transporteurs pour effectuer la livraison, tel que les services intermodaux de CN, Oceanex, sa propre division Clarke Road, etc. Les camionneurs qui demandent l'accréditation sont ceux qui font la cueillette de marchandises à la cour Turcot.

[16] M. Léger est chargé de négocier, au nom de Clarke, les contrats avec les camionneurs. En vertu de

clause 2.4 of the contract, Clarke reserves the right to inspect the equipment, but really verifies the equipment only once a contract is signed. Clarke relies on the truck drivers to ensure that their equipment is presentable and clean. However, Mr. Léger admits that Clarke must ensure that the trucks comply with the requirements of ground transport legislation.

[17] According to Mr. Léger, the tachograph, which is compulsory pursuant to clause 2.6 of the contract, is used to record truck movements for purposes of remuneration - weight, number of pick-ups, kilometres driven - and not to verify the speed or determine whether a truck is used in the evenings or on weekends.

[18] All truck drivers must fill out the same daily trip sheet provided by Clarke to record their activities for purposes of remuneration; this document is similar to the bill of lading, which records the dispatcher's name, the number of items and their weight, the final destination, the waiting time, and so on. Clarke reserves the right to unilaterally modify the form, a responsibility assumed by Ms. de Gongre, Fleet Supervisor. A thirty-minute waiting period at a client's premises is remunerated; after that length of time, truck drivers must contact Clarke for instructions.

[19] A bill of lading - clauses 6.2.1 and 6.2.2 of the contract - given to the truck driver either by Clarke or one of its clients usually has Clarke's seal and authorizes the truck driver to load the goods on behalf of Clarke.

[20] The use of replacement drivers is provided for in clauses 4.1, 4.2 and 4.3 of the contract. Replacement drivers are paid directly by the truck drivers and do not appear on Clarke's payroll. Although it is provided for in clause 4.2 of the contract, Clarke does not require the truck drivers to provide information regarding replacement drivers' qualifications. Clarke takes for granted that the truck drivers verify the replacement drivers' licence and insurance, as required by law.

[21] Pursuant to clause 6.2.3 of the contract, Clarke is not responsible for fines resulting from a truck drivers' violation of the *Highway Safety Code* (R.S.Q., ch. C-24.2). However, Mr. Léger admits that certain fines may be paid or reimbursed by Clarke, when they

la clause 2.4 du contrat, Clarke se réserve le droit d'inspecter l'équipement mais, en définitive, ne fait la vérification des équipements que lorsque le contrat est signé. Clarke fait confiance aux camionneurs pour garder leur équipement présentable et propre. Par contre, il admet que Clarke doit s'assurer que les camions respectent les dispositions des lois sur le transport routier.

[17] Selon, M. Léger, le tachymètre, obligatoire à la clause 2.6 du contrat, sert à enregistrer les déplacements des camions aux fins de la rémunération - poids, nombre de cueillettes, kilométrage parcouru - et non à vérifier la vitesse ou l'utilisation du camion le soir ou les fins de semaine.

[18] Tous les camionneurs doivent remplir la même feuille de route journalière fournie par Clarke où ils inscrivent leurs activités pour fins de rémunération, un document semblable à la feuille de connaissance où est consigné le nom de l'expéditeur, le nombre de pièces et leur poids, leur destination ultime, le temps en attente, etc. Par ailleurs, Clarke se réserve le droit de la modifier unilatéralement, fonction qui relève de M^{me} de Gongre, la surveillante de la flotte. Les périodes en attente chez un client sont payées pendant 30 minutes. Au-delà de cette période, les camionneurs doivent communiquer avec Clarke pour obtenir des instructions.

[19] La formule de connaissance - les clauses 6.2.1 et 6.2.2 du contrat - remise au camionneur soit par Clarke, soit par un client de celui-ci, porte habituellement le sceau de Clarke et permet au camionneur de prendre la marchandise en charge au nom de Clarke.

[20] Le recours à des chauffeurs remplaçants, est prévu aux clauses 4.1, 4.2 et 4.3 du contrat. Ces remplaçants sont payés directement par les camionneurs et n'apparaissent pas au bordereau de paie de Clarke. Malgré l'exigence de la clause 4.2 du contrat, Clarke n'exige pas que les camionneurs fournissent les renseignements concernant la qualification des chauffeurs remplaçants. Clarke présume que les camionneurs vérifient leurs permis et assurances selon les exigences de la loi.

[21] En vertu de la clause 6.2.3 du contrat, Clarke n'est pas responsable des amendes des camionneurs pour les infractions au *Code de la sécurité routière* (L.R.Q., c. C-24.2). Cependant, M. Léger admet que certaines amendes peuvent être payées ou remboursées par

result from Clarke's instructions or actions, such as, for example, an overloaded truck or a parking ticket.

[22] According to clause 7 of the contract, drivers must make their trucks available to Clarke on a priority basis during predetermined hours. Eighty percent of the truck drivers must give Clarke daytime priority, while the remaining drivers must do so in the evenings and on Saturdays. Daytime priority hours are 6:00 to 9:00 in the morning to 17:00 to 19:00 in the evening. Evening priority ends at midnight. Truck drivers must remain on stand-by on a priority basis for 60 hours a week.

[23] The drivers are ranked from 206 to 283, and this ranking is used for the order of dispatch set out in clause 11 of the contract. Truck drivers with most years of service get their assignments first. Fifty percent of assignments are determined the night before; the drivers who do not receive specific assignments must report a half-hour before their stand-by duty period, or according to the calls Clarke receives. Some drivers report to Clarke to wait for their assignments, others wait for a call from home. If they are called, they must report within one hour of the call. Truck drivers' stand-by duty periods are not set out in their contracts. Truck drivers are assumed to be aware of their stand-by duty period. Mr. Léger asserts that this is an essential condition of the contract. He acknowledges that it could be difficult for truck drivers to work elsewhere for a third party while remaining on stand-by for Clarke. Drivers are free not to report to Clarke, but under those circumstances, the contract would have to be reviewed. The employer may ask the drivers to provide their services later in the day, so as to respect the industry requirements. For work periods over 60 hours a week, Clarke suggests they have replacement drivers. After work, most drivers park their vehicles in Clarke's yard, or that of an affiliated business, although they are free to park them elsewhere.

[24] Clarke signed a contract with P.A.D., a container transport company in Montréal, so that drivers whose rankings were not sufficiently high could make up the work hours they were missing at Clarke. However, they had no obligation to do so. P.A.D. is not a division of Clarke, but may send drivers to Sunac, another Clarke division.

Clarke, lorsque celles-ci résultent d'instructions ou d'actions venant de Clarke, par exemple, un camion surchargé ou un billet de stationnement.

[22] En vertu de la clause 7 du contrat, les camionneurs sont tenus d'offrir leurs services à Clarke de façon prioritaire pendant des heures pré-déterminées, à raison de 60 heures par semaine. Quatre-vingts pour cent des camionneurs doivent offrir leurs services en priorité à Clarke durant le jour - soit de 6 h à 17 h ou de 9 h à 19 h -, tandis que les autres doivent offrir leurs services en priorité à Clarke le soir - jusqu'à minuit - et le samedi.

[23] Les camionneurs ont des numéros identificateurs de rang, soit de 206 à 283, qui servent à l'ordre de répartition prévu à la clause 11 du contrat. Ceux ayant le plus d'années de service reçoivent leurs attributions en premier. Cinquante pour cent des attributions sont déterminées la veille; les camionneurs qui ne reçoivent pas d'attributions précises doivent se présenter une demi-heure avant leur période de disponibilité, ou selon les appels reçus par Clarke. Certains se rendent chez Clarke pour attendre leurs attributions, d'autres attendent un appel à la maison. S'ils sont appelés, ils doivent se présenter au plus tard une heure après l'appel. Les périodes de disponibilité des camionneurs ne sont pas établies dans leur contrat. Les camionneurs sont présumés connaître leur période de disponibilité prioritaire. M. Léger confirme que cette disponibilité est une condition essentielle du contrat. Il admet que les camionneurs pourraient difficilement travailler ailleurs pour des tiers, et en même temps demeurer disponibles pour Clarke. Ils sont libres de ne pas se présenter, mais dans de telles circonstances le contrat serait à revoir. L'employeur peut demander aux camionneurs de fournir leurs services plus tard durant la journée, afin de respecter les exigences de l'industrie. Pour les périodes au-delà de 60 heures par semaine, Clarke leur suggère d'avoir un chauffeur remplaçant. Après les heures de travail, presque tous les camionneurs stationnent leur véhicule dans la cour de Clarke ou d'une entreprise affiliée bien qu'ils soient libres de les stationner ailleurs.

[24] Clarke a passé un contrat avec P.A.D., une entreprise de transport de conteneurs à Montréal, pour que les camionneurs dont le rang n'est pas suffisamment élevé puissent combler le manque d'heures de travail chez Clarke. Toutefois, ils n'ont aucune obligation de le faire. P.A.D. n'est pas une division de Clarke, mais peut envoyer des chauffeurs pour Sunac, une autre division de Clarke.

[25] Although the contract has a clause authorizing Clarke to withhold a \$3,000 deposit from the truck drivers, this clause is not applied.

[26] Clause 12 of the contract provides that a contract shall be cancelled if a truck driver is not covered by group insurance. According to Mr. Léger, Clarke's only role is to make the payroll deductions. Clarke pays no premium and cannot change the insurance contract, as its role is solely administrative. Mr. Léger states that the truck drivers negotiated the contract.

[27] The truck drivers must have cargo insurance and give Clarke a copy of the certificate. The employer intervened with Burrowes, an insurance broker with whom it has been associated for a long time, so that truck drivers could benefit from group insurance. However, according to Mr. Léger, the brokers do not have to purchase their insurance from Burrowes, since there is no benefit to Clarke.

[28] Clarke requires the truck drivers to carry an alphanumeric, long-distance, personal communication system, which it provides and pays for. Although a document provides that drivers must carry it at all times, Mr. Léger testified that it is only required during the time they are working, giving priority to Clarke, or on stand-by for Clarke.

[29] Drivers who travel in Ontario work under their own licences. However, under cross-examination, Mr. Léger confirmed that Clarke has a licence from the Ontario Ministry of Transportation that allows a Clarke carrier to operate in Ontario.

[30] In the event of a workload increase, Clarke uses services of other contractors and transportation companies, who have no written contracts and are paid by the hour.

[31] Questioned on the following directive, Mr. Léger confirmed that this notice was sent to the truck drivers, but without his authorization:

May 26, 1999

NOTICE
To all drivers

As you know, Friday is the busiest day of the week and we even require people to work overtime. You will understand that we cannot give time off on this day exclusively. If, for a serious

[25] Bien que le contrat contienne une clause autorisant Clarke à retenir un dépôt de 3 000 \$ provenant des camionneurs, cette clause n'est pas appliquée.

[26] La clause 12 du contrat stipule qu'un contrat sera annulé si un camionneur n'est pas couvert par l'assurance collective. Selon M. Léger, le seul rôle de Clarke est de faire les retenues à la source. Clarke ne paie aucune prime et ne peut faire aucun changement au contrat, son rôle étant purement administratif. Il affirme que ce sont les camionneurs qui ont négocié le contrat.

[27] Les camionneurs doivent obtenir une assurance cargaison, dont ils remettent une copie du certificat à Clarke. L'employeur est intervenu avec le courtier Burrowes avec lequel il est associé depuis longtemps afin que les camionneurs bénéficient de l'assurance-groupe; toutefois, selon M. Léger, les courtiers ne seraient pas obligés de s'assurer chez Burrowes, car Clarke n'en retire aucun avantage.

[28] Clarke oblige les camionneurs à se munir d'un système de communication personnel de longue portée alpha-numérique payé et fourni par Clarke. Malgré un document stipulant qu'ils doivent porter l'appareil en tout temps, M. Léger témoigne qu'ils ne sont tenus de le porter que durant les heures pendant lesquelles ils travaillent, donnent leur priorité à Clarke ou sont en attente pour Clarke.

[29] Les camionneurs qui voyagent en Ontario fonctionnent avec leurs propres permis. Cependant, en contre-interrogatoire, M. Léger confirme que Clarke détient un permis du Ministère des transports de l'Ontario qui permet à un transporteur de Clarke de circuler en Ontario.

[30] Dans l'éventualité d'un surcroît de travail, Clarke utilise les services d'autres entrepreneurs et compagnies de transport. Ces derniers n'ont pas de contrats écrits et sont payés à l'heure.

[31] Questionné sur la directive suivante, M. Léger confirme que cet avis a été adressé aux camionneurs, mais sans son autorisation:

26 mai 1999

AVIS
À tous les chauffeurs

Comme vous le savez déjà le vendredi est la journée la plus occupée de la semaine nous devons même obliger des personnes à faire du temps supplémentaire. Vous comprendrez

medical reason, you have to be away, you must provide us with a doctor's note explaining your absence. You know very well that Monday is a slower day, and that it is therefore easier for us to give you time off on that day. Theoretically, we are closed on June 24 and July 1, so we will be working on Friday, June 25 and Friday, July 2. Exceptionally, the company will authorize some individuals to take time off on those two specific Fridays, if a request is made.

Thank you for your understanding.

(s) Thérèse de Gongre

(translation)

He later gave instructions to Ms. de Gongre not to send out this kind of notice. However, he admits that no notice was sent out to correct this mistake.

[32] The truck drivers have to display Clarke's logo on the doors of their trucks to meet the demand of clients who want Clarke's trucks to be clearly identified. Clarke's logo is affixed in such a way that it cannot be removed without repainting the truck.

[33] To comply with the *Act respecting owners and operators of heavy vehicles* (R.S.Q., c. P-30.3), drivers must participate in a training program set up and paid for by Clarke.

[34] Drivers are not required to find a replacement for days off or absences. However, Clarke can ask to review the contract if a replacement is not available. To be absent, a driver must first request time off; Clarke tries to accommodate him, but without pay. Mr. Léger stated that a driver is never suspended for disciplinary reasons; he receives a warning and ultimately his contract is withdrawn.

[35] Although the drivers must be incorporated, Mr. Léger was unable to explain why.

(c) Testimony of Ms. Thérèse de Gongre

[36] As Fleet Supervisor for Clarke, Ms. de Gongre controls trip sheets and truck drivers absences. In her role as Head Dispatcher, she assigns the work according to clients' requests, pick-up time, the truck, and so on. The dispatch sheet for a given day is prepared at 16:00 the day before; consequently, drivers who want time off

que nous ne pouvons nous permettre de donner congé cette journée exclusivement. Si, pour raison majeur d'ordre médical vous devez vous absenter, vous devrez nous fournir une preuve de votre médecin de votre absence. Vous savez très bien que le lundi est une journée plus tranquille donc plus facile à vous accorder ce congé. Pour ce qui est du 24 juin et 1^{er} juillet théoriquement nous serons fermés, donc le vendredi 25 juin et vendredi le 2 juillet nous travaillerons. Exceptionnellement la compagnie autorisera certaines personnes à prendre congé ses deux vendredis spécifiques à ceux qui en ont fait la demande.

Merci de votre compréhension

(s) Thérèse de Gongre

[sic]

Il a subséquemment donné instructions à M^{me} de Gongre de ne plus émettre de documents de ce genre. Cependant, il admet ne pas avoir émis un avis correctif.

[32] Les camionneurs sont tenus d'afficher le logo de Clarke sur les portes de leurs camions pour satisfaire à une demande des clients voulant que les camions de Clarke soient clairement identifiés. Le logo de Clarke est fixé de telle sorte qu'il ne peut être enlevé sans avoir à repeindre le camion.

[33] Pour se conformer à la *Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds* (L.R.Q., c. P-30.3), les camionneurs sont tenus de participer au programme de formation mis sur pied et payé par Clarke.

[34] Les camionneurs ne sont pas tenus de se faire remplacer lors de congés ou absences; néanmoins, Clarke peut demander le réexamen du contrat si l'un de ceux-ci n'était pas disponible. Avant de s'absenter, le camionneur doit communiquer sa demande à Clarke qui tente de l'accommoder, sans toutefois le rémunérer. M. Léger précise qu'un camionneur n'est jamais suspendu pour des motifs disciplinaires, il reçoit un avertissement et ultimement se voit retirer contrat.

[35] Bien que les camionneurs doivent être incorporés, M. Léger n'a su expliquer pourquoi.

c) Témoignage de M^{me} Thérèse de Gongre

[36] En tant que superviseuse de la flotte pour Clarke, M^{me} de Gongre gère les feuilles de route et d'absences des camionneurs. Dans son rôle de répartitrice en chef, c'est elle qui attribue le travail selon les demandes des clients, l'heure de cueillette, le camion et ainsi de suite. La feuille de répartition pour le lendemain est préparée

must advise her in advance. Drivers are not paid for the time they are on call at home during their stand-by duty period. Although she has the authority to discipline drivers, she stated that she has never done so.

[37] She confirms that Clarke pays an annual allowance for uniforms, but does not force the drivers to wear them. As for the cargo insurance, her role consists of referring the drivers to Burrowes.

[38] She states that she sent out the previously mentioned notice about the high number of absences on Fridays and also states that, unless they have replacement drivers, she prefers that drivers take Mondays and Tuesdays off, which are not so busy. After the notice, it seems that drivers took the Friday availability rule seriously. She states that she does not require medical certificates for absences; the notice sent out on May 26, 1999, was intended to remind people that Fridays are busy. Drivers indicate their vacations on a posted sheet, but Ms. de Gongre does not interfere or decide on the number of weeks they take off. Truck drivers who do not find a replacement during their summer vacations are declared absent on the dispatch sheets.

[39] She explains that it is by sheer coincidence that all truck drivers are insured by Burrowes and indicates that it is probably because the insurer offers a better rate. However, a Burrowes representative calls her to verify if a new driver has the same status for insurance purposes as other Clarke drivers. On the other hand, a driver cannot be insured by Burrowes unless he signs a contract with Clarke.

(d) Testimony of Ms. Patricia Fournier

[40] Ms. Fournier affirms that Sun Life has since bought the original group insurance policy and has renewed it, except for the contract number. She explains the insurer required that Clarke manage the administration of the contract and that coverage be compulsory for all the drivers. However, Mr. André Gagnon, a replacement driver, does not participate in the group insurance because he does not have a permanent position. When the annual policy is renewed, Sun Life contacts Ms. Fournier, who in turn contacts the drivers to explain the changes in the premium. As

à 16 h la veille; par conséquent, les camionneurs qui veulent s'absenter doivent l'aviser d'avance. Les camionneurs ne sont pas payés pour le temps durant lequel ils attendent un appel à la maison pendant leur période de disponibilité. Bien qu'elle ait le pouvoir de discipliner les camionneurs, elle affirme ne l'avoir jamais fait.

[37] Elle confirme que Clarke défraie un coût annuel pour les uniformes, mais n'intervient pas dans leur droit de le porter ou non. En ce qui a trait à l'assurance cargaison, son rôle consiste à renvoyer les camionneurs chez Burrowes.

[38] Elle précise qu'elle a fait émettre l'avis concernant le nombre élevé d'absences le vendredi et dit préférer que les camionneurs s'absentent les lundis et mardis, qui sont moins achalandés, à moins d'avoir un chauffeur remplaçant. Après l'avis, semble-t-il, les camionneurs ont pris la question de la disponibilité le vendredi au sérieux. Elle affirme ne pas exiger des certificats médicaux pour les absences, le but de l'avis du 26 mai 1999 étant de rappeler que les vendredis sont occupés. Les camionneurs indiquent leur choix de vacances sur une feuille affichée, mais elle n'intervient pas et ne détermine pas leur choix quant au nombre de semaines. Les camionneurs qui ne se font pas remplacer pendant leurs vacances d'été sont déclarés absents sur la feuille de répartition.

[39] Elle explique que c'est par pur hasard que tous les camionneurs sont assurés avec le courtier Burrowes et elle indique que c'est probablement parce que celui-ci offre un meilleur prix. Cependant, une représentante de la compagnie Burrowes lui téléphone pour confirmer si un nouveau camionneur a le même statut que les autres camionneurs de Clarke aux fins des assurances. Par contre, un camionneur ne peut s'assurer chez Burrowes à moins d'avoir passé un contrat avec Clarke.

d) Témoignage de M^{me} Patricia Fournier

[40] M^{me} Fournier affirme que la Sun Life a acheté depuis la police d'assurance collective d'origine et l'a reconduite, sauf pour le numéro du contrat. Elle explique que l'assureur a exigé que Clarke en assure l'administration et que la couverture soit obligatoire pour tous les camionneurs. Toutefois, le chauffeur remplaçant, M. André Gagnon, ne participe pas à l'assurance collective, car il n'a pas de permanence. Au moment du renouvellement annuel de la police, la Sun Life communique avec M^{me} Fournier qui à son tour communique avec les camionneurs pour expliquer les

for the group RRSP, she explains that Clarke only plays an administrative role.

(e) Testimony of Ms. Lucie Laliberté

[41] Ms. Lucie Laliberté is an accountant and has worked for more than 20 years in the tax field. Under the instructions of counsel for the employer, she filed an expert report based on the drivers' financial documents, such as T-4 and Relevé 1 forms, financial statements, income declarations (T-2 and R-4-LT41 forms), certificates of incorporation, and other submitted documents. The report and covering letter are reproduced below:

August 29, 2001

BY COURIER

Ogilvy Renault
Attention: Mr. Jean Allard
1981 McGill College Avenue
Suite 1100
Montréal, Québec
H3A 3C1

Subject: In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and a certification application filed pursuant to section 24 thereof by the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931, applicant, and Clarke Transport Canada Inc., employer (20415-C)

Dear Mr. Allard,

I am enclosing our report in the case mentioned above. Our analysis is based on the financial statements of the owner-operators in the financial year that includes (in part or in full) the reference period of October 1, 1998 to June 10, 1999. We obtained the financial statements from 25 corporations out of a possible 27 owner-operators, a list of which you will find in Appendix 1. No financial statement was verified and this is, to a large extent, a notice to readers.

Summary

Our analysis shows that the owner-operators are taking advantage of tax benefits derived from the incorporation of their businesses. The majority of the businesses have chosen a year end other than December 31, thus permitting a tax deferral. In addition, several owner-operators have elected to pay themselves by means of salary and dividends, benefiting from advantageous tax rates.

Our analysis also establishes that management style has an impact on the business' profitability. Certain owner-operators have more than one truck, others have several employees. Other costs like gas, maintenance, and repairs, as well as insurance,

changements de prime. En ce qui concerne le RÉER collectif, elle explique que Clarke ne joue qu'un rôle administratif.

e) Témoignage de M^{me} Lucie Laliberté

[41] M^{me} Lucie Laliberté est comptable et travaille depuis plus de 20 ans dans le domaine de la fiscalité. Elle a déposé un rapport d'expertise préparé selon les instructions du procureur de l'employeur à partir des documents financiers provenant des camionneurs tels que les formulaires T-4 et Relevés 1, les états financiers, les déclarations de revenus (formules T-2 et R-4-LT41), les certificats de constitution en entreprise et autres documents soumis. Le rapport et la lettre sommaire l'accompagnant sont reproduits ci-après:

Le 29 août 2001

PAR MESSAGER

Ogilvy Renault
À l'attention de M^r Jean Allard
1981, avenue McGill College
Bureau 1100
Montréal (Québec)
H3A 3C1

Objet: Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 dudit *Code* par Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931, requérante, Clarke Transport Canada Inc., employeur (20415-C)

Cher Maître,

Vous trouverez ci-après notre rapport dans le dossier mentionné en rubrique. Notre analyse repose sur les états financiers des voituriers-remorqueurs pour l'année financière incluant la période de référence (en partie ou en totalité), soit du 1^{er} octobre 1998 au 10 juin 1999. Ainsi, nous avons obtenu des états financiers pour 25 sociétés sur une possibilité de 27 voituriers-remorqueurs, dont vous trouverez la liste à l'annexe 1. Aucun état financier n'est vérifié et il s'agit en grande partie d'avis au lecteur.

Résumé

Notre analyse démontre que les voituriers remorqueurs profitent des avantages fiscaux que procure l'incorporation de leur entreprise. En effet, la majorité des entreprises a choisi une fin d'exercice autre que le 31 décembre, permettant ainsi un report du paiement des impôts. De plus, plusieurs voituriers ont choisi de se verser leur rémunération sous forme de salaire et de dividende profitant de taux d'impôt avantageux.

Notre analyse établit également que le style de gestion a un impact sur la profitabilité de l'entreprise. En effet, certains voituriers-remorqueurs ont plus d'un camion; d'autres ont plusieurs employés; finalement, les autres charges telles

licences, taxes and permits, vary among the businesses. Nineteen corporations showed a profit for the reference period and six incurred losses.

Finally, our analysis shows that the corporations' incomes are not exclusively for the personal use of the shareholders. Some owner-operators use subcontractors or employees, often a member of the family. In addition, some corporations have more than one shareholder, to whom a dividend is paid.

I hope this is satisfactory.

Yours sincerely,

(s) Lucie Laliberté, CA, MSc
Senior Director, Tax Research Services

Our Analysis

Our analysis is principally directed at demonstrating the following three elements:

• Incorporation Provides Tax Benefits Not Available to an Employee

Incorporation allows the shareholder-officer to benefit from an advantageous tax rate from the revenues of an active business. In addition, the shareholder-officer can choose to be remunerated by means of salary, dividends, or a combination of both, in order to maximize the rate of return.

• The Management Style of the Owner-operators Has an Impact on the Profitability of the Business

A manager must make choices that will have positive or negative effects on the profitability of the business. Thus, the vehicles' maintenance level, the cost of fuel, and the number of trucks and of employees have an impact on the company's profitability.

• The Corporation's Income Is Not Exclusively for the Administrator's Use

Other than operating expenses, managers may choose to hire employees with whom they have agreed to share the business' income. Or they may choose to retain the services of independent persons. In addition, if the corporation has more than one shareholder, it is possible for the administrators to declare dividends for those shareholders who are entitled to dividends.

(1) Incorporation Provides Tax Benefits Not Available to an Employee

In the first place, it is important to distinguish between the taxation of employment income and the taxation of business income. Employees must include in their income the amount of salary received in a calendar year. The only allowable expenses against this income are those specifically permitted in the *Income Tax Act* (the *Act*). Thus, employees in general cannot claim employment expenses unless their contract requires them

l'essence, l'entretien, les réparations ainsi que les assurances licences taxes et permis varient entre les entreprises. Ainsi, dix-neuf sociétés ont montré des profits pour la période examinée et six ont encouru des pertes.

Finalement, notre analyse montre que les revenus de la société ne sont pas utilisés exclusivement à des fins personnelles des actionnaires. En effet, certains voituriers utilisent les services de sous-traitants ou d'employés, souvent un membre de la famille. De plus, certaines sociétés comptent plus d'un actionnaire, à qui un dividende a été versé.

En espérant le tout à votre entière satisfaction, nous vous prions de recevoir, cher Maître, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

(s) Lucie Laliberté, CA, M.Sc.
Directrice principale, service de recherche fiscale

Notre analyse

Notre analyse vise principalement à démontrer les trois éléments suivants:

• L'incorporation procure des avantages fiscaux non disponibles à un employé.

L'incorporation permet à l'actionnaire-dirigeant de profiter de taux d'impôt avantageux sur les revenus d'entreprise exploitée activement. De plus, l'actionnaire-dirigeant peut choisir une rémunération sous forme de salaire, de dividende ou une combinaison des deux, afin de maximiser son rendement.

• Le style de gestion des voituriers-remorqueurs a un impact sur la rentabilité de l'entreprise.

Un gestionnaire doit exercer des choix qui auront des effets positifs ou négatifs sur la rentabilité de son entreprise. Ainsi, le niveau d'entretien des véhicules, le coût du carburant, ainsi que le nombre de camions et d'employés ont un impact sur la rentabilité de l'entreprise.

• Les revenus de la société ne sont pas utilisés exclusivement à des fins personnelles.

Outre les dépenses de fonctionnement, le gestionnaire peut choisir d'engager les services d'employés avec qui il a accepté de partager les revenus de l'entreprise. D'autre part, il peut choisir de retenir les services de personnes indépendantes. De plus, si la société compte plus d'un actionnaire, il est possible pour les administrateurs de déclarer des dividendes aux détenteurs d'actions donnant droit à ces dividendes.

1) L'incorporation procure des avantages fiscaux non disponibles à un employé.

En tout premier lieu, il importe de distinguer entre l'imposition des revenus tirés d'un emploi et ceux tirés d'une entreprise. Un employé devra inclure à ses revenus le montant de salaire qui lui est versé au cours d'une année civile. Les seules dépenses permises à l'encontre de ces revenus sont celles spécifiquement permises par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (ci-après la *Loi*). Ainsi, un employé, en général, ne peut réclamer des dépenses

to pay for them personally. In addition, an employee is not allowed to receive this salary through a corporation.

Income from a business is taxable in the year it is earned. An entrepreneur may claim all expenses incurred to earn this income, to the extent that the expense is reasonable in the circumstances and the *Act* has no specific restriction in that regard (for example, entertainment expenses). Thus, office expenses, fees for bookkeeping and the preparation of financial statements and salary paid to an assistant or a replacement would be deductible. Furthermore, business income may be earned through a corporation.

(a) Business Income Earned Through a Corporation

As a general rule, the fiscal impact of revenue is the same, whether it is received directly by the individual or through a corporation, then distributed to the shareholder through dividends. However, taxpayers will make the most of tax advantages when they want to capitalize a part of their income in the corporation and split the revenue with family members. In addition, shareholder-officers can optimize their personal situation by paying themselves a combination salary-dividend.

The main advantages of incorporation are the following:

- The small business deduction for income from an active business;
- The possibility of revenue sharing with family members by issuing stock in the name of these persons and paying them dividends;
- The annual remuneration may be paid as salary, dividends or a combination of both;
- The possibility of deferring income by choosing a different year end than December 31;
- The possibility of deferring a year's income by declaring a year-end bonus or giving the shareholder an advance.

(b) Remuneration of the Shareholder-Officer

When one speaks of remuneration for a shareholder-officer, one thinks of an optimal salary-dividend combination, a year-end bonus and the possibility of taking advantage of a tax deferral by giving the shareholder-officer an advance.

(i) Salary-Dividend Combination

When shareholders carry on a business through a corporation, they may choose to receive a salary, a dividend or a combination of both. A salary is a deductible expense for the corporation, which has an impact on the corporation's profitability. However, salary income is taxed at a higher rate for the individual than dividend income. Furthermore, the payment of a salary allows the individual to contribute to an RRSP and to the Quebec Pension Plan. It should be noted that this choice

d'emploi que si son contrat l'oblige à les acquitter personnellement. De plus, il n'est pas permis à un employé de recevoir ce salaire par l'entremise d'une société.

Les revenus tirés d'une entreprise sont imposables dans l'année où ils sont gagnés. L'entrepreneur peut réclamer toute dépense engagée pour gagner ce revenu, dans la mesure où cette dépense est raisonnable dans les circonstances et que la *Loi* ne prévoit pas de restriction spécifique à cet égard (par exemple, les frais de représentation). Ainsi, les frais de bureau, les honoraires pour la tenue de livre et la préparation des états financiers et les salaires versés à un assistant ou à un remplaçant seraient déductibles. Par ailleurs, les revenus d'entreprise peuvent être gagnés par l'entremise d'une société.

a) Revenus d'entreprise gagnés par l'entremise d'une société

En règle générale, l'impact fiscal d'un revenu est le même, que le revenu soit reçu directement par l'individu ou par l'intermédiaire d'une société, puis distribué à l'actionnaire par voie de dividendes. Cependant, le contribuable profitera d'avantages fiscaux lorsqu'il désire capitaliser une partie de ses revenus dans sa société et faire du fractionnement de revenu avec les membres de sa famille. En plus, l'actionnaire-dirigeant pourra optimiser sa situation personnelle en se versant une combinaison salaire-dividende.

Les principaux avantages d'une incorporation sont les suivants:

- La déduction pour petite entreprise sur les revenus tirés d'une entreprise exploitée activement;
- La possibilité de fractionnement de revenu avec les membres de la famille en émettant des actions au nom de ces personnes et en leur versant des dividendes;
- La rémunération annuelle peut être versée soit sous forme de salaires, de dividendes ou d'une combinaison des deux;
- La possibilité de différer ses revenus en choisissant une fin d'exercice différente du 31 décembre;
- La possibilité de reporter l'imposition des revenus d'une année en déclarant un boni en fin d'année ou encore en accordant une avance à l'actionnaire.

b) Rémunération de l'actionnaire-dirigeant

Lorsqu'on parle de rémunération à un actionnaire-dirigeant, on pense à une combinaison optimale salaire-dividende, à un boni de fin d'année et à la possibilité de profiter d'un report d'impôt en versant une avance à l'actionnaire.

i) Combinaison salaire-dividende

Lorsqu'un actionnaire exploite une entreprise par l'intermédiaire d'une société, celui-ci peut choisir de recevoir soit un salaire, soit un dividende ou une combinaison des deux. Le salaire est une dépense déductible pour la société, ce qui a un impact sur la rentabilité de la société. Cependant, le revenu de salaire est imposé à un taux plus élevé pour l'individu qu'un revenu de dividende. Par ailleurs, le versement d'un salaire permet à l'individu de contribuer à un RÉER et au régime des

between a salary and a dividend only exists if the individual carries on a business through a corporation.

When we studied the financial statements, we noted that 21 corporations showed salary costs. Among these, **11 owner-operators opted to receive remuneration in the form of salary and dividends**. Another chose to be remunerated by dividend alone.

(ii) Year-End Bonus

To optimize the shareholder-officer's remuneration, it is possible to pay year-end bonuses. The corporation may claim the deduction in the year the bonus is declared, even if the bonus is paid in the subsequent financial year. The employee will include the bonus in the year it was received. Thus, it is possible to take advantage of a year's income deferral in certain cases.

Bonuses were given in four corporations. These bonuses varied between \$15,000 and \$40,000.

(iii) Shareholder Advance

A loan or an agreed-upon advance to the shareholder is taxable in the shareholder's hands, unless it is repaid during the following tax year. It is thus possible to take advantage of a year's tax deferral on the amount of the loan or the advance. However, a tax benefit calculated on the basis of prescribed rates of interest must be added to the shareholder's income.

Seven corporations indicated an advance to pay a shareholder, and these advances varied from \$30,000 to \$60,000.

(c) Conclusion

It may be concluded that the owner-operators benefited from the advantages of incorporating their businesses, whether by choosing the year-end date, combining salaries and dividends, declaring a year-end bonus or through a loan or an advance from their corporations.

(2) The Management Style of the Owner-operators Has an Impact on the Profitability of the Business

By examining the financial statement of the 25 owner-operators as well as other documents relevant to our analysis, we can see that the income and expenses vary from one business to another.

The main differences are the following:

(a) Income

A corporation may decide to acquire more than one truck, which would increase income and possibly the businesses' profitability. **Three corporations have two trucks,** which are 2630-1929 Québec Inc. (Pierre Raymond), Roger Bleau Transport Inc. (Roger Bleau) and 132522 Canada Ltée (Lucien

rentes du Québec. Il est à noter que ce choix entre un salaire et un dividende existe seulement si l'individu exploite une entreprise par l'entremise d'une société.

Lors de l'examen des états financiers, nous notons que vingt et une sociétés montrent une charge de salaires. Parmi ces sociétés, nous notons que **onze voituriers-remorqueurs ont choisi de recevoir une rémunération sous forme de salaire et de dividende**. Un autre a choisi de recevoir une rémunération sous forme de dividende seulement.

ii) Boni de fin d'année

Afin d'optimiser la rémunération de l'actionnaire-dirigeant, il est possible de verser des bonis en fin d'année. La société peut réclamer la déduction dans l'année au cours de laquelle le boni est déclaré, même si le boni est versé dans l'exercice subséquent. L'employé inclura ce boni dans l'année au cours de laquelle il l'a reçu. Il est donc possible de profiter d'un report d'impôt d'un an dans certains cas.

On retrouve des bonis dans quatre sociétés. Ces bonis varient entre 15 000 \$ et 40 000\$.

iii) Avance à l'actionnaire

Un prêt ou une avance consenti à l'actionnaire est imposable dans les mains de ce dernier, sauf s'il est remboursé dans l'année d'imposition suivante. Il est donc possible de profiter d'un report d'impôt d'un an sur le montant du prêt ou de l'avance. Cependant, un avantage imposable calculé en fonction des taux d'intérêt prescrits doit être ajouté au revenu de l'actionnaire.

Sept sociétés ont indiqué une avance à payer à l'actionnaire, et ces avances varient entre 30 000\$ et 60 000 \$.

c) Conclusion

On peut conclure que les voituriers-remorqueurs ont profité des avantages de l'incorporation de leur entreprise, que ce soit par le choix de la date de fin d'exercice, la combinaison salaire dividende, la déclaration d'un boni en fin d'exercice ou encore par le biais d'un prêt ou d'une avance de leur société.

2) Le style de gestion des voituriers-remorqueurs a un impact sur la profitabilité de l'entreprise

En examinant les états financiers des 25 voituriers-remorqueurs ainsi que les autres documents pertinents à notre analyse, nous pouvons constater que les revenus et les charges varient d'une entreprise à l'autre. Les principales différences sont les suivantes:

a) Revenu

Une société peut décider d'acquérir plus d'un camion, ce qui aurait pour effet d'augmenter les revenus et possiblement la rentabilité de l'entreprise. **Trois sociétés ont deux camions à leur actif.** Il s'agit de 2630-1929 Québec Inc. (Pierre Raymond), Roger Bleau Transport Inc. (Roger Bleau) et

Déodatie). The income of these corporations is clearly higher than those having only a single truck.

(b) Salaries and Payroll Taxes

In almost all cases, salary and payroll tax costs account for the biggest expense. **Thirteen corporations have only one employee, the shareholder-officer, while the others have more than one employee or deal with a subcontractor.** Some may call on another driver for the vacation period, but they are exceptions.

Salary costs vary between 18.8% and 57.6% of income. The variation may be explained by the fact that some officers decide to be remunerated by a dividend or a salary-dividend combination.

Four corporations have no cost for salary and payroll taxes. Two of them have subcontracting costs, another relies on management fees, while the last one has no manpower charges, since the owner-operator chose to receive dividends only. Finally, **seven corporations had costs for both salaries and subcontracting.**

(c) Gas, Maintenance and Repairs

Most of the corporations only had one truck. However, we noted that one corporation had no trucks while three had two. Costs for gas, maintenance and repairs vary between 16.2% and 49.9% of income.

(d) Insurance, Licences, Taxes and Permits

Insurance costs vary between 2.6% and 8.9% of income. Costs for licences, taxes and permits vary between 1% and 7.9% of income. We can see, therefore, that these costs vary considerably among the owner-operators.

(e) Net Profits

Nineteen corporations showed profits for the period under review. These vary between 1% and 57.4% of income. **Six corporations showed losses** for that period.

However, taking into account the fact that salaries are predominantly paid to the shareholder, we looked at the profits before salaries and found profits varying between 1% and 65% of income. The corporation showing the lowest profits has no truck and shows a subcontracting cost that is 67% of income. The corporation with the best performance had a cost for gas, maintenance and repairs that was 19% of income.

(f) Conclusion

We can thus conclude that the management style has an impact on the profitability of the business. Some owner-operators choose to have more than one truck and deal with

132522 Canada Ltée (Lucien Déodatie). Le revenu de ces sociétés est nettement supérieur à celui des sociétés ne possédant qu'un seul véhicule.

b) Salaires et charges sociales

La charge de salaires et charges sociales représente dans presque tous les cas la dépense la plus importante. **Treize sociétés n'ont qu'un employé, soit l'actionnaire-dirigeant, tandis que les autres sociétés ont plus d'un employé ou encore font affaire avec un sous-traitant.** Exceptionnellement, certains feront appel à un autre chauffeur pendant la période des vacances.

La charge de salaires varie entre 18,8 % et 57,6 % des revenus. La variation peut être expliquée du fait que certains dirigeants décident d'être rémunérés par un dividende ou une combinaison salaire-dividende.

Quatre sociétés n'ont aucune charge relativement aux salaires et charges sociales. Deux d'entre elles ont des charges de sous-traitance, une affiche plutôt des honoraires de gestion tandis que la dernière n'a aucune charge relative à de la main d'oeuvre, le voiturier ayant choisi de recevoir seulement un revenu de dividendes. Finalement, **sept sociétés ont, à la fois, une charge de salaire et de sous-traitance.**

c) Essence, entretien et réparation

La majorité des sociétés ne comptent qu'un camion à leur actif. Cependant, nous avons noté qu'une société ne possédait aucun camion tandis que trois en comptaient deux. Les charges d'essence, d'entretien et de réparation varient entre 16,2 % et 49,9 % des revenus.

d) Assurances, licences, taxes et permis

Les charges d'assurance varient entre 2,6 % et 8,9 % du revenu. Les charges de licences, taxes et permis varient entre 1 % et 7,9 % du revenu. Nous pouvons donc noter que les charges d'assurance, licences, taxes et permis varient considérablement entre les voituriers-remorqueurs.

e) Bénéfice net

Dix-neuf sociétés ont montré des profits pour la période examinée. Ces profits varient entre 1 % et 57,4 % des revenus. **Six sociétés ont réalisé des pertes** au cours de la période sous examen.

Cependant, en tenant compte du fait que les salaires sont majoritairement versés à l'actionnaire, nous avons regardé le profit avant salaire et nous obtenons des profits variant entre 1 % et 65 % du revenu. La société ayant le plus bas bénéfice n'a aucun camion et montre une charge de sous-traitance représentant 67 % du revenu. Quant à celle ayant réalisé le meilleur rendement, elle a une charge d'essence, d'entretien et de réparation de 19 % du revenu.

f) Conclusion

Nous pouvons donc conclure que le style de gestion a un impact sur la rentabilité de l'entreprise. En effet, certains voituriers ont fait le choix d'avoir plus d'un camion et de faire

subcontractors. Similarly, some businesses have more than one employee.

In addition, we observed that the costs directly linked to the trucks (gas, maintenance and repairs) vary greatly from one business to another.

Finally, some owner-operators receive only salaries, while others receive a salary-dividend combination, which has an impact on the financial situation of the business and the shareholder-officer.

(3) The Corporation's Income Is Not Exclusively for the Administrator's Use

As we mentioned earlier, it is possible for an owner-operator to hire an employee or a subcontractor. In addition, depending on the capitalization of the corporation, the business profits can be paid as dividends to people other than the owner-operator.

(a) Employee Remuneration or Payments to Subcontractors

Nine businesses had more than one employee to whom a salary was paid. Two of them had more than two. Often salaries are paid to a family member.

Furthermore, **seven corporations had subcontracting costs**, indicating that fees were paid to persons other than the shareholder-officer. These subcontracting costs vary between \$600 and \$70,000. We have no information as to the identity of these people.

(b) Splitting Income With Other Shareholders

Four corporations had more than one shareholder: 9060-6450 Québec Inc. (Marcel, Daniel and Manon Girard), 9024-6521 Québec Inc. (Marc Roussy and Liboria Loforte), André McCullum Transport Inc. (André and Pierre McCullum) and 132522 Canada Ltée (Lucien and Sylvain Déodat). Dividends were paid by three corporations: 9024-6521 Québec Inc., André McCullum Transport Inc., and 132522 Canada Ltée, and vary from \$5,000 to \$75,000.

(c) Conclusion

We can therefore conclude that, in several situations, the owner-operator shares the income from the business with other people, often family members, whether employees, subcontractors or other shareholders.

(translation [The appendix explaining the reference period for each truck driver is not reproduced here.])

[42] Ms. Laliberté explained that businesses benefit from an advantageous 20% tax rate, as opposed to a rate as high as 48% for employees. Also, incorporation allows for income splitting by paying dividends to a shareholder or salary to an employee. Another advantage is deferring tax to a later year by declaring

affaire avec des sous-traitants. De même, certaines entreprises ont plus d'un employé.

De plus, nous avons observé que les charges directement liées à l'utilisation des camions (essence, entretien, réparation) varient grandement d'une entreprise à l'autre.

Finalement, certains voituriers ne reçoivent qu'un salaire, tandis que d'autres reçoivent une combinaison salaire-dividende, ce qui a un effet sur la situation financière de l'entreprise et de l'actionnaire-dirigeant.

3) Les revenus de la société ne sont pas utilisés exclusivement à des fins personnelles.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il est possible pour un voiturier-remorqueur d'utiliser les services d'un employé ou d'un sous-traitant. De plus, tout dépendant de la capitalisation de la société, les profits de l'entreprise peuvent être versés sous forme de dividendes à des personnes autres que le voiturier-remorqueur.

a) Rémunération des employés ou versement à des sous-traitants

Neuf entreprises ont plus d'un employé à qui des salaires ont été versés. Deux d'entre elles en ont plus de deux. Il s'agit souvent de salaire versé à un autre membre de la famille.

Par ailleurs, **sept sociétés ont des charges de sous-traitance**, indiquant que des honoraires ont été versés à des personnes autres que l'actionnaire-dirigeant. Ces charges de sous-traitance varient entre 600 \$ et 70 000 \$. Nous n'avons pas d'information sur l'identité de ces personnes.

b) Fractionnement de revenu avec d'autres actionnaires

Quatre sociétés ont plus d'un actionnaire, soit 9060-6450 Québec Inc. (Marcel, Daniel et Manon Girard), 9024-6521 Québec Inc. (Marc Roussy et Liboria Loforte), André McCullum Transport Inc. (André et Pierre McCullum) et 132522 Canada Ltée (Lucien et Sylvain Déodat). Des dividendes ont été versés par trois sociétés, soit 9024-6521 Québec Inc. André McCullum Transport Inc. et 132522 Canada Ltée, des dividendes variant entre 5 000 \$ et 75 000 \$.

c) Conclusion

Nous pouvons donc conclure que dans plusieurs situations, le voiturier-remorqueur partage les revenus de l'entreprise avec d'autres personnes, souvent d'autres membres de la famille, que ce soit des employés, des sous-traitants ou d'autres actionnaires.

[L'annexe faisant état de la période de référence pour chaque camionneur n'est pas reproduite ici.]

[42] M^{me} Laliberté explique que les entreprises bénéficient d'un taux avantageux d'imposition, soit 20 % comparativement à un taux allant jusqu'à 48 % pour les employés. Également, la constitution en entreprise permet de fractionner le revenu par le paiement de dividendes à un actionnaire ou le

bonuses or paying a shareholder advance. Ms. Laliberté's testimony is based on the businesses of truck drivers who have made these kinds of payments.

[43] According to her testimony, two scenarios emerge from how drivers manage their gains; either payments are made to the sole or principal shareholder (the driver), or salary/dividends are paid to the driver's wife or payments are made to subcontractors.

[44] She explained in cross-examination that drivers, as shareholders of the corporations, make financial choices, just as taxpayer employees do when they choose to contribute to a RRSP, make charitable donations or invest in high-risk corporations to reduce their taxes. She noted that, in this kind of situation, employees do not need to ask their employer's permission to do this. She admitted that she did not examine the drivers' tax returns.

[45] Where the financial statements indicate subcontracting costs, she submitted that these amounts do not indicate to whom they were paid nor for what kind of work. In the case of dividend payments made to Marguerite Déodat, Ms. Laliberté testified that the documents did not allow her to conclude one way or the other if this is an income-splitting strategy. She recognized that there is a certain confusion in comparing some documents with others; for example, she could not confirm whether Mr. Bleau had more than one vehicle. According to his financial statement, Mr. Pépin has no vehicle, but his insurance coverage indicates that he has one. She indicated that Mr. Lucien Déodat is the highest income earner among those with only one truck, although the evidence shows that he has two. Nevertheless, she testified that the expenses for gas, maintenance and repairs are not divided up the same way in the accounting reports for the two vehicles. She had no information that would enable her to establish the frequency of use for the two trucks.

(f) The Truck Drivers' Testimonies

[46] Of the 25 truck drivers who testified, one of them, Mr. Roger Bleau, was not on the original list and the evidence establishes that he was not working during the

versement de salaire à un employé. Un autre avantage consiste à reporter l'impôt à un exercice ultérieur par la déclaration de bonis ou par le paiement d'avances à l'actionnaire. Son témoignage s'appuie sur les entreprises des camionneurs qui ont fait de tels paiements.

[43] Selon son témoignage, deux scénarios ressortent de la gestion des gains des camionneurs. Il s'agit soit de paiements versés à l'actionnaire unique ou principal (le camionneur), soit d'un salaire et (ou) dividendes aussi versés à l'épouse du camionneur ou des paiements faits en sous-traitance.

[44] Elle explique en contre-interrogatoire que les camionneurs, comme actionnaires des entreprises, ont fait des choix financiers, tout comme les employés contribuables qui choisissent de contribuer à un RÉER, de faire des dons de charité ou d'investir dans des sociétés à risque, pour fins de réduction d'impôt. Elle remarque que dans une telle situation, l'employé n'a pas besoin de la permission de son employeur pour ce faire. Elle admet qu'elle n'a pas examiné les rapports d'impôt des camionneurs.

[45] Là où les états financiers indiquent des frais de sous-traitance, elle fait valoir que ces montants n'indiquent pas à qui ils ont été versés ni pour quelle sorte de travail. Dans le cas du paiement de dividendes à Marguerite Déodat, M^{me} Laliberté déclare, dans son témoignage, qu'elle n'a pas assez d'information à partir des documents pour conclure d'une façon ou d'une autre s'il s'agit d'une stratégie de fractionnement de revenus. Elle reconnaît qu'il existe une certaine confusion en comparant certains documents avec d'autres; par exemple, elle ne peut confirmer que M. Bleau a plus d'un véhicule. Selon son rapport financier, M. Pépin n'a pas de véhicule, alors que sa couverture d'assurance indique qu'il en a un. Elle indique que c'est M. Lucien Déodat qui a les plus hauts revenus parmi ceux qui n'ont qu'un camion - bien que la preuve révèle qu'il en a deux. Néanmoins, elle déclare que les dépenses d'essence, d'entretien et de réparation ne sont pas réparties de la même façon dans les rapports comptables pour les deux véhicules. Elle n'a aucune information lui permettant d'établir la fréquence d'utilisation des deux camions.

f) Témoignages des camionneurs

[46] Des 25 camionneurs qui ont témoigné, l'un deux, M. Roger Bleau, n'était pas sur la liste originale et la preuve établit qu'il n'a pas travaillé pendant la période

sample period, his testimony was therefore not considered. The two truck drivers who no longer have any dealings with the employer were not called to testify.

[47] In general, drivers said more or less the same thing, with the exceptions mentioned below. The following is a summary of the common threads of their testimony.

[48] All drivers are bound to Clarke by an identical contract, except for Mr. Lucien Déodat, who has two, one for each of his trucks. In fact, Mr. Déodat, the most senior driver, has signed a series of contracts with Clarke since 1980. The contracts with the two least senior drivers were signed in 1999.

[49] All truck drivers testified that they have no source of income other than Clarke. They each own one truck, except for Mr. Lucien Déodat, who owns two. All confirmed that they were solely responsible for their trucks' expenses, including purchasing, financing, maintenance and repairs, tires, and gas etc., and that Clarke did not interfere in this regard. Only Mr. André Pépin testified that his repairs were done by Clarke and that he reimbursed the company afterwards. All testified that Clarke required them to have white vehicles and to display Clarke's logo on the front doors. Some of them also display the name and permit number of their own businesses, although it is not required by Clarke.

[50] All testified that they were owners of incorporated businesses and that they were the sole shareholder, except for Mr. Lucien Déodat, whose son is also a shareholder, and Mr. Marcel Girard, whose brother and wife are also shareholders, although Mr. Girard is the majority shareholder. All those who were questioned on this topic testified that Clarke required them to be incorporated. All of them participate in the group insurance and cargo insurance plans. Among the truck drivers who were so questioned, 6 participate in the group RRSP and 13 do not.

[51] All who were questioned on this subject responded that they do not rent their trucks to third parties and among those who were asked if they used or hired replacement drivers to drive their truck during the

échantillon; son témoignage n'a donc pas été retenu. Les deux camionneurs qui ne sont plus liés à l'employeur n'ont pas été appelés à témoigner.

[47] En général, les camionneurs ont tous dit plus ou moins la même chose, sauf pour certaines exceptions indiquées ci-après. Effectuons d'abord un sommaire des témoignages communs.

[48] Tous les chauffeurs sont liés à Clarke par un contrat identique, sauf M. Lucien Déodat qui en détient deux, un pour chacun de ses camions. D'ailleurs, M. Déodat, le camionneur le plus ancien, a passé une série de contrats avec Clarke depuis 1980. Les contrats passés avec deux camionneurs les moins anciens datent de 1999.

[49] Tous les chauffeurs ont témoigné qu'ils n'avaient aucune autre source de revenu que celle de Clarke. Tous sont propriétaires d'un seul camion, sauf M. Lucien Déodat qui en a deux. Tous ont confirmé qu'ils étaient seuls responsables des dépenses engagées relativement à leurs camions, y compris l'achat, le financement, l'entretien et la réparation, les pneus, l'essence, etc., et que Clarke ne s'ingérait pas à cet égard. Seul M. André Pépin a témoigné qu'il faisait faire ses réparations par Clarke et qu'il le remboursait par la suite. Tous ont témoigné que Clarke les obligeait à avoir des véhicules blancs et à fixer le logo de Clarke sur les portes avant. Certains y ont également fait afficher le nom et le numéro de permis de leur propre entreprise, bien que ce ne soit pas une exigence de Clarke.

[50] Tous ont témoigné qu'ils étaient propriétaires d'entreprises incorporées et qu'ils en étaient l'unique actionnaire, sauf M. Lucien Déodat dont le fils est également actionnaire, et M. Marcel Girard, dont le frère et l'épouse sont également actionnaires, bien que M. Girard soit l'actionnaire majoritaire. Tous ceux à qui on a posé la question ont témoigné que Clarke a exigé qu'ils soient incorporés. Tous participent à l'assurance collective et participent à une assurance-cargaison. Parmi les camionneurs à qui on a posé la question, 6 participent à un RÉER collectif et 13 ne participent pas.

[51] Tous ceux à qui la question a été posée ont répondu qu'ils ne louaient pas leurs camions à des tiers, et parmi ceux à qui on a demandé s'ils utilisaient ou embauchaient des chauffeurs auxiliaires pour conduire

sample period, most said no. In this regard, the answers are as follows:

- 16 said never;
- three drivers got replacement drivers only for short periods of leave or illness on a sporadic basis;
- Mr. Lucien Déodatie uses a replacement driver once a week for his vehicle and his son uses one for the other vehicle for vacations only;
- Mr. André Lécuyer had his truck driven by a replacement driver during a prolonged period of illness, but Clarke terminated his contract in 1999;
- Messrs. Couillard and Aumais sometimes get replacement drivers, but did not indicate under what circumstances and how often.

[52] As for the replacement drivers, drivers who use their services all indicated that they always rely on the same people, either Mr. Gagnon or Mr. Rioux. The only variation is the case of Mr. André Lécuyer who called upon the same replacement driver, Mr. Albert Goyette, for a period of three years when he was on sick leave. Mr. Rioux became an owner-operator during the sample period, when he signed a contract with Clarke in 1999. All truck drivers who were questioned testified that they paid their replacement drivers in cash and that these amounts never appeared in their books, except for one who had \$500 on his books for "driver helper." Beyond these testimonies, a few witnesses offered testimony on more particular aspects.

[53] Mr. Lucien Déodatie testified that his work with Clarke requires him to be incorporated and have group and cargo insurance. The terms and conditions of these plans are determined by discussions between Ms. Fournier and the insurance broker. After these discussions, Ms. Fournier and the broker contact him and inform him about the changes to the plans and costs, which he passes along to the other drivers. In this regard, Mr. Déodatie and another driver, Mr. Dufort, act as the drivers' spokespersons or representatives when the contracts are renewed. Clarke deducts the premiums from the drivers' cheques. If the drivers need to apply for insurance reimbursements, they get the blank claim forms from Clarke's dispatchers and send

leur camion pour Clarke durant la période échantillon, la plupart ont répondu non. À cet égard, la répartition des réponses est la suivante:

- 16 ont répondu non en tout temps;
- trois camionneurs se sont fait remplacer uniquement pour de courtes périodes de congé ou de maladie de façon sporadique;
- M. Lucien Déodatie se fait remplacer une fois par semaine sur son véhicule et son fils se fait remplacer sur l'autre véhicule pour les congés seulement;
- M. André Lécuyer a fait conduire son camion par un remplaçant pendant une période prolongée de maladie, mais Clarke a résilié son contrat en 1999;
- MM. Couillard et Aumais se font parfois remplacer, mais n'ont pas indiqué dans quelles circonstances ni avec quelle fréquence.

[52] En ce qui concerne les chauffeurs auxiliaires, les camionneurs qui utilisent leurs services ont tous indiqué qu'ils faisaient toujours appel aux mêmes personnes, soit MM. Gagnon et Rioux. La seule variante est le cas de M. André Lécuyer, qui fait appel au même remplaçant, M. Albert Goyette, pendant une période de trois ans alors qu'il était en congé de maladie. M. Rioux est lui-même devenu camionneur-remorqueur durant la période échantillon, ayant signé un contrat avec Clarke en 1999. Tous les camionneurs à qui on a posé la question ont témoigné qu'ils payaient les chauffeurs auxiliaires en argent comptant et que ces montants n'apparaissaient pas dans leurs livres de comptabilité, sauf un qui a inscrit un montant de 500 \$ dans ses livres pour un «aide camionneur». Outre ces témoignages, certains ont fait part d'aspects plus particuliers.

[53] M. Lucien Déodatie a témoigné que son travail avec Clarke l'oblige à s'incorporer et à détenir l'assurance collective et l'assurance cargaison. Les modalités de ces régimes sont déterminées par des discussions entre M^{me} Fournier et le courtier d'assurance. Par suite de ces discussions, M^{me} Fournier et le courtier communiquent avec lui et lui font part des modifications aux régimes et des coûts, qu'il communique par la suite aux autres chauffeurs. À cet égard, M. Déodatie et un autre camionneur, M. Dufort, agissent comme porte-paroles ou représentants des camionneurs lors du renouvellement des contrats. Clarke déduit les primes des chèques des camionneurs. Si les camionneurs doivent faire des demandes de

them to Ms. Fournier. Mr. Déodaté testified that he was told from the beginning by Mr. Serge Leclerc, on behalf of Clarke, that all truck drivers would have to be part of the same insurance plan, or they could not work for Clarke.

[54] Mr. Déodaté testified that he is required to have Clarke's name permanently painted on the doors of his vehicles. He explains that he has 2 contracts, one for a 10-wheel vehicle that he drives himself, and a second for a 5-ton vehicle that his son drives. He receives two weekly cheques, one for each vehicle. He gets Mr. Gagnon to replace him in the 10-wheeler once a week, but his son is only replaced during vacations. He gets a replacement driver because Clarke requires it and also to make sure there is some income during his days off. He testifies that several truck drivers refuse to get replacement drivers when they are off, preferring to park their trucks rather than let someone else drive them. Mr. Déodaté is paid according to the trip sheets he turns into Clarke's dispatch office at the end of each day, and his pay is calculated based on these trip sheets.

[55] Mr. Richard Dubois explained the pay calculation made from the trip sheets. Drivers record their daily trips, the kilometres driven on each trip, the waiting time at a client's premises and the duration of each activity, including meal breaks. The sheets are turned in at the end of the day to Clarke's dispatcher, who punches the sheets to indicate the return time. Since each component of the work has different rates, remuneration is established according to the weight of the goods transported, the type of goods, the number of kilometres, the hours worked (productive) and the waiting time (nonproductive).

[56] Mr. Christian Nadeau explained that the trucks are unloaded by Clarke employees at the end of the day. He brings his truck back to the yard at the end of the day, when he has finished his trips, and leaves it there for Clarke to unload overnight. He picks up his empty truck the next morning when he begins a new workday.

[57] Mr. Yves Davignon testified that he was required to be away from work regularly after the death of his wife - two days a week at first, and then, one day a

remboursement à l'assurance, ils obtiennent les formulaires de remboursement en blanc auprès des répartiteurs de Clarke et transmettent les demandes à M^{me} Fournier. M. Déodaté témoigne qu'il a été avisé dès le début par M. Serge Leclerc au nom de Clarke que tous les camionneurs devaient faire partie du même régime d'assurance sinon ils ne pouvaient travailler pour Clarke.

[54] M. Déodaté témoigne qu'il est obligé d'avoir le nom Clarke peint sur les portes de ses véhicules de façon permanente. Il explique qu'il a 2 contrats, un pour un véhicule à 10 roues qu'il conduit lui-même, et un deuxième pour un véhicule de 5 tonnes que son fils conduit. Il reçoit deux chèques hebdomadaires, un pour chaque véhicule. Il se fait remplacer sur le véhicule à 10 roues une fois par semaine par M. Gagnon, mais son fils n'est remplacé que pendant les congés. Il se fait remplacer parce que Clarke l'exige et pour assurer un revenu pendant les jours de congé. Il témoigne que plusieurs camionneurs refusent de se faire remplacer lorsqu'ils prennent congé, préférant stationner leurs camions plutôt que de laisser d'autres les conduire. M. Déodaté est payé selon les feuilles de route qu'il soumet au bureau de répartition de Clarke à la fin de chaque journée et la paie est calculée par Clarke selon ces feuilles de route.

[55] M. Richard Dubois explique le calcul de la paie effectué à partir des feuilles de route. Les camionneurs enregistrent les trajets quotidiens, le kilométrage de chaque trajet, le temps en attente chez un client, ainsi que la durée de chaque activité, y compris la pause-repas. Les feuilles sont remises au répartiteur de Clarke à la fin de la journée et poinçonnées par celui-ci pour indiquer l'heure du retour. Puisque chaque aspect du travail comporte des taux différents, la rémunération est établie en fonction du poids de la marchandise transportée, du type de marchandise, des kilomètres accumulés, des heures travaillées (productives) et des heures en attente (non productives).

[56] M. Christian Nadeau explique que le déchargement des camions est effectué par des employés de Clarke en fin de journée. Il rapporte son camion à la cour lorsqu'il a terminé ses trajets à la fin de la journée et le laisse là pour que Clarke effectue le déchargement pendant la nuit. Il reprend son camion vide le lendemain matin lorsqu'il commence une nouvelle journée de travail.

[57] M. Yves Davignon témoigne qu'il a été obligé de s'absenter de façon régulière après le décès de son épouse, soit deux jours par semaine et par la suite un

week. He got several oral reprimands from Mr. Léger for his regular absences because he did not get a replacement driver. He was also called to a meeting and told that he had to report for work more often.

[58] Mr. André Lécuyer explained that he was not able to drive his truck himself for three years because of illness and that he had his truck driven by a replacement driver, Mr. Albert Goyette. His contract was terminated by Mr. Léger because he was not driving his truck himself, even though he had a replacement driver. During this time, the replacement driver received assignments according to Mr. Lécuyer's seniority, which the other truck drivers did not seem to appreciate.

[59] According to Mr. Sylvain Beaumier, the amount of cargo insurance is imposed by Clarke and set out in their contract. He testified that Ms. de Gongre told him to go to Burrowes for his insurance. Other drivers told him the same thing.

[60] Mr. Richard Cadieux testified that he receives an annual allowance for his uniform, to which he is given the choice of affixing Clarke's crest, and that he is required to wear this uniform. He testified that he worked for P.A.D. through the intervention of Ms. de Gongre, but outside the sample period. He explained that P.A.D. is a subcontractor for Clarke and that it has an agreement with Clarke's dispatcher who refers available drivers to P.A.D. Mr. Cadieux agreed to work there for two days, since he did not have any work hours at Clarke. He is on stand-by for Clarke for an average of 40 hours a week. The work at Clarke is assigned by seniority.

[61] Mr. Gilles Boucher testified that Clarke requires drivers to have an annual certificate of mechanical fitness for their truck. Mr. Boucher must see Ms. de Gongre if he wants to take a vacation. He testified that Mr. Bleau was not one of Clarke's drivers during the sample period.

[62] Mr. Gilles Perrier testified that his work hours were reduced by Ms. de Gongre in 1999, from 50-60 hours a week to 40-45 hours, because his vehicle's capacity did not allow him to work in the evening. He cannot rent his truck out for other uses because of Clarke's logo on the doors. His work is assigned by Clarke's dispatcher on a daily basis.

jour par semaine. Ses absences régulières ont donné lieu à plusieurs réprimandes verbales par M. Léger parce qu'il ne se faisait pas remplacer. Il a aussi été convoqué pour se faire dire qu'il devait se présenter plus souvent.

[58] M. André Lécuyer explique qu'il n'a pu conduire lui-même son camion pendant trois ans à cause de maladie, et qu'il le faisait conduire par un remplaçant, M. Albert Goyette. Son contrat a été résilié par M. Léger parce qu'il ne conduisait pas son camion lui-même, même s'il avait un remplaçant. Pendant cette période, le chauffeur remplaçant a reçu des attributions selon le rang de M. Lécuyer, ce que les autres camionneurs ne semblent pas avoir apprécié.

[59] Selon M. Sylvain Beaumier, le montant d'assurance-cargaison est dicté par Clarke et stipulé dans leur contrat. Il témoigne que M^{me} de Gongre lui a donné instruction de se faire assurer chez Burrowes. D'autres chauffeurs lui auraient confirmé la même chose.

[60] M. Richard Cadieux témoigne qu'il reçoit un montant annuel pour son uniforme avec le choix d'y apposer ou non l'emblème de Clarke et qu'il est tenu de le porter. Il témoigne avoir travaillé pour la compagnie P.A.D. par l'entremise de M^{me} de Gongre, mais en dehors de la période échantillon. Il explique que P.A.D. est un sous-traitant pour Clarke, qui a une entente avec le répartiteur de Clarke pour lui envoyer des chauffeurs disponibles. En l'absence d'heures de travail chez Clarke, il a accepté d'y travailler pendant deux jours. Il ajoute qu'il est en disponibilité pour Clarke pendant une moyenne de 40 heures par semaine et que le travail est assigné par Clarke selon l'ancienneté.

[61] M. Gilles Boucher témoigne que Clarke exige des camionneurs un certificat annuel attestant du bon fonctionnement de leur camion. Il doit se présenter à M^{me} de Gongre s'il veut prendre des vacances. Il témoigne que M. Bleau ne faisait pas partie des camionneurs de Clarke durant la période échantillon.

[62] M. Gilles Perrier témoigne que ses heures de travail ont été réduites en 1999, passant de 50-60 heures/semaine à 40-45 heures par M^{me} de Gongre parce que la capacité de son véhicule ne lui permet pas de travailler le soir. Il ne peut louer son camion à d'autres fins en raison du logo de Clarke sur les portes. C'est le répartiteur de Clarke qui lui attribue son travail au jour le jour.

[63] Mr. Claude Dufort testified that the health insurance premiums are paid entirely by truck drivers, and are deducted automatically from their pay by Clarke. A change in the insurance company for the group insurance was negotiated because there were too many claims. His truck displays Clarke's logo as well as his business' name. A Clarke representative told him his truck should be white like the rest of the fleet.

[64] Mr. Sylvain Rioux testified that he does not always wear the uniform and that Clarke has never taken him to task for it. Burrowes' representative, Ms. Couture, advised him that he could not drive his truck for another business or repair his truck without asking Burrowes' permission. Ms. de Gongre apparently told him that he had to incorporate to work with Clarke, that he had to be insured with Burrowes, that the conditions were the same for all the drivers and that the group insurance was compulsory.

[65] Mr. Gilles Couillard testified that he always works the maximum 60 hours a week, takes 5 weeks of annual vacation and is replaced by Mr. Gagnon or Mr. Rioux, for Clarke's convenience. Although he is the one who communicates with his replacement drivers, they report to Clarke along with the regular drivers, and Clarke's dispatchers assign them their work. Mr. Rioux, who also worked at Clarke as a shunter, has since purchased his own vehicle and has the same status as the other drivers. Mr. André Gagnon works exclusively as a replacement driver for on-call truck drivers.

[66] Mr. Marcel Girard testified that he previously worked for Cottrel, a company purchased by Clarke in 1996. He was told by Mr. Michel Payer that to work for Clarke he had to incorporate and be the majority shareholder. As he is one of the last hired, he only works about 35-40 hours a week. He also worked for P.A.D., but not during the sample period. Because of the on-call requirement, it is impossible for him to work for another business without having to refuse work from Clarke. His vehicle only has Clarke's logo on the doors. His truck is red, but Clarke has asked him to paint it white; he is waiting to get enough money for this.

[67] Mr. Eric Morin testified that he signed a contract with Clarke in 1999. As last hired, he only works

[63] M. Claude Dufort témoigne que les primes pour l'assurance maladie sont entièrement payées par les camionneurs et qu'elles sont automatiquement déduites de ses paies par Clarke. Un changement d'assureur pour l'assurance collective a été négocié en raison du trop grand nombre de demandes de remboursement. Son camion porte l'emblème de Clarke et le nom de son entreprise. Un représentant de Clarke lui a dit que son véhicule doit être blanc comme le reste de la flotte.

[64] M. Sylvain Rioux témoigne qu'il ne porte pas toujours l'uniforme et que Clarke ne le lui reproche pas. La représentante de Burrowes, M^{me} Couture, l'a avisé qu'il ne peut conduire son camion pour une autre entreprise ni faire réparer son véhicule sans demander la permission à Burrowes. M^{me} de Gongre lui aurait dit qu'il devait s'incorporer pour travailler chez Clarke, qu'il devait s'assurer chez Burrowes, que les conditions étaient les mêmes pour tous les camionneurs et que l'assurance collective était obligatoire.

[65] M. Gilles Couillard témoigne qu'il travaille toujours pendant la période maximale de 60 heures par semaine, prend annuellement 5 semaines de vacances et se fait remplacer soit par M. Gagnon soit par M. Rioux pour faciliter la tâche de Clarke. Bien que ce soit lui qui communique avec ses remplaçants, ces derniers se présentent chez Clarke au même titre que les camionneurs réguliers et ce sont les répartiteurs de Clarke qui leur attribuent le travail. M. Rioux, qui travaillait aussi pour Clarke comme «shunter», a par la suite acheté son propre véhicule et possède le même statut que les autres camionneurs. M. André Gagnon travaille uniquement comme remplaçant pour les camionneurs en disponibilité.

[66] M. Marcel Girard témoigne qu'il travaillait auparavant pour la compagnie Cottrel, achetée par Clarke en 1996. Afin de travailler chez Clarke, M. Michel Payer l'a avisé qu'il devait s'incorporer et être l'actionnaire majoritaire. Comme il est un des derniers arrivés, il ne travaille qu'environ 35 à 40 heures par semaine. Il a également travaillé chez P.A.D. mais pas durant la période échantillon. En raison de l'obligation d'être en disponibilité, il lui est impossible de travailler pour une autre entreprise sans avoir à refuser du travail chez Clarke. Son véhicule n'a que le logo de Clarke sur les portes. Son véhicule est de couleur rouge mais Clarke lui a demandé de le peindre blanc; il attend d'avoir les moyens pour le faire.

[67] M. Eric Morin témoigne qu'il a signé un contrat avec Clarke en 1999. En tant que dernier arrivé, il ne

35-40 hours a week, although he is available for 60 hours. Even if he has no work from Clarke in the morning, he must remain available at home for calls. Clarke's name is on his truck and, at the request of Ms. de Gongre, his truck is white. Before becoming a truck driver, he worked for Clarke as a shunter and a replacement driver.

[68] Mr. Claude Lalonde testified that his wife does piecework at home for Doyer and that her work is invoiced through his business, which in return pays his wife a salary. His truck is white because Clarke required it when he began to work for them.

[69] Mr. Normand Laquerre has been under contract with Clarke since 1985. He testified that he was previously a unionized employee at Clarke. From 1974 to 1985, he worked as a broker for Clarke, but in 1985, the fleet supervisor gave him no choice but to incorporate. He testified that he shares the profits from his business with his wife, who keeps the books. He indicated that the work is dispatched by Clarke according to driver seniority and that, because of his seniority, he works the maximum 60 hours almost every week. The work is posted in the morning, and the most senior drivers get their assignments first, even if the list does not show the word seniority. Clarke requires him to find a replacement driver if he is sick or taking time off. His replacement driver is Mr. Gagnon and he pays him in cash. According to Mr. Laquerre, all drivers call upon Mr. Gagnon as a replacement driver, and Clarke assigns him the work. Since he works the maximum number of hours for Clarke, he is not available to work elsewhere. His truck displays Clarke's logo. When Clarke's logo was modified, Mr. Léger made all truck drivers at the time display the new logo, which meant Mr. Laquerre had to repaint his truck.

[70] Mr. Germain Morin testified that his business has no other employee, but he pays his wife a salary. The insurance restriction prevents him from working elsewhere unless he gets prior authorization. He says that Clarke told him verbally not to work elsewhere and he then understood that he had to be on exclusive stand-by, without the possibility of renting his vehicle for other purposes. He must be able to get to work within the hour after he is called and makes himself available 60 hours a week. He confirms that the most senior drivers are assigned first, which makes the seven or eight least senior drivers most often on-call. His

travail que 35 à 40 heures par semaine, bien qu'il soit disponible pendant 60 heures. Même s'il n'y a pas de travail chez Clarke le matin, il doit demeurer disponible à la maison pour les appels. Le nom «Clarke» figure sur son véhicule et à la demande de M^{me} de Gongre, il est blanc. Avant de devenir camionneur il travaillait pour Clarke comme «shunter» et comme remplaçant.

[68] M. Claude Lalonde témoigne que son épouse fait du travail à la pièce à la maison pour la compagnie Doyer et que ce travail est facturé par l'entremise de son entreprise, qui en retour paie un salaire à son épouse. Son camion est blanc parce que Clarke l'a exigé au moment où il a commencé à travailler.

[69] M. Normand Laquerre est sous contrat avec Clarke depuis 1985. Il témoigne qu'il était auparavant employé syndiqué chez Clarke. De 1974 à 1985 il a travaillé comme courtier pour Clarke, mais en 1985, le superviseur de la flotte ne lui a pas laissé le choix de s'incorporer. Il témoigne qu'il partage les gains de son entreprise avec son épouse, qui s'occupe de la comptabilité. Il indique que le travail est réparti par Clarke selon l'ancienneté des camionneurs et que, vu son ancienneté, il travaille presque toujours le maximum de 60 heures par semaine. Le travail est affiché le matin et ce sont les plus anciens qui reçoivent les attributions en premier, même si la liste n'indique pas le mot ancienneté. Clarke exige qu'il se fasse remplacer s'il est malade ou en congé. Il fait appel à M. Gagnon à cette fin et le paie en argent comptant. Selon lui, tous les camionneurs font appel à M. Gagnon pour se faire remplacer, et c'est Clarke qui lui attribue son travail. Comme il travaille le maximum d'heures pour Clarke, il ne peut offrir sa disponibilité ailleurs. Son camion est identifié avec le logo de Clarke. Lorsque le logo de Clarke a changé, M. Léger a obligé tous les camionneurs de l'époque à adopter le nouveau logo, ce qui a obligé M. Laquerre à repeindre son camion.

[70] M. Germain Morin témoigne que son entreprise n'a aucun autre employé sauf qu'il verse un salaire à son épouse. La restriction en matière d'assurance l'empêche de travailler ailleurs à moins d'obtenir l'autorisation au préalable. Il dit avoir été avisé verbalement par Clarke de ne pas travailler ailleurs et il a alors compris qu'il devait être en disponibilité exclusive sans pouvoir louer son véhicule à d'autres fins. Il doit pouvoir se rendre au travail dans l'heure où il est appelé et se rend disponible à cet effet 60 heures par semaine. Il confirme que les camionneurs les plus anciens reçoivent leurs attributions en priorité, ce qui

contract provides that his truck must be white. As with other drivers, Clarke gave him some time after the beginning of his contract to paint the truck the prescribed colour.

[71] Mr. Martial Dodier testified that he is always on stand-by for Clarke. His work hours vary between 40 and 50 hours a week. Should he offer his services elsewhere, he would not be able to comply with his contract with Clarke.

[72] Mr. Roger Aumais testified that his corporation pays a salary to his wife, who acts as the business' secretary. His truck is always available to Clarke. He sometimes hires Mr. Gagnon and another driver whose name he cannot remember, to do shunting work in the evenings in Clarke's yard, delivering containers to CN's yard. This work is paid for in cash. Mr. Gagnon is well known to the drivers. When he is not working in the yard, he is available as a replacement driver.

IV - The Union's Argument

[73] In support of its application, the union relied on *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856), and submits that the facts in the present case are on all fours with that matter. It argues that the drivers meet all the criteria of sections 3(a)(i) and (ii) of the *Code*, which correspond to the definition of dependent contractor. Regardless of the employer's allegations, drivers keep the money they receive from Clarke for themselves. The union disagrees with the employer's interpretation that a corporation cannot be unionized.

[74] According to the union, the meetings between Clarke and Messrs. Déodat et Dufort, who act as representatives for the employees with regard to contracts and insurance, are a form of collective bargaining similar to the union-management model.

[75] The union emphasized that a simple analysis of the contract suffices to conclude that this is a dependent contractor situation according to the *Code*'s definition, as follows:

clause 1: the obligation to transport goods for Clarke when required;

fait que les sept ou huit camionneurs les moins anciens sont le plus souvent en disponibilité. Son contrat stipule que son camion doit être blanc. Comme pour les autres camionneurs, Clarke lui a donné un certain temps après le début de son contrat pour le peindre selon la couleur réglementaire.

[71] M. Martial Dodier témoigne qu'il est toujours en disponibilité pour Clarke. Ses heures de travail varient entre 40 et 50 heures par semaine. En offrant ses services ailleurs, il ne pourrait respecter son contrat avec Clarke.

[72] M. Roger Aumais témoigne que sa société verse un salaire à son épouse qui agit comme secrétaire de l'entreprise. Son camion est toujours disponible pour Clarke. Il embauche parfois M. Gagnon et un autre chauffeur dont il ne se souvient pas du nom pour faire du travail de «shunting» le soir dans la cour de Clarke en livrant des conteneurs à la cour du CN. Ce travail est payé en argent comptant. M. Gagnon est bien connu des camionneurs. Lorsqu'il ne travaille pas dans la cour, il est disponible pour faire du remplacement.

IV - Plaidoiries du syndicat

[73] Au soutien de sa demande, le syndicat s'appuie sur l'arrêt *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856), et maintient que les éléments de la présente instance ressemblent en tous points à cette affaire. Il plaide que les camionneurs satisfont à tous les critères des sous-alinéas (i) et (ii) de l'alinéa 3(1)a du *Code*, qui correspond à la définition d'entrepreneur dépendant. Malgré ce qu'allègue l'employeur, les camionneurs gardent pour eux les sommes qu'ils reçoivent de Clarke. Il conteste l'interprétation de l'employeur voulant qu'une personne morale ne puisse être syndiquée.

[74] Selon le syndicat, les rencontres entre Clarke et MM. Déodat et Dufort, qui agissent comme représentants des employés en ce qui a trait au renouvellement des contrats et des assurances, constituent une forme de négociation collective calquée sur le modèle patronal-syndical.

[75] Le syndicat insiste sur le fait qu'une simple analyse du contrat permet de conclure à une situation d'entrepreneur dépendant selon la définition du *Code* comme suit:

clause 1: l'obligation d'effectuer du transport pour Clarke lorsque requis;

clause 2.1: the restriction on the equipment the owner-operator can use;

clause 2.4: Clarke's right to inspect the equipment and to require it be kept clean;

clause 2.5: a driver's obligation to display Clarke's name on its equipment;

clause 2.6: the obligation to install a tachograph, which is used for purposes of remuneration and that is controlled by Clarke;

clause 7: a drivers' obligation to be on-call for Clarke on a priority basis as an essential condition of the contract;

clause 8.2: a drivers' obligation to turn in a daily trip sheet;

clause 10: the non-competition clause;

clause 11: the assignment of work to drivers according to their seniority;

clause 12: the reference made to drivers rather than businesses.

[76] The union added several other indicators of Clarke's control over the truck drivers' work: training paid by Clarke, the pay statement, drivers' exclusive availability for Clarke for 60 hours a week, the reasonable impossibility of working elsewhere, Clarke as the only source of income, the direct communication system with Clarke, Clarke as the group insurance certificate holder, work tools identified with Clarke, the obligation to comply with the dispatch sheet established by Clarke. The union also referred to Ms. de Gongre's notice about absences, and Mr. Léger's remarks about the drivers being available according to the needs of Clarke's customers.

[77] The union emphasized that the drivers do not invoice Clarke, but turn in daily route sheets that they must have checked when they return at the end of the day. While Clarke does not approve the selection of replacement drivers every day, they have been around for a long time, as they are former Clarke employees.

[78] In addition, cargo insurance must be obtained from a provider designated by Clarke, the group insurance

clause 2.1: la restriction sur l'équipement que peut utiliser le camionneur remorqueur;

clause 2.4: le droit de Clarke d'inspecter l'équipement et d'exiger qu'il soit propre;

clause 2.5: l'obligation du camionneur d'afficher le nom de Clarke sur son équipement;

clause 2.6: l'obligation d'installer un tachygraphe qui sert aux fins de rémunération et qui est contrôlé par Clarke;

clause 7: l'obligation des camionneurs d'être disponibles pour Clarke en priorité, comme condition essentielle du contrat;

clause 8.2: l'obligation des camionneurs de soumettre une feuille de route quotidienne;

clause 10: la clause de non-concurrence;

clause 11: l'attribution du travail aux camionneurs selon leur ancienneté;

clause 12: la référence faite aux camionneurs plutôt qu'à des entreprises.

[76] Le syndicat ajoute plusieurs indices du contrôle exercé par Clarke sur le travail des camionneurs: formation payée par Clarke, relevé de paie, disponibilité exclusive des camionneurs pour Clarke 60 heures par semaine, impossibilité raisonnable de travailler ailleurs, Clarke comme seule source de revenus, système de communication immédiate avec Clarke, Clarke comme porteur du certificat d'assurance collective, outils de travail identifiés à Clarke, obligation de se conformer à la feuille de répartition établie par Clarke. Le syndicat fait également référence à l'avis de M^{me} de Gongre concernant les absences, et aux propos de M. Léger concernant leur disponibilité en fonction des besoins de la clientèle de Clarke.

[77] Le syndicat souligne que les camionneurs ne facturent pas Clarke, mais remettent plutôt des feuilles de route quotidiennes qu'ils sont tenus de poinçonner à leur retour à la fin de journée. Bien que Clarke n'approuve pas les chauffeurs remplaçants au jour le jour, les remplaçants sont connus depuis longue date, puisque ce sont d'anciens employés de Clarke.

[78] De plus, l'assurance cargaison doit être obtenue auprès du fournisseur désigné par Clarke, le courtier

broker must deal with Clarke before communicating any changes to the drivers; claim forms are available through the dispatcher and sent to the insurance company by Ms. Fournier. The group insurance premiums as well as the group RRSP contributions are deducted at source by Clarke.

[79] The drivers wear uniforms that come from Clarke's provider and Clarke pays for them. Such words as "vacations, absences and days off" are used to indicate everyone's availability, rather than the expression "non-availability." The drivers leave their trucks at Clarke because they are not using them elsewhere, and they pick them up when they report to work every morning. The trailers belong to Clarke, which does the unloading. Violations issued under the *Highway Safety Code* are paid for by Clarke insofar as the driver was acting under Clarke's instructions.

[80] Drivers are incorporated because Clarke requires so, and the union underscores that the most senior truck drivers were formerly unionized employees with Clarke.

[81] The union alleges that the financial consequences of incorporation are not relevant to the definition of dependent contractor under the *Code*. In addition, the owner-operator who loses his contract with Clarke can have no other source of income because of the non-competition clause in the contract that prevents him from building a customer base in the same industry.

[82] In reply to the employer's submissions, the union added that the expression "and to operate the vehicle" in subparagraph (i) of the definition of dependent contractor does not mean that the driver must drive the vehicle himself.

V - The Employer's Argument

[83] The employer emphasized the fact that the drivers do not meet the *Code's* definition of dependent contractor, because this definition requires that contractors be able to "retain for their own use any sum of money that remains." Since the cheques issued by Clarke are in the name of the business and not in the name of the driver, this money goes to the business and does not remain in the hands of the driver for his own use.

d'assurance collective doit transiger avec Clarke avant de communiquer les changements aux camionneurs, les formulaires de demandes de remboursement sont disponibles auprès du répartiteur et ces derniers sont acheminés à l'assureur par M^{me} Fournier. Les primes d'assurance collective de même que celles du RÉER collectif sont déduites à la source par Clarke.

[79] Les chauffeurs portent des uniformes provenant du fournisseur de Clarke et c'est ce dernier qui les paie. Les termes «vacances, absences et congés» sont utilisés pour indiquer les disponibilités de chacun et non pas l'expression «non-disponibilité». Les camionneurs laissent leurs camions chez Clarke parce qu'ils ne les utilisent pas ailleurs, et ils les reprennent lorsqu'ils se présentent au travail tous les matins. Les remorques appartiennent à Clarke, qui effectue le déchargement. Les contraventions au *Code de la sécurité routière* sont payées par Clarke, dans la mesure où le camionneur agit selon les instructions de Clarke.

[80] Les camionneurs se sont incorporés uniquement parce que Clarke l'exige, et le syndicat rappelle que les plus anciens parmi eux étaient auparavant des employés syndiqués de Clarke.

[81] Le syndicat allègue que les conséquences financières de l'incorporation n'a aucune pertinence sur la définition de l'entrepreneur dépendant au sens du *Code*. De plus, le camionneur-remorqueur qui perd son contrat avec Clarke ne peut avoir d'autre source de revenus en raison de la clause de non-concurrence prévue au contrat qui l'empêche de se bâtir d'autres clientèles parallèles.

[82] En réplique aux observations de l'employeur, le syndicat ajoute que l'expression «et de s'en servir» au sous-alinéa (i) de la définition d'entrepreneur dépendant ne veut pas dire que le camionneur doit conduire lui-même le véhicule.

V - Plaidoiries de l'employeur

[83] L'employeur insiste sur le fait que les camionneurs ne satisfont pas à la définition d'entrepreneur dépendant figurant dans le *Code* parce que cette définition exige que l'entrepreneur doit pouvoir «garder pour son usage personnel le montant qui lui reste». Comme les chèques émis par Clarke le sont au nom des entreprises et non au nom des camionneurs, ces sommes vont à l'entreprise et ne restent pas entre les mains du camionneur pour son usage personnel.

[84] In spite of the requirement to be on-call on a priority basis, the employer submitted that drivers have a great deal of latitude at the beginning of the week to offer their services elsewhere, and that they are all free to develop their businesses on those days, but that some of them have chosen not to do so. The employer argued that the non-competition clause does not prevent drivers from working in the same industry as long as they do not solicit Clarke's clients. The employer justified its use of the tachograph as a means to calculate hours worked rather than daily activities.

[85] The employer justified its requirement for cargo insurance because drivers assume the responsibility for damage to the valuable goods entrusted to them. Truck drivers are insured with the same company because it has the best rates, and not because this is Clarke's requirement.

[86] The RRSP is exclusive to the truck drivers and their spouses can also contribute, which is not the case for Clarke's regular employees. Ms. Fournier only provides administrative support and Clarke is not on the board of trustees.

[87] The obligation to take part in the group insurance plan comes from the insurer and from the fact that Clarke had to become involved because certain drivers had become uninsurable. The employer argued that Mr. Léger or Mr. Delisle are not involved in negotiating the insurance contract, but that the broker, Jacques Boisvert, does the research, and makes the recommendations and estimates for the drivers.

[88] As for vacations, the employer explained that this is the common term, which does not necessarily mean it is a working condition. Truck drivers decide themselves when they are going to take a vacation and for how long.

[89] The employer argued that the report of Ms. Laliberté, the tax expert, was not contradicted and demonstrates that the way these businesses are managed has an impact on the profits and losses. The profits vary from 1% to 57.4%, and six truck drivers had losses. The employer claimed that the drivers' incomes are not salaries within the meaning of the *Code*. Since drivers share their business income with other people or shareholders, this cannot be seen as a use of income for purposes as set out in the *Code*. The employer referred to businesses that pay a salary to the wife and can

[84] Malgré l'exigence d'être en disponibilité prioritaire, l'employeur maintient que les camionneurs ont beaucoup de latitude au début de la semaine pour offrir leurs services ailleurs et qu'ils ont tout le loisir pour développer leur entreprise pendant ces jours-là, mais que certains ont décidé de ne pas le faire. L'employeur plaide que la clause de non-concurrence n'empêche pas les camionneurs de travailler dans le même secteur dans la mesure où ils ne sollicitent pas les clients de Clarke. Il justifie l'utilisation de tachymètre comme moyen de calculer les heures de travail plutôt que les activités quotidiennes.

[85] L'employeur justifie l'exigence de l'assurance cargaison parce que les camionneurs assument la responsabilité pour les dommages de la marchandise de valeur qui leur est confiée. Les camionneurs sont tous assurés chez le même assureur parce que les taux sont plus favorables et non pas parce que Clarke l'exige.

[86] Le RÉER est propre aux camionneurs et leurs conjoint(e)s peuvent également y contribuer, ce qui n'est pas le cas pour les employés salariés de Clarke. M^{me} Fournier n'assure que le soutien administratif et Clarke ne fait pas partie du comité d'administration.

[87] L'obligation de participer à l'assurance collective vient de l'assureur et du fait que Clarke a dû s'impliquer parce que certains chauffeurs étaient devenus non assurables. L'employeur plaide que M. Léger ou M. Delisle ne s'implique pas dans la négociation du contrat d'assurance, mais que c'est le courtier, Jacques Boisvert, qui fait les recherches, recommandations, et estimations destinés aux camionneurs.

[88] En ce qui concerne les vacances, l'employeur explique qu'il s'agit d'un terme populaire qui ne veut pas nécessairement dire que c'est une condition de travail. Les camionneurs décident eux-mêmes de la période et de la longueur de leurs vacances.

[89] L'employeur soutient que le rapport de M^{me} Laliberté, l'experte en fiscalité, n'a pas été contredit et démontre que la façon dont les entreprises sont gérées a une incidence sur les profits et les pertes. Les profits varient de 1 % à 57,4 % et six camionneurs ont fait des pertes. L'employeur prétend que les revenus des camionneurs ne sont pas des salaires au sens du *Code*. Comme le camionneur partage ses revenus d'entreprise avec d'autres personnes ou actionnaires, il ne peut donc s'agir d'utilisation du revenu à des fins telles que prévues par le *Code*. Il fait référence aux

therefore control their income level. It submitted that the businesses are the truck drivers' income management tools and that it is not illegal for Clarke to require incorporation or to only do business with corporations.

[90] The employer argued that there is no availability requirement in the drivers' contracts, but that they work on demand. Furthermore, the drivers negotiate some of their working conditions. Although they leave their trucks at Clarke overnight, they are not required to do so.

[91] The employer asked the Board not to believe the truck drivers' testimony that they have no other source of income, because they were trying to obtain both a financial advantage and a favourable decision from the Board. The employer claimed that Mr. Déodat works for Daly Freight in the evenings and has done moves for them, for which he was paid cash. It argued that even if the drivers have but one source of income, they are not economically dependent; it is not Clarke that makes them dependent, but the drivers themselves who have chosen not to diversify and concentrate all their efforts on one client. In other words, truck drivers have the choice, and they chose to depend on Clarke. The employer insisted that wearing a uniform is not compulsory and that this testimony was not denied.

[92] The employer pointed out that Mr. Pépin has up to five replacement drivers, which demonstrates that the drivers decide how to manage their businesses and their employees. It was stated that the drivers choose their replacements and set their salaries.

[93] In support of its submissions, the employer referred to *Midland Superior Express Limited* (1974), 4 di 30; [1974] 1 Can LRBR 267; and 74 CLLC 16,104 (CLRBR no. 10), arguing that although the control test has been eliminated by the *Code's* provisions in the definition of dependent contractor, it was reintroduced by the Canada Labour Relations Board in *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 383). Reference was made to *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRBR no. 453), to the effect that the conditions corresponding to the definition of dependent contractor were reviewed in the dissenting opinion.

exemples d'entreprises qui versent des salaires à l'épouse et qui peuvent donc contrôler le niveau de leurs revenus. Il maintient que les entreprises sont des outils de gestion de revenus des camionneurs et qu'il n'est pas illégal pour Clarke d'exiger l'incorporation ou de faire affaires seulement avec des entreprises.

[90] L'employeur plaide qu'il n'y a pas d'exigence en matière de disponibilité dans les contrats des camionneurs, mais qu'ils travaillent plutôt sur demande. De plus, les camionneurs négocient certaines de leurs conditions de travail. Bien que les camionneurs laissent leurs camions chez Clarke le soir, ils n'ont aucune obligation de le faire.

[91] L'employeur prie le Conseil de ne pas croire le témoignage des camionneurs selon lequel ils n'ont aucune autre source de revenu, car ils essaient d'en tirer un avantage financier ainsi qu'une décision favorable du Conseil. Il prétend que M. Déodat fait du travail pour Daly Freight le soir et a fait des déménagements pour lesquels il a été payé comptant. Il plaide que même si les camionneurs n'ont qu'une seule source de revenu, ils ne sont pas dans une situation de dépendance économique; ce n'est pas Clarke qui les rend dépendants, mais ce sont les camionneurs eux-mêmes qui ont choisi de ne pas se diversifier en concentrant leurs efforts sur un seul client. En d'autres mots, les camionneurs ont le choix et ils ont choisi la dépendance. Il insiste sur le fait que le port d'uniforme n'est pas obligatoire et que ce témoignage n'a pas été contredit.

[92] L'employeur soulève que M. Pépin a eu jusqu'à cinq remplaçants, une indication que les camionneurs décident de la conduite de leurs entreprises et de leurs employés. Il affirme que ce sont les camionneurs qui désignent les chauffeurs remplaçants et le salaire qu'ils leur versent.

[93] L'employeur cite à l'appui de ses prétentions l'arrêt *Midland Superior Express Limited* (1974), 4 di 32; [1974] 1 Can LRBR 267; et 74 CLLC 16,104 (CCRT n° 10), en plaçant que, bien que le critère de contrôle ait été écarté par les dispositions du *Code* sur la définition d'entrepreneur dépendant, il a été réintroduit par le Conseil canadien des relations du travail dans la décision *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383). Il cite *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453), en précisant que les conditions qui correspondent à la définition d'entrepreneur dépendant ont été étudiées par la dissidence.

[94] As for *Brookville Transport Limited*, *supra*, the employer submitted that the legislator should add control to the definition criteria of dependent contractor. The contract of these drivers differs from that of dependent contractors in that Clarke's drivers are not required to operate their vehicle themselves, can use a replacement driver and can split their incomes. The employer also claims that all the conditions set out in sections 3(1)(a)(i) and 3(1)(a) and (c) must be met for the definition to apply.

[95] Since the truck drivers do not meet the criteria outlined in the definition of dependent contractor, the employer submitted that the Board must apply the *Code*'s definition of employee and the jurisprudential criteria set out in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.). It was also submitted that an employee must be an individual to be covered by the definition of employee. Although the truck drivers have had a long traditional salary-earner relationship with Clarke, this is not a factor in determining economic dependence.

VI - Analysis

[96] The *Code*'s provisions that are relevant to the present matter are as follows:

3.(1) In this Part,

...

"dependent contractor" means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are;

(i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance,

...

c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation

[94] Par rapport à la décision *Brookville Transport Limited*, précitée, l'employeur maintient que le législateur devrait ajouter aux critères de la définition d'entrepreneur dépendant celui du contrôle. Il distingue le contrat des camionneurs de celui d'entrepreneurs dépendants en soulignant que les camionneurs de Clarke ne sont pas tenus de se servir eux-mêmes de leur camion, qu'ils peuvent le confier à un remplaçant et qu'ils peuvent fractionner leur revenus. Il prétend aussi que toutes les conditions prévues au sous-alinéa 3(1)a(i) et aux alinéas 3(1)a) et c) doivent être présentes pour que la définition puisse s'appliquer.

[95] Comme les camionneurs ne satisfont pas aux critères de la définition d'entrepreneur dépendant, l'employeur prétend que le Conseil doit s'en remettre à la définition d'employé dans le *Code* et aux critères jurisprudentiels énoncés dans la décision *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.). Il soutient de plus qu'un employé doit être une personne physique pour être compris dans la définition d'employé. Bien que les camionneurs aient depuis longtemps une relation traditionnelle de salarié avec Clarke, celle-ci n'est pas un facteur pour déterminer la dépendance économique.

VI - Analyse

[96] Les dispositions du *Code* pertinentes au débat sont les suivantes:

3.(1) Les définition qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«entrepreneur dépendant» Selon le cas:

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel:

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

...

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles

to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;

...

“employee” means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

“employer” means

(a) any person who employs one or more employees, and

(b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining;

[97] The employer’s arguments can be summarized in four points:

(a) the definition of “dependent contractor” as defined by the *Code* does not apply to the drivers because they are not required to personally operate the trucks they provide;

(b) the drivers do not retain for their own use any amount remaining from the amount paid to carry out their contract;

(c) only individuals can have the status of employee within the meaning of the *Code* and, therefore, a business that enjoys financial benefits cannot, at the same time, take advantage of the collective bargaining regime;

(d) as truck drivers do not meet the criteria of the *Code*’s definition of dependent contractor, the Board must apply the jurisprudential criteria developed by Lord Wright in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, *supra*, to determine if an employer-employee relation exists between Clarke and its drivers.

Let us examine these arguments one by one.

(a) The Truck Drivers Are Not Required to Operate Their Vehicles

[98] This argument is based on the fact that some drivers use replacement drivers from time to time for days off or other absences. Clause 1 of the contract between Clarke and drivers provides that the contractor

qu’elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l’obligation d’accomplir des tâches pour elle.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d’application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés;

b) dans le cas d’un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l’entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l’objet d’une négociation collective.

[97] Les arguments de l’employeur se résument à quatre points:

a) la définition «d’entrepreneur dépendant» telle que l’entend le *Code* ne s’applique pas aux camionneurs parce qu’ils ne sont pas tenus de se servir eux-mêmes du camion qu’ils fournissent;

b) les camionneurs ne gardent pas pour leur usage personnel le montant qui reste sur la somme versée pour l’exécution du contrat;

c) seule une personne physique peut avoir le statut d’employé au sens du *Code* et donc une entreprise qui jouit d’avantages financiers ne peut en même temps profiter du régime collectif syndical;

d) comme les camionneurs ne satisfont pas aux critères de la définition d’entrepreneur dépendant au sens du *Code*, le Conseil doit utiliser les critères jurisprudentiels élaborés par Lord Wright dans *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, précité, pour déterminer s’il existe une relation employeur-employé entre Clarke et ses camionneurs.

Examinons ces arguments un par un.

a) Les camionneurs ne sont pas tenus de se servir de leur véhicule

[98] Cet argument de l’employeur s’appuie sur le fait que certains des camionneurs se font remplacer de temps à autre lors de congés ou d’autres absences. Le contrat entre Clarke et les camionneurs prévoit, à la

“undertakes ... to transport goods ... using its own equipment.” The Board considers that the wording of the contract is analogous to the words “to operate the vehicle” found in the *Code*. As well, the contract does not prevent truck drivers from using replacement drivers; on the contrary, clause 4.2 sets out that the owner-operator can provide another driver. The evidence not only establishes that Clarke encourages its drivers to use replacement drivers, but has gone so far as to warn some drivers who were not using replacement drivers to make up for their absences. Since the contract allows for the replacement of a driver by a replacement driver, the fact that some truck drivers do not always drive their own vehicle is not contrary to the criteria set out in the *Code*, inasmuch as they operate their vehicle “in accordance with the contract.”

(b) The Truck Drivers Do Not Retain for Their Own Use Any Sum of Money That Remains

[99] The employer claims that because the weekly cheques are issued to the businesses rather than directly to the drivers themselves, the drivers do not retain this income for their own use.

[100] According to the *Code*, a dependent contractor is “the owner, purchaser or lessee of a vehicle ... who is a party to a contract ... under the terms of which he is ... entitled to retain for his own use ... any sum of money.” In order to interpret this definition, the control of the “own use” of the income must be reviewed and not the status of drivers as corporations or individuals.

[101] The documentary evidence establishes that each of the businesses actually owns a vehicle or vehicles, has a contract and receives the income resulting from the contract. It follows therefore that this same business keeps the income for its own use. The use the business makes of its income once it is paid can only constitute something other than the “own use” referred to in the *Code*’s definition. In this context, the term “own use” must be broadly interpreted. According to Josette Rey-Debove and Alain Rey, *Le Nouveau Petit Robert: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, new ed. of Petit Robert of Paul Robert* (Paris: Dictionnaires Le Robert, 2002) “personnel” (“own”) means “qui concerne une personne, lui appartient en propre” (“related to an individual,

clause 1, que l’entrepreneur «s’engage ... d’effectuer ... du transport ... en se servant de son propre équipement». Le Conseil estime que les termes du contrat sont analogues aux mots «de s’en servir» que l’on retrouve dans le *Code*. De plus, le contrat n’empêche pas les camionneurs de se faire remplacer; au contraire, il prévoit à la clause 4.2 que le camionneur-remorqueur peut fournir un autre chauffeur. La preuve établit que Clarke non seulement encourage les camionneurs à se faire remplacer, mais est allé jusqu’à donner des avertissement à certains chauffeurs qui ne se prévalaient pas de remplaçants pour combler leurs absences. Comme le contrat permet le remplacement d’un camionneur par un chauffeur auxiliaire, le fait que certains ne conduisent pas toujours eux-mêmes leur véhicule n’est pas contraire aux critères imposés par le *Code* dans la mesure où ils se servent de leur véhicule «dans les conditions qui y sont prévues».

b) Les camionneurs ne gardent pas pour leur usage personnel le montant qui leur reste

[99] L’employeur prétend que parce que les chèques hebdomadaires sont émis au nom des entreprises plutôt que directement aux camionneurs eux-mêmes, ces derniers n’ont pas l’usage personnel de ces montants.

[100] Selon le *Code*, un entrepreneur dépendant est «le propriétaire, l’acheteur ou le locataire d’un véhicule ... qui est partie à un contrat ... aux termes duquel ... il a droit de garder pour son usage personnel le montant». Aux fins d’interpréter cette définition, c’est donc le contrôle de «l’usage personnel» rattaché aux montants versés qui doit être étudié et non le statut de l’entrepreneur, à savoir s’il s’agit d’une personne morale ou d’une personne physique.

[101] La preuve documentaire établit que chacune des entreprises est effectivement propriétaire du (ou des) véhicule(s), détentrice du contrat et bénéficiaire des revenus générés par le contrat. Il s’ensuit donc que c’est cette même entreprise qui garde les revenus pour son usage personnel. L’usage que l’entreprise fait des revenus une fois versés et qui «lui apparten[n]ent en propre» ne peut que constituer autre chose que «l’usage personnel» dont il est question dans la définition du *Code*. Dans ce contexte, le terme «usage personnel» doit recevoir une interprétation large. Selon Josette Rey-Debove et Alain Rey, *Le Nouveau Petit Robert: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, nouv. éd. du Petit Robert de Paul Robert*, Paris, Dictionnaires Le Robert, 2002, «personnel» veut

belonging to oneself"). This definition does not differentiate in any way what belongs to an individual and what belongs to a corporation. Thus, whether the use is to pay salaries or dividends to the driver himself, to his spouse or to replacement drivers, it is still his own use of the income in question. Paying money to a spouse must be interpreted in the same way as a salaried employee who makes use of tax planning to reduce taxes, according to the testimony of the expert witness, Ms. Laliberté.

[102] The right to retain "for his own use" does not mean that there cannot be a distribution of the monies elsewhere. The Board does not see, in the definition of dependent contractor, any desire on the part of the legislator to prevent the distribution of the monies earned.

[103] Consequently, the criteria in the definition of dependent contractor have been met.

(c) Only Individuals Can Have the Status of Employee

[104] This is not the first time the Board has had to rule on this issue. In *Canadian Broadcasting Corporation, supra*, the Board had the following to say:

Nor is the fact of being incorporated determinative. The reality of the relationship with the employer, **behind the corporate veil**, determines whether or not the person is an "employee" within the meaning of the *Code*.

(pages 118; and 235; emphasis added)

[105] Similarly, in *Mercury Tanklines Limited, supra*, the Board said:

The Board was advised that of the approximately 45 leased operators in the proposed bargaining unit, many of which are incorporated companies, there are at least four operators who are not only incorporated but who also each lease to the company (Mercury Tanklines) a number of tractors and provide drivers for those tractors. **The fact of incorporation does not affect employee status...**

(page 101; emphasis added)

[106] In support of its argument, the employer refers to several authorities establishing that a corporation cannot have employee status and be able to benefit from unionization, such as *Trimac Transport Soulanges (1983) inc. et Union des employés du transport local et*

dire «qui concerne une personne, lui appartient en propre». Cette définition n'établit aucune distinction entre ce qui est propre à une personne morale et ce qui est propre à une personne physique. Ainsi, que l'usage soit pour verser des salaires ou des dividendes au camionneur lui-même, à sa conjointe ou à des chauffeurs remplaçants, il s'agit tout de même d'un usage personnel des revenus en question. Le fait de verser des revenus à une conjointe doit être interprété dans le même sens qu'un employé salarié qui ferait de la planification fiscale pour réduire ses impôts, selon le témoignage du témoin expert, M^{me} Laliberté.

[102] Le droit de garder «pour son usage personnel» ne veut pas dire qu'il ne peut y avoir de distribution du montant ailleurs. Le Conseil ne voit aucune volonté du législateur dans la définition d'entrepreneur dépendant d'empêcher la distribution des montants ainsi gagnés.

[103] Par conséquent, les critères de la définition d'entrepreneur dépendant ont été respectés.

c) Seule une personne physique peut avoir le statut d'employé

[104] Ce n'est pas la première fois que le Conseil doit se prononcer sur cette question. Dans *Société Radio-Canada*, précitée, le Conseil s'exprimait ainsi:

Le fait d'être incorporé en compagnie n'est pas non plus déterminant. C'est la réalité de la relation avec l'employeur, **au delà du voile corporatif**, qui détermine si la personne est un «employé» ou non au sens du *Code*.

(pages 118; et 235; c'est nous qui soulignons)

[105] Pareillement, dans *Mercury Tanklines Limited*, précitée, le Conseil a dit:

Le Conseil a été informé que, sur quelque 45 chauffeurs à contrat membres de l'unité de négociation proposée, dont bon nombre sont en fait des compagnies légalement constituées, au moins quatre sont non seulement constitués en sociétés, mais chacun loue également à la compagnie Mercury Tanklines un certain nombre de tracteurs et lui fournit les chauffeurs pour les conduire. **Le fait d'être constitué en société ne modifie en rien le statut d'employé...**

(page 101; c'est nous qui soulignons)

[106] Au soutien de son argument, l'employeur cite plusieurs autorités établissant que pour avoir un statut d'employé et pouvoir jouir des avantages de la syndicalisation, il ne peut s'agir d'une personne morale, entre autres, la décision *Trimac Transport Soulanges*

industries diverses, section locale 931, [1994] T.A. 256, where the arbitration board ruled as follows:

The Board finds that **Mr. Leduc decided to incorporate**. His relations with Transports MétroFlamme and with Transports Soulanges (1983) Inc., subsidiaries of Trimac, were governed by contract C-1. The Board finds that a business cannot be unionized within the meaning of the *Canada Labour Code*. For unionization to take place, there has to be an individual **who responds to the definitions in section 3 of the Canada Labour Code**.

(page 263; translation; emphasis added)

[107] In that decision, the arbitrator referred to a decision of the Court of Appeal of Québec, *Dazé c. Messageries Dynamiques* (1991), R.D.J. 195 (C.A.), as follows:

In the same way as the egg that you incorporate into a cake is, after all, no longer an egg but cake, someone ... who incorporates is no longer what he was and cannot, according to his mood or interests, return to that former state. ...

...

... [He has] ignored the simple and brutal fact that there is absolutely no legal relationship between Dazé on the one hand and Messageries Dynamiques on the other, no contract that binds them, no salary and no employee and ... **[when he decided to offer his services through his corporation]**, he irrevocably ended all personal legal relations with Messageries Dynamiques, relations that he cannot reactivate according to his interests. As to "lifting the corporate veil," one can express it no better than Martel:

"... The courts agree to lift the corporate veil when the **company is incorporated or used in order to get around legislation or principles of public policy**, or as a screen for a fraud."

There was nothing like that in the instant case. **Dazé considered appropriate to create a corporation** for his own perfectly legitimate ends. He is taking advantage of it; he cannot avoid the inconveniences...

(pages 197 and 199; translation; emphasis added)

[108] What distinguishes these two decisions, which at first glance seem contrary to the CLRB case law, is that the employees in question had chosen of **their own free will** to provide their services through a corporation. In the instant case, the evidence clearly demonstrates that the obligation to provide trucking services through a corporation is a requirement of the employer. The testimonies of Messrs. Richard Dubois, Marcel Girard and Normand Laquerre leave no doubt in that regard. Inasmuch as the employer argued that there is nothing

(1983) inc. et *Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931*, [1994] T.A. 256, où le tribunal d'arbitrage a tranché comme suit:

Le Tribunal considère que **M. Leduc a décidé de s'incorporer**. Ses relations avec Transport MétroFlamme et avec Transports Soulanges (1983) Inc. [*sic*] des filiales de Trimac, étaient régies par le contrat C-1. Le Tribunal considère qu'une entreprise ne peut pas être syndiquée au sens du *Code canadien du travail*. Pour qu'il y ait syndicalisation, il faut qu'il y ait un individu, une personne physique **qui répond aux définitions de l'article 3 du Code canadien du travail**.

(page 263; c'est nous qui soulignons)

[107] Dans cette décision, l'arbitre fait référence à un arrêt de la Cour d'appel du Québec, *Dazé c. Messageries Dynamiques* (1991), R.D.J. 195 (C.A.) comme suit:

De même que l'oeuf qu'on incorpore dans le mélange à gâteau n'est, irrévocablement, plus de l'oeuf mais du gâteau, de même celui qui, détestable anglicisme, s'incorpore n'est plus ce qu'il était et ne peut, au gré de ses humeurs et de son intérêt, le redevenir...

...

... [Il a] ignoré le fait simple et brutal qu'il n'y a rigoureusement aucun lien de droit entre Dazé d'une part et les Messageries Dynamiques d'autre part, aucun contrat qui les lie l'un à l'autre, aucun salaire ni salarié ... **[et quand il a décidé d'offrir ses services par l'entremise de sa corporation]**, il a irrévocablement mis un terme à tous rapports juridiques personnels avec Messageries Dynamiques, des rapports qu'il ne peut faire renaître au gré de ses intérêts. Quant à «lever le voile corporatif» on ne saurait mieux dire que Martel:

« (...) les tribunaux acceptent de soulever le voile corporatif lorsque la **compagnie est constituée ou utilisée pour contourner des lois ou principes d'ordre public** ou comme écran pour une fraude.»

Il n'y a rien de tel en l'espèce. **Dazé a jugé bon de créer une société** pour ses fins propres et parfaitement légitimes. Il en retire des avantages; il ne peut en esquisser les inconvénients...

(pages 197 et 199; c'est nous qui soulignons)

[108] Ce qui distingue ces deux décisions, qui à première vue semblent à *contrario* de la jurisprudence du CCRT, c'est que les employés dont il est question ont choisi **de leur propre gré** d'offrir leurs services par l'entremise d'une entreprise. Ici, la preuve est sans équivoque que l'obligation de fournir les services de camionnage par l'entremise d'une entreprise est une exigence de l'employeur. Notons les témoignages de MM. Richard Dubois, Marcel Girard et Normand Laquerre qui ne laissent aucun doute à cet égard. Autant

illegal in requiring that truck drivers get incorporated or in dealing only with corporations, this fact cannot now be used against truck drivers who are seeking to get unionized. Furthermore, the employer provided no reason to justify its requirement that drivers incorporate. Given the evidence as a whole and the dependence created by the employer's tight control over the drivers' comings and goings, the Board sees no other advantage than that of avoiding possible unionization.

[109] In *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, the Board decided that it is the reality of the relation with the employer, **behind the corporate veil**, that determines the status of employee.

[110] The other decisions referred to by the employer are based on the much narrower definition of the word "worker" found in the Quebec *Labour Code* (R.S.Q., c. C-27), which expressly excludes the managers or administrators of a corporation:

1. [Interpretation] In this *code*, unless the context requires otherwise, the following expressions mean:

...

(1) "employee" - a person who works for an employer and for remuneration, but the word does not include:

...

(2) a director or officer of a legal person, unless a person acts as such with regard to his employer after having been designated by the employees or a certified association...

[111] Notwithstanding this restriction in the Quebec *Labour Code*, Quebec case law is not much different from the Board's. Thus, the Labour Court found that a corporation can be considered an employee if its work causes it to assume a subordinate relationship (see *Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.)*, D.T.E. 82T-793 (T.T.)). It is just as interesting to note that, under the *Act Respecting Labour Standards* (R.S.Q., c. N-1.1), a corporation can be an employee within the meaning of the *Act* if there was never any intention of incorporating, but incorporation was imposed by the employer (see *Leduc et Habitabec Inc.*, D.T.E. 90T-751 (T.A.)); and Charles Caza, *Loi sur les normes du travail*:

l'employeur a plaidé qu'il n'y a rien d'illégal de demander l'incorporation ou de faire affaire seulement avec des entreprises, autant cet état de fait ne peut être maintenant reproché aux camionneurs qui cherchent à se syndiquer. D'ailleurs, l'employeur n'a présenté aucun motif justifiant son insistance sur l'incorporation des camionneurs. Vu l'ensemble de la preuve et l'aspect de dépendance créé en raison du contrôle serré exercé par l'employeur sur le va-et-vient de ses chauffeurs, le Conseil n'y voit aucun autre avantage que celui d'éviter la possibilité de syndicalisation.

[109] Dans la décision *Société Radio-Canada*, précitée, le Conseil a décidé que c'est la réalité de la relation avec l'employeur, **au-delà du voile corporatif**, qui détermine le statut d'employé.

[110] Quant aux autres décisions citées par l'employeur, elle se fonde sur la définition beaucoup plus restreinte du concept de «travailleur» qui se retrouve dans le *Code du travail* du Québec (L.R.Q., c. C-27), et qui exclut expressément les dirigeants ou administrateurs d'une personne morale:

1. [Interprétation] Dans le présent *code*, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

...

1) «salarié» - une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas:

...

2° un administrateur ou un dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les salariés ou une association accréditée...

[111] Nonobstant cette restriction dans le *Code du travail* du Québec, la jurisprudence québécoise ne s'écarte pas sensiblement de celle du Conseil. Ainsi, le Tribunal du travail a jugé qu'une personne morale peut être considérée comme étant un salarié si son travail place cette personne dans un lien de subordination (voir *Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.)*, D.T.E. 82T-793 (T.T.)). Il est tout aussi intéressant de constater qu'en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), une personne peut-être un salarié au sens de la loi si elle n'a jamais eu l'intention de s'incorporer, mais que ce régime lui a été imposé de force par l'employeur (cité dans *Leduc et Habitabec Inc.*, D.T.E.

Législation jurisprudence et doctrine, 4th ed. (Montréal: Wilson & Lafleur Ltée, 2000)).

[112] Similarly, in the present case, the Board finds that the fact that the employer requires the drivers to incorporate cannot in itself prevent them from being dependent contractors. The employer's argument on this issue must therefore be dismissed.

(d) Jurisprudential Criteria

[113] Several decisions of the former CLRB as well as the present Board deal expressly with the issue of dependent contractor in the trucking industry. The most recent and relevant ones are *Brookville Transport Limited*, *supra*; *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853); *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100; *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CIRB no. 156; and *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CIRB no. 173; and (2002) 81 CLRBR (2d) 285.

[114] In *Brookville Transport Limited*, *supra*, the CLRB found that the control test applied in the case law to establish the existence of an employer-employee relationship was no longer useful, given the definition now set out in the *Code*, which assumes an economic dependence and qualifies the individual as a dependent contractor unless there is evidence to the contrary. In addition, the Board had this to say, in *Transport Damaco International Ltée*, *supra*, on the criteria applied by Lord Wright in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, *supra*:

This Board has already established that the provisions of the *Code* that it must interpret and apply confer upon it obligations and powers that exceed this common law test.

(pages 116; and 14,444)

[115] In the present case, the employer argued that even if the drivers have only one source of income, which comes from Clarke, this fact does not, in itself, prove that there is economic dependence, since the drivers have chosen not to diversify. However, the evidence does not support the employer's claims. The truck drivers must be on stand-by on a priority basis for Clarke 60 hours a week, which prevents them from looking for work elsewhere, because of Quebec's ground transport legislation. Ms. de Gongre's claims

90T-751 (T.A.); et Charles Caza, *Loi sur les normes du travail, Législation jurisprudence et doctrine*, 4^e édition, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2000).

[112] De même dans la présente instance, le Conseil estime que le fait que l'employeur exige l'incorporation des camionneurs ne peut en soi leur enlever leur statut d'entrepreneur dépendant. Cet argument de l'employeur doit donc être rejeté.

d) Les critères jurisprudentiels

[113] Il existe un grand nombre de décisions du CCRT ainsi que du présent Conseil qui portent expressément sur le concept d'entrepreneur dépendant dans l'industrie du camionnage. Les plus récentes et pertinentes sont *Brookville Transport Limited*, précitée; *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853); *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100; *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CCRI n° 156; et *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d) 285.

[114] Dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, le CCRT en est venu à la conclusion que les critères de contrôle appliqués par la jurisprudence pour établir l'existence d'une relation employeur-employé n'étaient plus très utiles étant donné la définition maintenant prévue au *Code*, qui établit une présomption de dépendance économique et confère le statut d'entrepreneur dépendant, à moins que soit produite une preuve contraire. En outre, en ce qui concerne les critères appliqués par Lord Wright dans *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, précité, le Conseil a déclaré dans *Transport Damaco International Ltée*, précitée:

Le présent Conseil a déjà écrit que les dispositions du *Code* qu'il doit interpréter et appliquer lui confèrent des obligations et des pouvoirs qui dépassent ce test de droit commun.

(pages 116; et 14,444)

[115] Dans le présent dossier, l'employeur a plaidé que même si les camionneurs n'ont qu'une seule source de revenus provenant de Clarke, ce fait est insuffisant pour conclure à une situation de dépendance économique, vu que les camionneurs ont choisi de ne pas se diversifier. La preuve, toutefois, n'appuie pas ces prétentions de l'employeur. Les camionneurs doivent être en disponibilité prioritaire pour Clarke 60 heures semaine, ce qui, en raison des lois sur le transport routier au Québec, les empêchent de rechercher du travail ailleurs.

that truck drivers could find work at the beginning of the week or while they were waiting for calls is nonsense, given Mr. Léger's testimony that the drivers must be available on a priority basis during what are essentially the business hours of the majority of Clarke's clients. Further, even if the drivers wanted to use their vehicle for other clients outside their stand-by duty period for Clarke by calling upon replacement drivers, they would be prevented from doing so because of Clarke's logos permanently displayed on the doors of their vehicles, insurance restrictions (including the subrogation clause), the obligation to report to Clarke within the hour after a call for assignment, and the fact that the vehicles are usually left in the yard to be unloaded at night. According to the evidence, it is not realistic to think that, at the truck drivers' request, Clarke would be in a position to unload them all in time to allow for another work shift at night.

[116] Other facts introduced in evidence confirm the appearance of economic dependence, whether it be Clarke's interference in the contract, and the administration of the group insurance contract and the group RRSP, the fact that all truck drivers get better rates for cargo insurance at Burrowes, or the use of trip sheets or tachographs to calculate earnings. Although each of these criteria must be weighed in establishing economic dependence, taken as a whole, they are proof of the employer's undeniable control over the essential components of the drivers' work.

[117] The situation of near total economic dependence in relation to Clarke is all the more flagrant when noting that the most senior truck drivers have been exclusively bound to Clarke for more than 20 years, not to mention their background as unionized employees before Clarke required they incorporate. In *Maritime-Ontario, Parcel Division, supra*, which matter is somewhat similar to the present case, the Board noted:

[52] ... In the Board's experience, individuals operating vehicles for the delivery or shipment of goods in circumstances where these goods are delivered exclusively or almost exclusively for a single shipper and in accordance with precisely defined conditions, such as is the case in the present circumstances, very frequently become in fact dependent on such contractual and business arrangements. In the present circumstances, this possibility is reinforced by the evidence of

Les prétentions de M^{me} de Gongre selon lesquelles les chauffeurs pourraient se trouver du travail au début de la semaine ou pendant qu'ils attendent des appels ne sont que des sornettes, compte tenu du témoignage de M. Léger à savoir que les chauffeurs doivent être disponibles de façon prioritaire pendant essentiellement les heures ouvrables de la majorité de la clientèle de Clarke. En outre, même s'ils voulaient conduire leur véhicule pour d'autres clients en dehors de leurs heures de disponibilité chez Clarke avec des chauffeurs auxiliaires, ils sont empêchés de le faire en raison des logos de Clarke apposés de façon permanente sur les portes de leur véhicule, des restrictions en matière d'assurances, dont l'effet de la clause de subrogation, de l'obligation de se présenter chez Clarke dans l'heure suivant un appel pour attribution ainsi que du fait que les véhicules sont normalement laissés dans la cour pour être déchargés le soir. Selon la preuve, il n'est pas réaliste de croire que sur demande de tous les camionneurs, Clarke serait en mesure de les décharger tous à temps pour permettre à un autre quart de travailler le soir.

[116] D'autres faits mis en preuve viennent confirmer les apparences de dépendance économique, que ce soit l'intervention de Clarke dans le contrat et l'administration des contrats d'assurance collective et du RÉER collectif, le fait que tous les camionneurs ont des taux plus favorables d'assurance cargaison chez Burrowes, l'utilisation de feuilles de route ou les tachymètres pour calculer les gains. Bien que chacun de ces critères entre en ligne de compte pour établir le lien de dépendance économique, pris comme un tout, ils font foi d'une emprise certaine de l'employeur sur les aspects essentiels du travail des camionneurs.

[117] La situation de dépendance économique quasi totale vis-à-vis Clarke est d'autant plus flagrante que les plus anciens sont liés de façon exclusive avec Clarke depuis plus de 20 ans, sans mentionner l'historique de leur statut d'employé syndiqué avant que Clarke ne les oblige à acquérir le statut de personne morale. Dans l'affaire *Maritime-Ontario, Parcel Division*, précitée, à certains égards parallèle à celle qui nous préoccupe ici, le Conseil observait:

[52] ... Selon l'expérience du Conseil, les particuliers qui conduisent des véhicules pour livrer ou expédier des marchandises exclusivement ou presque exclusivement pour le compte d'un seul expéditeur, dans des conditions clairement définies, comme c'est le cas en l'espèce, deviennent très souvent dépendants, dans les faits, de ces ententes contractuelles et commerciales. Dans les circonstances de l'affaire qui nous occupe, cette possibilité est confirmée par la

the bargaining agent on behalf of a large block of these individuals within the relevant bargaining unit, who indicate that they in fact have become dependent upon the employer in all circumstances.

[53] In view of this evidence and considering all the details of the contract set out above, including the non-solicitation, non-competition clauses, even if the individuals did not clearly fall within paragraph (a) of the definition of "dependent contractor" as set out above, the Board would, in view of its experience, on the basis of all the evidence, be of the view that these individuals were indeed in a position of economic dependence on and under an obligation to perform duties for Maritime-Ontario sufficient to bring them within the definition of "dependent contractor" in paragraph (c) of the definition.

(page 23)

[118] In any case, the Board's case law is consistent; the absence of economic dependence does not prevent a conclusion that dependent contractors are employees. In *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, the Board had the following to say in this regard:

[218] In the case at hand, the employer has argued that the Board's reasoning in *Brookville Transport Limited*, *supra*, was not sound and that there is no legislated presumption of economic dependency in the *Code's* definition of "dependent contractor." The Board does not agree with this argument and is of the view that if upon application of the *Code's* definition all of the criteria set out are met, this is sufficient to establish at least a presumption of economic dependency. Further, although the matter is not in the Board's view in issue in the present case, the present Board notes that reading and applying the *Code* provisions in their context, there does not appear to be a requirement of economic dependency at all if an individual meets the statutory criteria set out and, therefore, fits with the statutory definition set out in paragraph (a).

(page 97; emphasis added)

[119] As for the applicable jurisprudential criteria, as stated in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, *supra*, the present panel finds that this test is obsolete because of the addition of the definition of dependent contractor to the *Code*. It is not, therefore, necessary to examine it.

VII - Bargaining Unit Description

[120] The Board therefore concludes that Clarke's contractual drivers are dependent contractors and employees within the meaning of the *Code*. They

preuve que l'agent négociateur a soumise pour le compte d'une grande partie des membres de l'unité de négociation pertinente, laquelle preuve indique qu'ils sont bel et bien devenus dépendants de l'employeur dans toutes les circonstances.

[53] Même si les employés en cause n'avaient pas satisfait à tous les critères de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa a) de la disposition pertinente reproduite précédemment, compte tenu de cet élément de preuve et de la totalité des clauses du contrat reproduit dans les présents motifs, dont les clauses de non-sollicitation et de non-concurrence, le Conseil, s'appuyant sur son expérience et sur l'ensemble de la preuve, en serait venu à la conclusion que ces personnes étaient dans les faits en situation de dépendance économique et avaient l'obligation d'exécuter des tâches pour Maritime-Ontario et qu'ils étaient visés par la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa c) de la disposition pertinente.

(page 23)

[118] De toute façon, la jurisprudence du Conseil établit de façon constante que l'absence de dépendance économique n'empêche pas de conclure que des entrepreneurs dépendants sont des employés. Dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, le Conseil s'est exprimé ainsi à cet égard:

[218] En l'espèce, l'employeur a soutenu que l'analyse effectuée par le Conseil dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, n'était pas fondée et qu'il n'existait aucune présomption de dépendance économique dans la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*. Le Conseil rejette cette prétention. Il suffit qu'il soit satisfait à tous les critères au moment où la définition du *Code* est appliquée pour qu'existe une présomption de dépendance économique. En outre, même s'il n'est pas appelé à trancher la question en l'espèce, le Conseil fait observer que nulle obligation de dépendance économique ne semble se dégager des dispositions du *Code* lorsqu'elles sont lues et appliquées en tenant compte du contexte dans lequel elles s'inscrivent, dans les cas où un particulier satisfait aux critères énoncés et qu'il se trouve ainsi à être compris dans la définition énoncée à l'alinéa a).

(page 97; c'est nous qui soulignons)

[119] En ce qui concerne l'application des critères jurisprudentiels tels qu'énoncés dans *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, précité, le présent banc juge que ce test est devenu désuet en raison de l'ajout de la définition d'entrepreneur dépendant dans le *Code*. Il n'est donc pas nécessaire d'en faire l'analyse.

VII - Composition de l'unité de négociation

[120] Le Conseil en arrive donc à la conclusion que les camionneurs travaillant à contrat pour Clarke sont des entrepreneurs dépendants et employés au sens du *Code*.

therefore constitute a unit appropriate for collective bargaining. The evidence shows that there is already some form of bargaining between Clarke and its truck drivers, represented by Messrs. Déodatie and Dufort, who act as spokespersons. However, the Board finds that this group is not the most appropriate, and that replacement drivers also undoubtedly have a community of interest with these drivers.

[121] The evidence further shows that during the sample period, three people worked as replacement drivers: Messrs. Gagnon, Rioux and Goyette. Among this group, Mr. Rioux is now a driver. Mr. Goyette no longer works because Clarke terminated Mr. Lécuyer's contract. Mr. Gagnon is still a replacement driver. It is important to note that Mr. Goyette drove Mr. Lécuyer's vehicle in the same capacity as Mr. Lécuyer and with the same seniority over a prolonged period. There is Mr. Morin's testimony, according to which he worked for Clarke as a shunter and replacement driver before becoming a driver, as well as Mr. Rioux's testimony that he worked as a replacement driver before having his own vehicle.

[122] The employer emphasized that the replacement drivers were not paid by Clarke and that their names did not appear on the payroll statements. It also insisted that these drivers were paid cash and that their income did not appear in the businesses' financial statements. It even suggested this could be tax fraud. The Board finds that these facts have no impact on the exercise of its discretion. The impact of this situation, if any, is the responsibility of the tax authorities and not the Board's. Nevertheless, the employer should know that it cannot, pursuant to clause 4.1 of the contract, try to exempt the replacement drivers from the *Code*'s provisions. The evidence also revealed that when the replacement drivers work, they report to the same supervisors and dispatchers as the regular drivers, receive the same instructions in the same way, are subject to the same working conditions and to the same degree of control by Clarke, and act in all circumstances as if they were regular drivers. Replacement drivers are apparently used in rotation and regular drivers always use the same two or three replacement drivers, sharing their services as needed. Accordingly, the Board finds that the replacement drivers and the regular drivers meet the usual criteria applied by the labour relations tribunals in

Ils constituent donc une unité habile à négocier collectivement. La preuve révèle qu'il y a déjà une forme de négociation entre Clarke et ses camionneurs, représentés par MM. Déodatie et Dufort agissant comme porte-paroles. Toutefois, le Conseil est d'avis que ce groupe n'est pas l'unité la plus habile à négocier, mais que les chauffeurs auxiliaires partagent aussi une communauté d'intérêts indubitable avec les camionneurs.

[121] La preuve révèle que lors de la période échantillon, trois personnes ont travaillé comme remplaçants, soit MM. Gagnon, Rioux et Goyette. Parmi ceux-ci, M. Rioux est maintenant camionneur. M. Goyette ne travaille plus parce que Clarke a mis fin au contrat de M. Lécuyer. M. Gagnon travaille toujours comme chauffeur auxiliaire. Il importe de souligner que M. Goyette a conduit le véhicule de M. Lécuyer au même titre que M. Lécuyer lui-même et avec le même rang d'ancienneté pendant une période prolongée. Il y a le témoignage de M. Morin selon lequel avant de devenir camionneur, il travaillait pour Clarke à titre de «shunter» et de remplaçant ainsi que celui de M. Rioux qui a travaillé comme chauffeur auxiliaire avant de devenir propriétaire de son propre véhicule.

[122] L'employeur a insisté sur le fait que les chauffeurs auxiliaires n'étaient pas payés par Clarke et qu'ils ne figuraient pas sur son bordereau de paye. Il a aussi insisté sur le fait que ces chauffeurs étaient payés comptant et que leurs revenus n'apparaissaient pas dans les états financiers des entreprises. Il a même suggéré qu'il pouvait s'agir de fraude fiscale. Le Conseil est d'avis que ces faits n'ont aucun impact sur l'exercice de sa discrétion. Les répercussions de cette situation, le cas échéant, relèvent du fisc et non du Conseil. Néanmoins, l'employeur doit savoir qu'il ne peut pas, en vertu de l'article 4.1 du contrat, tenter d'exempter les chauffeurs auxiliaires des dispositions du *Code*. La preuve a également révélé que lorsque ces chauffeurs auxiliaires travaillent comme remplaçants, ils se présentent aux mêmes superviseurs et expéditeurs que les camionneurs, reçoivent leurs instructions de la même façon, sont assujettis aux mêmes conditions de travail, au même degré de contrôle par Clarke, et agissent en toutes circonstances comme s'ils étaient des camionneurs. Les chauffeurs remplaçants sont utilisés semble-t-il à tour de rôle, et les camionneurs utilisent toujours les deux ou trois mêmes remplaçants en partageant leurs services au besoin. En somme, le Conseil estime que les chauffeurs

determining the community of interest that exists among various groups of employees.

[123] The remuneration of the replacement drivers, as it exists at Clarke, is analogous to that of an employment agency that provides employees to an employer, and where the employer becomes the true employer although the salaries are paid by the employment agency (see *Pointe Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015). It is clear that their economic dependence, like that of the regular drivers, is a result of their association with Clarke, and that they are dependent on Clarke. The Board dealt with a similar situation in *Mackie Moving Systems Corporation, supra*, and had the following to say:

[222] There are two other groups of brokers, some drive for brokers who also work only for Mackie. Others drive for brokers who derive their revenue from at least two sources.

...

[225] There are also certain other brokers whose situation is distinguishable from that of Mr. Hammond, Mr. Hill and Mr. Pomeroy and their drivers. These brokers employ drivers but they themselves also drive full time for Mackie and derive all their revenue from Mackie. Some of these individuals, indeed most of them, fall under category (a) of the dependent contractor definition. In the Board's view, the above analysis concerning brokers without drivers also applies to them. Not only do these brokers meet the *Code* definition of "dependent contractor" under section (a) of the definition, but they are in fact economically dependent on Mackie and subject to all of the elements of day to day control by Mackie that are enumerated above. **The Board finds that all brokers who derive all of their income from Mackie are employees of Mackie and are entitled to collective bargaining under the Code.** The drivers from Quebec, based on Mr. Fortin's evidence fall within section (a) of the definition. On the evidence, all are economically dependent on Mackie. Additionally, their degree of independence and operational distinctiveness is not such that they should be excluded. Therefore they are included.

[226] With respect to the drivers of brokers who are not clearly so economically dependent, such as Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill, the Board is guided by the findings of the Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited, supra*:

remplaçants et les camionneurs satisfont aux critères usuels utilisés par les tribunaux de relations de travail pour déterminer la communauté d'intérêts qui existe entre divers groupes d'employés.

[123] La rémunération des chauffeurs auxiliaires telle qu'elle se présente chez Clarke est analogue à celle d'une agence de placement qui fournit des employés à un employeur ou ce dernier devient le véritable employeur alors que les salaires des employés sont payés par l'agence de placement (voir l'arrêt *Pointe Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015). Il est clair que leur dépendance économique, tout comme celle des camionneurs, relève de leur association avec Clarke, et c'est de celui-ci dont ils sont dépendants. Le Conseil a traité d'une situation semblable dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, et s'exprimait comme suit:

[222] Il existe deux autres groupes de courtiers; certains d'entre eux conduisent des camions pour des courtiers qui travaillent aussi exclusivement pour Mackie. Les autres conduisent des camions pour des courtiers qui ont à tout le moins deux sources de revenu.

...

[225] Il y a également un certain nombre de courtiers dont la situation est différente de celle de MM. Hammond, Hill et Pomeroy et de leurs chauffeurs. Ces courtiers emploient des chauffeurs, mais ils conduisent aussi des camions à temps plein pour Mackie qui est leur unique service de revenu. Un certain nombre de ces personnes, en fait la quasi totalité d'entre elles, sont visées par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant». De l'avis du Conseil, l'analyse se rapportant aux courtiers sans chauffeur qui est présentée ci-dessus s'applique aussi à eux. En plus d'être visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, ces courtiers sont aussi placés sous la dépendance économique de Mackie dans les faits et sont assujettis à tous les éléments du contrôle quotidien exercé par Mackie qui sont énumérés précédemment. **Le Conseil en arrive à la conclusion que tous les courtiers qui tirent la totalité de leurs revenus des contrats conclus avec Mackie sont des employés de Mackie et qu'ils ont droit de négocier collectivement en vertu du Code.** Compte tenu du témoignage de M. Fortin, les chauffeurs du Québec sont visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition. Selon la preuve soumise, ils sont tous placés sous la dépendance économique de Mackie. En plus, leur niveau d'indépendance et le caractère distinctif de leurs opérations ne sont pas suffisants pour justifier leur exclusion. En conséquence, ils sont inclus dans l'unité de négociation.

[226] En ce qui concerne les chauffeurs des courtiers qui ne sont pas placés de manière aussi évidente sous la dépendance économique de Mackie, comme MM. Pomeroy, Hammond et Hill, le Conseil se fonde sur les observations formulées par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée:

“Turning now to the drivers of owner-operators, we see no valid reason why these people should be treated differently from the owner-operators for the purposes of Part I of the *Code*. They are certainly just as economically dependent on Brookville as the owner-operators. They operate vehicles which are under contract to Brookville, on Brookville's behalf and in Brookville's name just as the owner-operators do. The difference is, of course, that they are not direct parties to the contract and they do not supply the vehicles which they operate. They still are, however, an integral component of Brookville's operations. **Once they have been approved by Brookville to drive in its name, these drivers are obligated to operate the vehicles and to transport Brookville's customers' goods under terms which are stipulated in the owner-operator contracts as well as in the numerous directives from Brookville which come out periodically in the form of memoranda. Clearly, it is Brookville that these drivers should be negotiating with regard to the terms and conditions under which they operate. The owner-operators who purportedly hire them have little to do with them once they are assigned to a vehicle.** Except for the occasional reporting of mileage and other such paperwork, it is really Brookville that drivers of owner-operators deal with on a day-to-day basis.”

(pages 100-102; emphasis added)

[124] The evidence shows that replacement drivers operate the vehicles in the same capacity as the owners and that they carry out their duties according to the standards defined by Clarke. They follow the same procedures, receive their instructions from the same dispatchers and submit their trip sheets as if they were the regular drivers themselves. As in *Brookville Transport Limited, supra*, we can say that the drivers who hired them have almost nothing to do with them once they have entrusted them with their vehicle. Except for the payment of their salaries, replacement drivers deal with Clarke as though they owned their vehicles. Replacement drivers are not only always the same, but they have had a long-standing relationship with Clarke and the regular drivers.

[125] Further, the fact that some replacement drivers have become drivers themselves once they acquired their own vehicle, shows to what extent their work is part and parcel of the activities and that it is a normal progression for replacement drivers to become truck drivers just like the regular others. It should be noted that clause 4 of the drivers' contract specifically provides a provision authorizing replacement drivers:

4.2 The Contractor shall provide truck drivers and operators as required to ensure the efficient provision of services under the present contract...

«Passons maintenant aux chauffeurs des propriétaires-exploitants. Nous ne voyons aucune raison valable de les traiter différemment des propriétaires-exploitants eux-mêmes pour l'application de la Partie I du *Code*. Leur dépendance économique vis-à-vis de Brookville est certainement tout aussi claire que celle de ces derniers. Ils conduisent des véhicules loués à contrat à Brookville, pour le compte de Brookville et au nom de Brookville, tout comme les propriétaires-exploitants. La seule différence, c'est bien entendu qu'ils ne sont pas directement parties au contrat et qu'ils ne fournissent pas les véhicules qu'ils conduisent. Ils n'en demeurent pas moins un élément intégral des activités de Brookville. **Une fois que Brookville les a autorisés à conduire en son nom, ils sont tenus de conduire les camions et de transporter les marchandises des clients de Brookville selon des modalités précisées dans les contrats des propriétaires-exploitants ainsi que dans les nombreuses directives que Brookville distribue périodiquement sous forme de notes de service. C'est manifestement avec Brookville que ces chauffeurs devraient négocier leurs conditions de travail. Les propriétaires-exploitants qui les embaucheraient n'ont à peu près rien à voir avec eux une fois qu'on leur a confié un véhicule.** Sauf pour déclarer leur kilométrage et quelques autres données du genre, c'est en fait avec Brookville que les chauffeurs des propriétaires-exploitants traitent quotidiennement.»

(pages 100-102; c'est nous qui soulignons)

[124] La preuve démontre que les chauffeurs auxiliaires conduisent les véhicules au même titre que les propriétaires et qu'ils ont des normes d'exécution du travail défini par Clarke. Ils suivent les mêmes protocoles, reçoivent leurs directives des mêmes répartiteurs et soumettent leurs feuilles de route tout comme s'ils étaient des camionneurs eux-mêmes. Comme dans *Brookville Transport Limited*, précitée, il est possible de dire que les camionneurs qui les embauchent n'ont à peu près rien à voir avec eux une fois qu'ils ont confié leur véhicule. Sauf pour le paiement de leur salaire, les chauffeurs auxiliaires traitent avec Clarke comme s'ils étaient les propriétaires des véhicules. Les chauffeurs remplaçants sont non seulement toujours les mêmes, mais ils ont une longue association tant avec Clarke qu'avec les camionneurs.

[125] De plus, le fait que certains chauffeurs auxiliaires soient devenus camionneurs lorsqu'ils ont acquis leur propre véhicule démontre comment leur travail fait partie intégrante des activités et que la progression normale veut que ces chauffeurs deviennent éventuellement des camionneurs au même titre que les autres. Il est à noter que l'article 4 du contrat des camionneurs prévoit expressément une clause autorisant les remplaçants:

4.2 L'Entrepreneur s'engage à fournir les chauffeurs et opérateurs qui peuvent être requis pour assurer efficacement les services de transport prévus dans le présent contrat...

4.3 Upon request from the shipper or the Company, the Contractor shall replace any truck driver or operator who does not meet the Company's productivity or profitability standards.

(translation)

Clarke's control is covered by clause 5.4 of the contract, which provides that:

5.4 The Company shall, when the Contractor is unable to complete a pick-up or delivery for whatever reason, take any action it deems appropriate to ensure pick-up and/or delivery of goods, even if such action results in a monetary loss for the Contractor.

(translation)

It is also interesting to note the provisions of clause 5.1 establishing that trip sheets and/or trip envelopes shall be given to the contractor's **representative** upon departure. The Board finds that this provision of the contract is sufficiently broad to apply to both a regular truck driver and his replacement, which only serves to confirm once more the extent of Clarke's control over all the activities of the drivers and the drivers who depend on them.

[126] In *Mackie Moving Systems Corporation Limited*, *supra*, the Board outlined the evolution of the *Code's* provisions, which ensure that a person is not required to be a vehicle owner or a party to a contract to be considered a dependent contractor.

[226] ... the Board is guided by the findings of the Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited*, *supra*:

...

"Prior to the amendments in 1984, the Board took the position on more than one occasion that drivers of owner-operators were in reality employees of the trucking company for which they were providing the services under the contract. (See *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; and [1979] 2 Can LRBR 445 (CLRB no. 193); and *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453).) What is unclear from these decisions, which both pre-date the 1984 amendments, is whether the drivers of owner-operators were to be considered to be employees of the trucking companies in the traditional sense. There is no need to seek the answer to that question now as, with the additional powers given to the Board in 1984 vis-à-vis dependent contractors, the authority is clearly there for the Board to find that drivers of owner-operators are dependent contractors and thereby employees of an employer **for collective bargaining purposes**. Under paragraph (c) of the definition, which we will repeat for the sake of emphasis,

4.3 L'Entrepreneur s'engage à remplacer tout chauffeur ou opérateur si demande en est faite par un expéditeur de la Compagnie, ou s'il ne rencontre pas les standards de productivité ou de rentabilité de la Compagnie.

Le contrôle exercé par Clarke fait l'objet de l'article 5.4 du contrat qui prévoit que:

5.4 La Compagnie pourra, dans le cas où l'Entrepreneur est dans l'impossibilité de compléter une cueillette ou une livraison pour quelque raison que ce soit, prendre toute mesure qu'elle estime appropriée pour assurer la cueillette et/ou la livraison des marchandises même si cette mesure entraîne une perte pécuniaire pour l'Entrepreneur.

Il est aussi intéressant de noter les dispositions de l'article 5.1 établissant que la feuille de route et/ou l'enveloppe de voyage est remise au **représentant** de l'entrepreneur au moment du départ. Le Conseil juge que cette disposition du contrat est suffisamment large pour s'appliquer tant au camionneur qu'à son chauffeur auxiliaire, ce qui ne fait que confirmer encore une fois le contrôle que Clarke exerce sur l'ensemble des activités des camionneurs et des chauffeurs qui dépendent d'eux.

[126] Dans *Mackie Moving Systems Corporation Limited*, précitée, le Conseil a expliqué l'évolution des dispositions du *Code*, qui fait en sorte qu'il n'est pas nécessaire qu'une personne soit propriétaire d'un véhicule ou partie à un contrat pour être réputée entrepreneur dépendant.

[226] ... le Conseil se fonde sur les observations formulées par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée:

...

«Même avant que le législateur ajoute les dispositions susmentionnées au *Code* en 1984, le Conseil avait décidé dans plus d'une affaire que les chauffeurs des propriétaires-exploitants étaient en fait des employés de l'entreprise de camionnage à laquelle ils fournissaient des services à contrat. (Voir *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; et [1979] 2 can LRBR 445 (CCRT n° 193); et *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453).) Toutefois, dans ces décisions, qui ont toutes deux précédé les modifications de 1984, un point n'était pas encore tout à fait clair. Il s'agissait de savoir si les chauffeurs des propriétaires-exploitants devaient être considérés comme des employés des entreprises de camionnage au sens classique du terme. Il n'est plus nécessaire de chercher à répondre à cette question, puisque, grâce aux pouvoirs accrus dont il a été investi en 1984 à l'égard des entrepreneurs dépendants que les chauffeurs des propriétaires-exploitants sont et, par conséquent, des employés **aux fins de la négociation collective**. En effet, l'alinéa c) de la définition, que nous répétons pour insister sur ce point,

‘(c) any other person who, **whether or not employed under a contract of employment**, performs work or services for another person on such terms and conditions that he is, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;’

there are no prerequisites to be an owner, purchaser or lessee of a vehicle or to be employed under a contract of employment to qualify as a dependent contractor. All that is necessary is that the person performs work or services for another person under such terms and conditions that renders the person economically dependent and under an obligation to perform the work or services for the other person. In the circumstances here, where drivers of owner-operators virtually sit in the same seat as the owner-operators, they undoubtedly fall into this category. We find them to be dependent contractors and employees of Brookville under Part I of the *Code*.

(pages 156-157; and 137-138)”

[227] Not only do these employees meet the definition of “dependent contractor,” but their situation is analogous to that of the agency drivers examined earlier in this decision. The Board therefore finds that the only drivers of these brokers who are in fact assigned by the brokers to drive for Mackie are Mackie’s employees.

(pages 102-103)

[127] In *Brookville Transport Limited*, *supra*, the Board found that the drivers of the owner-operators should be treated like the owner-operators themselves, in that their economic dependence in relation to the employer was as clear as the latter’s. Similarly, in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, the Board determined that where the brokers’ drivers worked exclusively for Mackie, it was appropriate to include them in the bargaining unit. Since all the replacement drivers at Clarke are subject to the same working conditions as the regular drivers who own their vehicles and derive all their income from the same employer, the facts in this case are sufficiently similar to those of the two other matters to draw the same conclusions.

[128] The Board therefore finds that the bargaining unit that must be certified includes the truck drivers working under contract for Clarke Transport, a Division of Clarke Inc., as well as the replacement drivers working as their substitutes.

«c) la personne qui exécute, **qu’elle soit employée ou non en vertu d’un contrat de travail**, un ouvrage ou des services pour le compte d’une autre personne selon des modalités telles qu’elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l’obligation d’accomplir des tâches pour elle.»

précise bien qu’il n’est pas nécessaire qu’une personne soit propriétaire, acheteur ou locataire d’un véhicule ou qu’elle soit partie à un contrat de travail pour être réputée être un entrepreneur dépendant. Il suffit que la personne exécute un travail ou des services pour une autre personne selon les modalités telles qu’elle dépende économiquement de celle-ci et qu’elle soit obligée de faire ce travail ou d’assurer ces services pour celle-ci. Dans la présente affaire, la situation des chauffeurs des propriétaires-exploitants est presque identique à celle de ces derniers, de sorte qu’ils doivent indubitablement être rangés dans la même catégorie. Nous concluons donc qu’ils sont eux aussi des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés de Brookville au sens de la Partie I du *Code*.

(pages 156-157; et 137-138)»

[227] Ces employés sont inclus dans le champ d’application de la définition d’«entrepreneur dépendant»; qui plus est, leur situation est analogue à celle des chauffeurs d’agence, sur laquelle le Conseil s’est penché un peu plus tôt en l’espèce. Le Conseil conclut donc que seuls les chauffeurs de ces courtiers qui conduisent en fait des camions pour Mackie sont des employés de Mackie.

(pages 102-103)

[127] Dans l’affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, le Conseil en est venu à la conclusion que les chauffeurs des propriétaires-exploitants devaient être traités comme les propriétaire-exploitants eux-mêmes en ce que leur dépendance économique vis-à-vis l’employeur était tout aussi claire que ces derniers. De même, dans *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, le Conseil a déterminé que là où les chauffeurs des courtiers travaillent exclusivement pour Mackie, il était approprié de les inclure dans l’unité de négociation. Puisque tous les chauffeurs auxiliaires chez Clarke sont soumis aux mêmes conditions de travail que les camionneurs qui possèdent leurs véhicules et tirent tous leurs revenus du même employeur, les faits de ce dossier sont suffisamment parallèles aux deux autres affaires pour en tirer les mêmes conclusions.

[128] Le Conseil détermine donc que l’unité de négociation qui doit être accréditée comprend les camionneurs travaillant à contrat pour Clarke Transport, une Division de Clarke Inc., ainsi que les chauffeurs auxiliaires travaillant comme remplaçants des camionneurs.

[129] During the sample period, three drivers worked as replacement drivers. For the purposes of determining the representative character of the applicant, these 3 employees must be added to the 26 truck drivers in the proposed unit. The Board is satisfied that the union still has majority support within the expanded unit.

[130] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

Dazé c. Messageries Dynamiques, [1991] R.D.J. 195 (C.A.)

Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.), D.T.E. 82T-793 (T.T.)

Leduc et Habitabec Inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.)

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CIRB no. 156

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Mercury Tanklines Limited (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453)

Midland Superior Express Limited (1974), 4 di 30; [1974] 1 Can LRBR 267; and 74 CLLC 16,104 (CLRB no. 10)

Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.)

Pointe Claire (City) v. Quebec (Labour Court), [1997] 1 S.C.R. 1015

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CIRB no. 173; and (2002) 81 CLRBR (2d) 285

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853)

Trimac Transport Soulanges (1983) inc. et Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931, [1994] T.A. 256

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 3.(1)

Quebec Labour Code, R.S.Q., c. C-27, s. 1

Highway Safety Code, R.S.Q., ch. C-24.2

[129] Pendant la période échantillon, trois chauffeurs ont travaillé comme remplaçants. Pour fins de déterminer le caractère représentatif du requérant, il faut donc ajouter ces 3 employés au nombre des 26 camionneurs dans l'unité proposée. Le Conseil est convaincu que le syndicat maintient tout de même son caractère majoritaire dans cette unité élargie.

[130] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856)

Dazé c. Messageries Dynamiques, [1991] R.D.J. 195 (C.A.)

Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.), D.T.E. 82T-793 (T.T.)

Leduc et Habitabec Inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.)

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CCRI n° 156

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Mercury Tanklines Limited (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453)

Midland Superior Express Limited (1974), 4 di 32; [1974] 1 Can LRBR 267; et 74 CLLC 16,104 (CCRT n° 10)

Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.)

Pointe Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d) 285

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853)

Trimac Transport Soulanges (1983) inc. et Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931, [1994] T.A. 256

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie 1, art. 3.(1)

Code du travail du Québec, L.R.Q., c. C-27, art. 1

Code de la sécurité routière, L.R.Q., c. C-24.2

week. He got several oral reprimands from Mr. Léger for his regular absences because he did not get a replacement driver. He was also called to a meeting and told that he had to report for work more often.

[58] Mr. André Lécuyer explained that he was not able to drive his truck himself for three years because of illness and that he had his truck driven by a replacement driver, Mr. Albert Goyette. His contract was terminated by Mr. Léger because he was not driving his truck himself, even though he had a replacement driver. During this time, the replacement driver received assignments according to Mr. Lécuyer's seniority, which the other truck drivers did not seem to appreciate.

[59] According to Mr. Sylvain Beaumier, the amount of cargo insurance is imposed by Clarke and set out in their contract. He testified that Ms. de Gongre told him to go to Burrowes for his insurance. Other drivers told him the same thing.

[60] Mr. Richard Cadieux testified that he receives an annual allowance for his uniform, to which he is given the choice of affixing Clarke's crest, and that he is required to wear this uniform. He testified that he worked for P.A.D. through the intervention of Ms. de Gongre, but outside the sample period. He explained that P.A.D. is a subcontractor for Clarke and that it has an agreement with Clarke's dispatcher who refers available drivers to P.A.D. Mr. Cadieux agreed to work there for two days, since he did not have any work hours at Clarke. He is on stand-by for Clarke for an average of 40 hours a week. The work at Clarke is assigned by seniority.

[61] Mr. Gilles Boucher testified that Clarke requires drivers to have an annual certificate of mechanical fitness for their truck. Mr. Boucher must see Ms. de Gongre if he wants to take a vacation. He testified that Mr. Bleau was not one of Clarke's drivers during the sample period.

[62] Mr. Gilles Perrier testified that his work hours were reduced by Ms. de Gongre in 1999, from 50-60 hours a week to 40-45 hours, because his vehicle's capacity did not allow him to work in the evening. He cannot rent his truck out for other uses because of Clarke's logo on the doors. His work is assigned by Clarke's dispatcher on a daily basis.

jour par semaine. Ses absences régulières ont donné lieu à plusieurs réprimandes verbales par M. Léger parce qu'il ne se faisait pas remplacer. Il a aussi été convoqué pour se faire dire qu'il devait se présenter plus souvent.

[58] M. André Lécuyer explique qu'il n'a pu conduire lui-même son camion pendant trois ans à cause de maladie, et qu'il le faisait conduire par un remplaçant, M. Albert Goyette. Son contrat a été résilié par M. Léger parce qu'il ne conduisait pas son camion lui-même, même s'il avait un remplaçant. Pendant cette période, le chauffeur remplaçant a reçu des attributions selon le rang de M. Lécuyer, ce que les autres camionneurs ne semblent pas avoir apprécié.

[59] Selon M. Sylvain Beaumier, le montant d'assurance-cargaison est dicté par Clarke et stipulé dans leur contrat. Il témoigne que M^{me} de Gongre lui a donné instruction de se faire assurer chez Burrowes. D'autres chauffeurs lui auraient confirmé la même chose.

[60] M. Richard Cadieux témoigne qu'il reçoit un montant annuel pour son uniforme avec le choix d'y apposer ou non l'emblème de Clarke et qu'il est tenu de le porter. Il témoigne avoir travaillé pour la compagnie P.A.D. par l'entremise de M^{me} de Gongre, mais en-dehors de la période échantillon. Il explique que P.A.D. est un sous-traitant pour Clarke, qui a une entente avec le répartiteur de Clarke pour lui envoyer des chauffeurs disponibles. En l'absence d'heures de travail chez Clarke, il a accepté d'y travailler pendant deux jours. Il ajoute qu'il est en disponibilité pour Clarke pendant une moyenne de 40 heures par semaine et que le travail est assigné par Clarke selon l'ancienneté.

[61] M. Gilles Boucher témoigne que Clarke exige des camionneurs un certificat annuel attestant du bon fonctionnement de leur camion. Il doit se présenter à M^{me} de Gongre s'il veut prendre des vacances. Il témoigne que M. Bleau ne faisait pas partie des camionneurs de Clarke durant la période échantillon.

[62] M. Gilles Perrier témoigne que ses heures de travail ont été réduites en 1999, passant de 50-60 heures/semaine à 40-45 heures par M^{me} de Gongre parce que la capacité de son véhicule ne lui permet pas de travailler le soir. Il ne peut louer son camion à d'autres fins en raison du logo de Clarke sur les portes. C'est le répartiteur de Clarke qui lui attribue son travail au jour le jour.

[63] Mr. Claude Dufort testified that the health insurance premiums are paid entirely by truck drivers, and are deducted automatically from their pay by Clarke. A change in the insurance company for the group insurance was negotiated because there were too many claims. His truck displays Clarke's logo as well as his business' name. A Clarke representative told him his truck should be white like the rest of the fleet.

[64] Mr. Sylvain Rioux testified that he does not always wear the uniform and that Clarke has never taken him to task for it. Burrowes' representative, Ms. Couture, advised him that he could not drive his truck for another business or repair his truck without asking Burrowes' permission. Ms. de Gongre apparently told him that he had to incorporate to work with Clarke, that he had to be insured with Burrowes, that the conditions were the same for all the drivers and that the group insurance was compulsory.

[65] Mr. Gilles Couillard testified that he always works the maximum 60 hours a week, takes 5 weeks of annual vacation and is replaced by Mr. Gagnon or Mr. Rioux, for Clarke's convenience. Although he is the one who communicates with his replacement drivers, they report to Clarke along with the regular drivers, and Clarke's dispatchers assign them their work. Mr. Rioux, who also worked at Clarke as a shunter, has since purchased his own vehicle and has the same status as the other drivers. Mr. André Gagnon works exclusively as a replacement driver for on-call truck drivers.

[66] Mr. Marcel Girard testified that he previously worked for Cottrel, a company purchased by Clarke in 1996. He was told by Mr. Michel Payer that to work for Clarke he had to incorporate and be the majority shareholder. As he is one of the last hired, he only works about 35-40 hours a week. He also worked for P.A.D., but not during the sample period. Because of the on-call requirement, it is impossible for him to work for another business without having to refuse work from Clarke. His vehicle only has Clarke's logo on the doors. His truck is red, but Clarke has asked him to paint it white; he is waiting to get enough money for this.

[67] Mr. Eric Morin testified that he signed a contract with Clarke in 1999. As last hired, he only works

[63] M. Claude Dufort témoigne que les primes pour l'assurance maladie sont entièrement payées par les camionneurs et qu'elles sont automatiquement déduites de ses paies par Clarke. Un changement d'assureur pour l'assurance collective a été négocié en raison du trop grand nombre de demandes de remboursement. Son camion porte l'emblème de Clarke et le nom de son entreprise. Un représentant de Clarke lui a dit que son véhicule doit être blanc comme le reste de la flotte.

[64] M. Sylvain Rioux témoigne qu'il ne porte pas toujours l'uniforme et que Clarke ne le lui reproche pas. La représentante de Burrowes, M^{me} Couture, l'a avisé qu'il ne peut conduire son camion pour une autre entreprise ni faire réparer son véhicule sans demander la permission à Burrowes. M^{me} de Gongre lui aurait dit qu'il devait s'incorporer pour travailler chez Clarke, qu'il devait s'assurer chez Burrowes, que les conditions étaient les mêmes pour tous les camionneurs et que l'assurance collective était obligatoire.

[65] M. Gilles Couillard témoigne qu'il travaille toujours pendant la période maximale de 60 heures par semaine, prend annuellement 5 semaines de vacances et se fait remplacer soit par M. Gagnon soit par M. Rioux pour faciliter la tâche de Clarke. Bien que ce soit lui qui communique avec ses remplaçants, ces derniers se présentent chez Clarke au même titre que les camionneurs réguliers et ce sont les répartiteurs de Clarke qui leur attribuent le travail. M. Rioux, qui travaillait aussi pour Clarke comme «shunter», a par la suite acheté son propre véhicule et possède le même statut que les autres camionneurs. M. André Gagnon travaille uniquement comme remplaçant pour les camionneurs en disponibilité.

[66] M. Marcel Girard témoigne qu'il travaillait auparavant pour la compagnie Cottrel, achetée par Clarke en 1996. Afin de travailler chez Clarke, M. Michel Payer l'a avisé qu'il devait s'incorporer et être l'actionnaire majoritaire. Comme il est un des derniers arrivés, il ne travaille qu'environ 35 à 40 heures par semaine. Il a également travaillé chez P.A.D. mais pas durant la période échantillon. En raison de l'obligation d'être en disponibilité, il lui est impossible de travailler pour une autre entreprise sans avoir à refuser du travail chez Clarke. Son véhicule n'a que le logo de Clarke sur les portes. Son véhicule est de couleur rouge mais Clarke lui a demandé de le peindre blanc; il attend d'avoir les moyens pour le faire.

[67] M. Eric Morin témoigne qu'il a signé un contrat avec Clarke en 1999. En tant que dernier arrivé, il ne

35-40 hours a week, although he is available for 60 hours. Even if he has no work from Clarke in the morning, he must remain available at home for calls. Clarke's name is on his truck and, at the request of Ms. de Gongre, his truck is white. Before becoming a truck driver, he worked for Clarke as a shunter and a replacement driver.

[68] Mr. Claude Lalonde testified that his wife does piecework at home for Doyer and that her work is invoiced through his business, which in return pays his wife a salary. His truck is white because Clarke required it when he began to work for them.

[69] Mr. Normand Laquerre has been under contract with Clarke since 1985. He testified that he was previously a unionized employee at Clarke. From 1974 to 1985, he worked as a broker for Clarke, but in 1985, the fleet supervisor gave him no choice but to incorporate. He testified that he shares the profits from his business with his wife, who keeps the books. He indicated that the work is dispatched by Clarke according to driver seniority and that, because of his seniority, he works the maximum 60 hours almost every week. The work is posted in the morning, and the most senior drivers get their assignments first, even if the list does not show the word seniority. Clarke requires him to find a replacement driver if he is sick or taking time off. His replacement driver is Mr. Gagnon and he pays him in cash. According to Mr. Laquerre, all drivers call upon Mr. Gagnon as a replacement driver, and Clarke assigns him the work. Since he works the maximum number of hours for Clarke, he is not available to work elsewhere. His truck displays Clarke's logo. When Clarke's logo was modified, Mr. Léger made all truck drivers at the time display the new logo, which meant Mr. Laquerre had to repaint his truck.

[70] Mr. Germain Morin testified that his business has no other employee, but he pays his wife a salary. The insurance restriction prevents him from working elsewhere unless he gets prior authorization. He says that Clarke told him verbally not to work elsewhere and he then understood that he had to be on exclusive standby, without the possibility of renting his vehicle for other purposes. He must be able to get to work within the hour after he is called and makes himself available 60 hours a week. He confirms that the most senior drivers are assigned first, which makes the seven or eight least senior drivers most often on-call. His

travaille que 35 à 40 heures par semaine, bien qu'il soit disponible pendant 60 heures. Même s'il n'y a pas de travail chez Clarke le matin, il doit demeurer disponible à la maison pour les appels. Le nom «Clarke» figure sur son véhicule et à la demande de M^{me} de Gongre, il est blanc. Avant de devenir camionneur il travaillait pour Clarke comme «shunter» et comme remplaçant.

[68] M. Claude Lalonde témoigne que son épouse fait du travail à la pièce à la maison pour la compagnie Doyer et que ce travail est facturé par l'entremise de son entreprise, qui en retour paie un salaire à son épouse. Son camion est blanc parce que Clarke l'a exigé au moment où il a commencé à travailler.

[69] M. Normand Laquerre est sous contrat avec Clarke depuis 1985. Il témoigne qu'il était auparavant employé syndiqué chez Clarke. De 1974 à 1985 il a travaillé comme courtier pour Clarke, mais en 1985, le superviseur de la flotte ne lui a pas laissé le choix de s'incorporer. Il témoigne qu'il partage les gains de son entreprise avec son épouse, qui s'occupe de la comptabilité. Il indique que le travail est réparti par Clarke selon l'ancienneté des camionneurs et que, vu son ancienneté, il travaille presque toujours le maximum de 60 heures par semaine. Le travail est affiché le matin et ce sont les plus anciens qui reçoivent les attributions en premier, même si la liste n'indique pas le mot ancienneté. Clarke exige qu'il se fasse remplacer s'il est malade ou en congé. Il fait appel à M. Gagnon à cette fin et le paie en argent comptant. Selon lui, tous les camionneurs font appel à M. Gagnon pour se faire remplacer, et c'est Clarke qui lui attribue son travail. Comme il travaille le maximum d'heures pour Clarke, il ne peut offrir sa disponibilité ailleurs. Son camion est identifié avec le logo de Clarke. Lorsque le logo de Clarke a changé, M. Léger a obligé tous les camionneurs de l'époque à adopter le nouveau logo, ce qui a obligé M. Laquerre à repeindre son camion.

[70] M. Germain Morin témoigne que son entreprise n'a aucun autre employé sauf qu'il verse un salaire à son épouse. La restriction en matière d'assurance l'empêche de travailler ailleurs à moins d'obtenir l'autorisation au préalable. Il dit avoir été avisé verbalement par Clarke de ne pas travailler ailleurs et il a alors compris qu'il devait être en disponibilité exclusive sans pouvoir louer son véhicule à d'autres fins. Il doit pouvoir se rendre au travail dans l'heure où il est appelé et se rend disponible à cet effet 60 heures par semaine. Il confirme que les camionneurs les plus anciens reçoivent leurs attributions en priorité, ce qui

contract provides that his truck must be white. As with other drivers, Clarke gave him some time after the beginning of his contract to paint the truck the prescribed colour.

[71] Mr. Martial Dodier testified that he is always on stand-by for Clarke. His work hours vary between 40 and 50 hours a week. Should he offer his services elsewhere, he would not be able to comply with his contract with Clarke.

[72] Mr. Roger Aumais testified that his corporation pays a salary to his wife, who acts as the business' secretary. His truck is always available to Clarke. He sometimes hires Mr. Gagnon and another driver whose name he cannot remember, to do shunting work in the evenings in Clarke's yard, delivering containers to CN's yard. This work is paid for in cash. Mr. Gagnon is well known to the drivers. When he is not working in the yard, he is available as a replacement driver.

IV - The Union's Argument

[73] In support of its application, the union relied on *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRBR no. 856), and submits that the facts in the present case are on all fours with that matter. It argues that the drivers meet all the criteria of sections 3(a)(i) and (ii) of the *Code*, which correspond to the definition of dependent contractor. Regardless of the employer's allegations, drivers keep the money they receive from Clarke for themselves. The union disagrees with the employer's interpretation that a corporation cannot be unionized.

[74] According to the union, the meetings between Clarke and Messrs. Déodat and Dufort, who act as representatives for the employees with regard to contracts and insurance, are a form of collective bargaining similar to the union-management model.

[75] The union emphasized that a simple analysis of the contract suffices to conclude that this is a dependent contractor situation according to the *Code*'s definition, as follows:

clause 1: the obligation to transport goods for Clarke when required;

fait que les sept ou huit camionneurs les moins anciens sont le plus souvent en disponibilité. Son contrat stipule que son camion doit être blanc. Comme pour les autres camionneurs, Clarke lui a donné un certain temps après le début de son contrat pour le peindre selon la couleur réglementaire.

[71] M. Martial Dodier témoigne qu'il est toujours en disponibilité pour Clarke. Ses heures de travail varient entre 40 et 50 heures par semaine. En offrant ses services ailleurs, il ne pourrait respecter son contrat avec Clarke.

[72] M. Roger Aumais témoigne que sa société verse un salaire à son épouse qui agit comme secrétaire de l'entreprise. Son camion est toujours disponible pour Clarke. Il embauche parfois M. Gagnon et un autre chauffeur dont il ne se souvient pas du nom pour faire du travail de «shunting» le soir dans la cour de Clarke en livrant des conteneurs à la cour du CN. Ce travail est payé en argent comptant. M. Gagnon est bien connu des camionneurs. Lorsqu'il ne travaille pas dans la cour, il est disponible pour faire du remplacement.

IV - Plaidoiries du syndicat

[73] Au soutien de sa demande, le syndicat s'appuie sur l'arrêt *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856), et maintient que les éléments de la présente instance ressemblent en tous points à cette affaire. Il plaide que les camionneurs satisfont à tous les critères des sous-alinéas (i) et (ii) de l'alinéa 3(1)a) du *Code*, qui correspond à la définition d'entrepreneur dépendant. Malgré ce qu'allègue l'employeur, les camionneurs gardent pour eux les sommes qu'ils reçoivent de Clarke. Il conteste l'interprétation de l'employeur voulant qu'une personne morale ne puisse être syndiquée.

[74] Selon le syndicat, les rencontres entre Clarke et MM. Déodat et Dufort, qui agissent comme représentants des employés en ce qui a trait au renouvellement des contrats et des assurances, constituent une forme de négociation collective calquée sur le modèle patronal-syndical.

[75] Le syndicat insiste sur le fait qu'une simple analyse du contrat permet de conclure à une situation d'entrepreneur dépendant selon la définition du *Code* comme suit:

clause 1: l'obligation d'effectuer du transport pour Clarke lorsque requis;

clause 2.1: the restriction on the equipment the owner-operator can use;

clause 2.4: Clarke's right to inspect the equipment and to require it be kept clean;

clause 2.5: a driver's obligation to display Clarke's name on its equipment;

clause 2.6: the obligation to install a tachograph, which is used for purposes of remuneration and that is controlled by Clarke;

clause 7: a drivers' obligation to be on-call for Clarke on a priority basis as an essential condition of the contract;

clause 8.2: a drivers' obligation to turn in a daily trip sheet;

clause 10: the non-competition clause;

clause 11: the assignment of work to drivers according to their seniority;

clause 12: the reference made to drivers rather than businesses.

[76] The union added several other indicators of Clarke's control over the truck drivers' work: training paid by Clarke, the pay statement, drivers' exclusive availability for Clarke for 60 hours a week, the reasonable impossibility of working elsewhere, Clarke as the only source of income, the direct communication system with Clarke, Clarke as the group insurance certificate holder, work tools identified with Clarke, the obligation to comply with the dispatch sheet established by Clarke. The union also referred to Ms. de Gongre's notice about absences, and Mr. Léger's remarks about the drivers being available according to the needs of Clarke's customers.

[77] The union emphasized that the drivers do not invoice Clarke, but turn in daily route sheets that they must have checked when they return at the end of the day. While Clarke does not approve the selection of replacement drivers every day, they have been around for a long time, as they are former Clarke employees.

[78] In addition, cargo insurance must be obtained from a provider designated by Clarke, the group insurance

clause 2.1: la restriction sur l'équipement que peut utiliser le camionneur remorqueur;

clause 2.4: le droit de Clarke d'inspecter l'équipement et d'exiger qu'il soit propre;

clause 2.5: l'obligation du camionneur d'afficher le nom de Clarke sur son équipement;

clause 2.6: l'obligation d'installer un tachygraphe qui sert aux fins de rémunération et qui est contrôlé par Clarke;

clause 7: l'obligation des camionneurs d'être disponibles pour Clarke en priorité, comme condition essentielle du contrat;

clause 8.2: l'obligation des camionneurs de soumettre une feuille de route quotidienne;

clause 10: la clause de non-concurrence;

clause 11: l'attribution du travail aux camionneurs selon leur ancienneté;

clause 12: la référence faite aux camionneurs plutôt qu'à des entreprises.

[76] Le syndicat ajoute plusieurs indices du contrôle exercé par Clarke sur le travail des camionneurs: formation payée par Clarke, relevé de paie, disponibilité exclusive des camionneurs pour Clarke 60 heures par semaine, impossibilité raisonnable de travailler ailleurs, Clarke comme seule source de revenus, système de communication immédiate avec Clarke, Clarke comme porteur du certificat d'assurance collective, outils de travail identifiés à Clarke, obligation de se conformer à la feuille de répartition établie par Clarke. Le syndicat fait également référence à l'avis de M^{me} de Gongre concernant les absences, et aux propos de M. Léger concernant leur disponibilité en fonction des besoins de la clientèle de Clarke.

[77] Le syndicat souligne que les camionneurs ne facturent pas Clarke, mais remettent plutôt des feuilles de route quotidiennes qu'ils sont tenus de poinçonner à leur retour à la fin de journée. Bien que Clarke n'approuve pas les chauffeurs remplaçants au jour le jour, les remplaçants sont connus depuis longue date, puisque ce sont d'anciens employés de Clarke.

[78] De plus, l'assurance cargaison doit être obtenue auprès du fournisseur désigné par Clarke, le courtier

broker must deal with Clarke before communicating any changes to the drivers; claim forms are available through the dispatcher and sent to the insurance company by Ms. Fournier. The group insurance premiums as well as the group RRSP contributions are deducted at source by Clarke.

[79] The drivers wear uniforms that come from Clarke's provider and Clarke pays for them. Such words as "vacations, absences and days off" are used to indicate everyone's availability, rather than the expression "non-availability." The drivers leave their trucks at Clarke because they are not using them elsewhere, and they pick them up when they report to work every morning. The trailers belong to Clarke, which does the unloading. Violations issued under the *Highway Safety Code* are paid for by Clarke insofar as the driver was acting under Clarke's instructions.

[80] Drivers are incorporated because Clarke requires so, and the union underscores that the most senior truck drivers were formerly unionized employees with Clarke.

[81] The union alleges that the financial consequences of incorporation are not relevant to the definition of dependent contractor under the *Code*. In addition, the owner-operator who loses his contract with Clarke can have no other source of income because of the non-competition clause in the contract that prevents him from building a customer base in the same industry.

[82] In reply to the employer's submissions, the union added that the expression "and to operate the vehicle" in subparagraph (i) of the definition of dependent contractor does not mean that the driver must drive the vehicle himself.

V - The Employer's Argument

[83] The employer emphasized the fact that the drivers do not meet the *Code's* definition of dependent contractor, because this definition requires that contractors be able to "retain for their own use any sum of money that remains." Since the cheques issued by Clarke are in the name of the business and not in the name of the driver, this money goes to the business and does not remain in the hands of the driver for his own use.

d'assurance collective doit transiger avec Clarke avant de communiquer les changements aux camionneurs, les formulaires de demandes de remboursement sont disponibles auprès du répartiteur et ces derniers sont acheminés à l'assureur par M^{me} Fournier. Les primes d'assurance collective de même que celles du RÉER collectif sont déduites à la source par Clarke.

[79] Les chauffeurs portent des uniformes provenant du fournisseur de Clarke et c'est ce dernier qui les paie. Les termes «vacances, absences et congés» sont utilisés pour indiquer les disponibilités de chacun et non pas l'expression «mon-disponibilité». Les camionneurs laissent leurs camions chez Clarke parce qu'ils ne les utilisent pas ailleurs, et ils les reprennent lorsqu'ils se présentent au travail tous les matins. Les remorques appartiennent à Clarke, qui effectue le déchargement. Les contraventions au *Code de la sécurité routière* sont payées par Clarke, dans la mesure où le camionneur agit selon les instructions de Clarke.

[80] Les camionneurs se sont incorporés uniquement parce que Clarke l'exige, et le syndicat rappelle que les plus anciens parmi eux étaient auparavant des employés syndiqués de Clarke.

[81] Le syndicat allègue que les conséquences financières de l'incorporation n'a aucune pertinence sur la définition de l'entrepreneur dépendant au sens du *Code*. De plus, le camionneur-remorqueur qui perd son contrat avec Clarke ne peut avoir d'autre source de revenus en raison de la clause de non-concurrence prévue au contrat qui l'empêche de se bâtir d'autres clientèles parallèles.

[82] En réplique aux observations de l'employeur, le syndicat ajoute que l'expression «et de s'en servir» au sous-alinéa (i) de la définition d'entrepreneur dépendant ne veut pas dire que le camionneur doit conduire lui-même le véhicule.

V- Plaidoiries de l'employeur

[83] L'employeur insiste sur le fait que les camionneurs ne satisfont pas à la définition d'entrepreneur dépendant figurant dans le *Code* parce que cette définition exige que l'entrepreneur doit pouvoir «garder pour son usage personnel le montant qui lui reste». Comme les chèques émis par Clarke le sont au nom des entreprises et non au nom des camionneurs, ces sommes vont à l'entreprise et ne restent pas entre les mains du camionneur pour son usage personnel.

[84] In spite of the requirement to be on-call on a priority basis, the employer submitted that drivers have a great deal of latitude at the beginning of the week to offer their services elsewhere, and that they are all free to develop their businesses on those days, but that some of them have chosen not to do so. The employer argued that the non-competition clause does not prevent drivers from working in the same industry as long as they do not solicit Clarke's clients. The employer justified its use of the tachograph as a means to calculate hours worked rather than daily activities.

[85] The employer justified its requirement for cargo insurance because drivers assume the responsibility for damage to the valuable goods entrusted to them. Truck drivers are insured with the same company because it has the best rates, and not because this is Clarke's requirement.

[86] The RRSP is exclusive to the truck drivers and their spouses can also contribute, which is not the case for Clarke's regular employees. Ms. Fournier only provides administrative support and Clarke is not on the board of trustees.

[87] The obligation to take part in the group insurance plan comes from the insurer and from the fact that Clarke had to become involved because certain drivers had become uninsurable. The employer argued that Mr. Léger or Mr. Delisle are not involved in negotiating the insurance contract, but that the broker, Jacques Boisvert, does the research, and makes the recommendations and estimates for the drivers.

[88] As for vacations, the employer explained that this is the common term, which does not necessarily mean it is a working condition. Truck drivers decide themselves when they are going to take a vacation and for how long.

[89] The employer argued that the report of Ms. Laliberté, the tax expert, was not contradicted and demonstrates that the way these businesses are managed has an impact on the profits and losses. The profits vary from 1% to 57.4%, and six truck drivers had losses. The employer claimed that the drivers' incomes are not salaries within the meaning of the *Code*. Since drivers share their business income with other people or shareholders, this cannot be seen as a use of income for purposes as set out in the *Code*. The employer referred to businesses that pay a salary to the wife and can

[84] Malgré l'exigence d'être en disponibilité prioritaire, l'employeur maintient que les camionneurs ont beaucoup de latitude au début de la semaine pour offrir leurs services ailleurs et qu'ils ont tout le loisir pour développer leur entreprise pendant ces jours-là, mais que certains ont décidé de ne pas le faire. L'employeur plaide que la clause de non-concurrence n'empêche pas les camionneurs de travailler dans le même secteur dans la mesure où ils ne sollicitent pas les clients de Clarke. Il justifie l'utilisation de tachymètre comme moyen de calculer les heures de travail plutôt que les activités quotidiennes.

[85] L'employeur justifie l'exigence de l'assurance cargaison parce que les camionneurs assument la responsabilité pour les dommages de la marchandise de valeur qui leur est confiée. Les camionneurs sont tous assurés chez le même assureur parce que les taux sont plus favorables et non pas parce que Clarke l'exige.

[86] Le RÉER est propre aux camionneurs et leurs conjoint(e)s peuvent également y contribuer, ce qui n'est pas le cas pour les employés salariés de Clarke. M^{me} Fournier n'assure que le soutien administratif et Clarke ne fait pas partie du comité d'administration.

[87] L'obligation de participer à l'assurance collective vient de l'assureur et du fait que Clarke a dû s'impliquer parce que certains chauffeurs étaient devenus non assurables. L'employeur plaide que M. Léger ou M. Delisle ne s'implique pas dans la négociation du contrat d'assurance, mais que c'est le courtier, Jacques Boisvert, qui fait les recherches, recommandations, et estimations destinés aux camionneurs.

[88] En ce qui concerne les vacances, l'employeur explique qu'il s'agit d'un terme populaire qui ne veut pas nécessairement dire que c'est une condition de travail. Les camionneurs décident eux-mêmes de la période et de la longueur de leurs vacances.

[89] L'employeur soutient que le rapport de M^{me} Laliberté, l'experte en fiscalité, n'a pas été contredit et démontre que la façon dont les entreprises sont gérées a une incidence sur les profits et les pertes. Les profits varient de 1 % à 57,4 % et six camionneurs ont fait des pertes. L'employeur prétend que les revenus des camionneurs ne sont pas des salaires au sens du *Code*. Comme le camionneur partage ses revenus d'entreprise avec d'autres personnes ou actionnaires, il ne peut donc s'agir d'utilisation du revenu à des fins telles que prévues par le *Code*. Il fait référence aux

therefore control their income level. It submitted that the businesses are the truck drivers' income management tools and that it is not illegal for Clarke to require incorporation or to only do business with corporations.

[90] The employer argued that there is no availability requirement in the drivers' contracts, but that they work on demand. Furthermore, the drivers negotiate some of their working conditions. Although they leave their trucks at Clarke overnight, they are not required to do so.

[91] The employer asked the Board not to believe the truck drivers' testimony that they have no other source of income, because they were trying to obtain both a financial advantage and a favourable decision from the Board. The employer claimed that Mr. Déodat works for Daly Freight in the evenings and has done moves for them, for which he was paid cash. It argued that even if the drivers have but one source of income, they are not economically dependent; it is not Clarke that makes them dependent, but the drivers themselves who have chosen not to diversify and concentrate all their efforts on one client. In other words, truck drivers have the choice, and they chose to depend on Clarke. The employer insisted that wearing a uniform is not compulsory and that this testimony was not denied.

[92] The employer pointed out that Mr. Pépin has up to five replacement drivers, which demonstrates that the drivers decide how to manage their businesses and their employees. It was stated that the drivers choose their replacements and set their salaries.

[93] In support of its submissions, the employer referred to *Midland Superior Express Limited* (1974), 4 di 30; [1974] 1 Can LRBR 267; and 74 CLLC 16,104 (CLRBR no. 10), arguing that although the control test has been eliminated by the *Code's* provisions in the definition of dependent contractor, it was reintroduced by the Canada Labour Relations Board in *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 383). Reference was made to *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRBR no. 453), to the effect that the conditions corresponding to the definition of dependent contractor were reviewed in the dissenting opinion.

exemples d'entreprises qui versent des salaires à l'épouse et qui peuvent donc contrôler le niveau de leurs revenus. Il maintient que les entreprises sont des outils de gestion de revenus des camionneurs et qu'il n'est pas illégal pour Clarke d'exiger l'incorporation ou de faire affaires seulement avec des entreprises.

[90] L'employeur plaide qu'il n'y a pas d'exigence en matière de disponibilité dans les contrats des camionneurs, mais qu'ils travaillent plutôt sur demande. De plus, les camionneurs négocient certaines de leurs conditions de travail. Bien que les camionneurs laissent leurs camions chez Clarke le soir, ils n'ont aucune obligation de le faire.

[91] L'employeur prie le Conseil de ne pas croire le témoignage des camionneurs selon lequel ils n'ont aucune autre source de revenu, car ils essaient d'en tirer un avantage financier ainsi qu'une décision favorable du Conseil. Il prétend que M. Déodat fait du travail pour Daly Freight le soir et a fait des déménagements pour lesquels il a été payé comptant. Il plaide que même si les camionneurs n'ont qu'une seule source de revenu, ils ne sont pas dans une situation de dépendance économique; ce n'est pas Clarke qui les rend dépendants, mais ce sont les camionneurs eux-mêmes qui ont choisi de ne pas se diversifier en concentrant leurs efforts sur un seul client. En d'autres mots, les camionneurs ont le choix et ils ont choisi la dépendance. Il insiste sur le fait que le port d'uniforme n'est pas obligatoire et que ce témoignage n'a pas été contredit.

[92] L'employeur soulève que M. Pépin a eu jusqu'à cinq remplaçants, une indication que les camionneurs décident de la conduite de leurs entreprises et de leurs employés. Il affirme que ce sont les camionneurs qui désignent les chauffeurs remplaçants et le salaire qu'ils leur versent.

[93] L'employeur cite à l'appui de ses prétentions l'arrêt *Midland Superior Express Limited* (1974), 4 di 32; [1974] 1 Can LRBR 267; et 74 CLLC 16,104 (CCRT n° 10), en plaidant que, bien que le critère de contrôle ait été écarté par les dispositions du *Code* sur la définition d'entrepreneur dépendant, il a été réintroduit par le Conseil canadien des relations du travail dans la décision *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383). Il cite *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453), en précisant que les conditions qui correspondent à la définition d'entrepreneur dépendant ont été étudiées par la dissidence.

[94] As for *Brookville Transport Limited*, *supra*, the employer submitted that the legislator should add control to the definition criteria of dependent contractor. The contract of these drivers differs from that of dependent contractors in that Clarke's drivers are not required to operate their vehicle themselves, can use a replacement driver and can split their incomes. The employer also claims that all the conditions set out in sections 3(1)(a)(i) and 3(1)(a) and (c) must be met for the definition to apply.

[95] Since the truck drivers do not meet the criteria outlined in the definition of dependent contractor, the employer submitted that the Board must apply the *Code's* definition of employee and the jurisprudential criteria set out in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.). It was also submitted that an employee must be an individual to be covered by the definition of employee. Although the truck drivers have had a long traditional salary-earner relationship with Clarke, this is not a factor in determining economic dependence.

VI - Analysis

[96] The *Code's* provisions that are relevant to the present matter are as follows:

3.(1) In this Part,

...

"dependent contractor" means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are;

(i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance,

...

c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation

[94] Par rapport à la décision *Brookville Transport Limited*, précitée, l'employeur maintient que le législateur devrait ajouter aux critères de la définition d'entrepreneur dépendant celui du contrôle. Il distingue le contrat des camionneurs de celui d'entrepreneurs dépendants en soulignant que les camionneurs de Clarke ne sont pas tenus de se servir eux-mêmes de leur camion, qu'ils peuvent le confier à un remplaçant et qu'ils peuvent fractionner leur revenus. Il prétend aussi que toutes les conditions prévues au sous-alinéa 3(1)a(i) et aux alinéas 3(1)a) et c) doivent être présentes pour que la définition puisse s'appliquer.

[95] Comme les camionneurs ne satisfont pas aux critères de la définition d'entrepreneur dépendant, l'employeur prétend que le Conseil doit s'en remettre à la définition d'employé dans le *Code* et aux critères jurisprudentiels énoncés dans la décision *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.). Il soutient de plus qu'un employé doit être une personne physique pour être compris dans la définition d'employé. Bien que les camionneurs aient depuis longtemps une relation traditionnelle de salarié avec Clarke, celle-ci n'est pas un facteur pour déterminer la dépendance économique.

VI - Analyse

[96] Les dispositions du *Code* pertinentes au débat sont les suivantes:

3.(1) Les définition qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«entrepreneur dépendant» Selon le cas:

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel:

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

...

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles

to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;

...

“employee” means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

“employer” means

(a) any person who employs one or more employees, and

(b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining;

[97] The employer’s arguments can be summarized in four points:

(a) the definition of “dependent contractor” as defined by the *Code* does not apply to the drivers because they are not required to personally operate the trucks they provide;

(b) the drivers do not retain for their own use any amount remaining from the amount paid to carry out their contract;

(c) only individuals can have the status of employee within the meaning of the *Code* and, therefore, a business that enjoys financial benefits cannot, at the same time, take advantage of the collective bargaining regime;

(d) as truck drivers do not meet the criteria of the *Code*’s definition of dependent contractor, the Board must apply the jurisprudential criteria developed by Lord Wright in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, *supra*, to determine if an employer-employee relation exists between Clarke and its drivers.

Let us examine these arguments one by one.

(a) The Truck Drivers Are Not Required to Operate Their Vehicles

[98] This argument is based on the fact that some drivers use replacement drivers from time to time for days off or other absences. Clause 1 of the contract between Clarke and drivers provides that the contractor

qu’elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l’obligation d’accomplir des tâches pour elle.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d’application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés;

b) dans le cas d’un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l’entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l’objet d’une négociation collective.

[97] Les arguments de l’employeur se résument à quatre points:

a) la définition «d’entrepreneur dépendant» telle que l’entend le *Code* ne s’applique pas aux camionneurs parce qu’ils ne sont pas tenus de se servir eux-mêmes du camion qu’ils fournissent;

b) les camionneurs ne gardent pas pour leur usage personnel le montant qui reste sur la somme versée pour l’exécution du contrat;

c) seule une personne physique peut avoir le statut d’employé au sens du *Code* et donc une entreprise qui jouit d’avantages financiers ne peut en même temps profiter du régime collectif syndical;

d) comme les camionneurs ne satisfont pas aux critères de la définition d’entrepreneur dépendant au sens du *Code*, le Conseil doit utiliser les critères jurisprudentiels élaborés par Lord Wright dans *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, précité, pour déterminer s’il existe une relation employeur-employé entre Clarke et ses camionneurs.

Examinons ces arguments un par un.

a) Les camionneurs ne sont pas tenus de se servir de leur véhicule

[98] Cet argument de l’employeur s’appuie sur le fait que certains des camionneurs se font remplacer de temps à autre lors de congés ou d’autres absences. Le contrat entre Clarke et les camionneurs prévoit, à la

“undertakes ... to transport goods ... using its own equipment.” The Board considers that the wording of the contract is analogous to the words “to operate the vehicle” found in the *Code*. As well, the contract does not prevent truck drivers from using replacement drivers; on the contrary, clause 4.2 sets out that the owner-operator can provide another driver. The evidence not only establishes that Clarke encourages its drivers to use replacement drivers, but has gone so far as to warn some drivers who were not using replacement drivers to make up for their absences. Since the contract allows for the replacement of a driver by a replacement driver, the fact that some truck drivers do not always drive their own vehicle is not contrary to the criteria set out in the *Code*, inasmuch as they operate their vehicle “in accordance with the contract.”

(b) The Truck Drivers Do Not Retain for Their Own Use Any Sum of Money That Remains

[99] The employer claims that because the weekly cheques are issued to the businesses rather than directly to the drivers themselves, the drivers do not retain this income for their own use.

[100] According to the *Code*, a dependent contractor is “the owner, purchaser or lessee of a vehicle ... who is a party to a contract ... under the terms of which he is ... entitled to retain for his own use ... any sum of money.” In order to interpret this definition, the control of the “own use” of the income must be reviewed and not the status of drivers as corporations or individuals.

[101] The documentary evidence establishes that each of the businesses actually owns a vehicle or vehicles, has a contract and receives the income resulting from the contract. It follows therefore that this same business keeps the income for its own use. The use the business makes of its income once it is paid can only constitute something other than the “own use” referred to in the *Code*’s definition. In this context, the term “own use” must be broadly interpreted. According to Josette Rey-Debove and Alain Rey, *Le Nouveau Petit Robert: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, new ed. of Petit Robert of Paul Robert* (Paris: Dictionnaires Le Robert, 2002) “personnel” (“own”) means “qui concerne une personne, lui appartient en propre” (“related to an individual,

clause 1, que l’entrepreneur «s’engage ... d’effectuer ... du transport ... en se servant de son propre équipement». Le Conseil estime que les termes du contrat sont analogues aux mots «de s’en servir» que l’on retrouve dans le *Code*. De plus, le contrat n’empêche pas les camionneurs de se faire remplacer; au contraire, il prévoit à la clause 4.2 que le camionneur-remorqueur peut fournir un autre chauffeur. La preuve établit que Clarke non seulement encourage les camionneurs à se faire remplacer, mais est allé jusqu’à donner des avertissement à certains chauffeurs qui ne se prévalaient pas de remplaçants pour combler leurs absences. Comme le contrat permet le remplacement d’un camionneur par un chauffeur auxiliaire, le fait que certains ne conduisent pas toujours eux-mêmes leur véhicule n’est pas contraire aux critères imposés par le *Code* dans la mesure où ils se servent de leur véhicule «dans les conditions qui y sont prévues».

b) Les camionneurs ne gardent pas pour leur usage personnel le montant qui leur reste

[99] L’employeur prétend que parce que les chèques hebdomadaires sont émis au nom des entreprises plutôt que directement aux camionneurs eux-mêmes, ces derniers n’ont pas l’usage personnel de ces montants.

[100] Selon le *Code*, un entrepreneur dépendant est «le propriétaire, l’acheteur ou le locataire d’un véhicule ... qui est partie à un contrat ... aux termes duquel ... il a droit de garder pour son usage personnel le montant». Aux fins d’interpréter cette définition, c’est donc le contrôle de «l’usage personnel» rattaché aux montants versés qui doit être étudié et non le statut de l’entrepreneur, à savoir s’il s’agit d’une personne morale ou d’une personne physique.

[101] La preuve documentaire établit que chacune des entreprises est effectivement propriétaire du (ou des) véhicule(s), détentrice du contrat et bénéficiaire des revenus générés par le contrat. Il s’ensuit donc que c’est cette même entreprise qui garde les revenus pour son usage personnel. L’usage que l’entreprise fait des revenus une fois versés et qui «lui apparten[ent] en propre» ne peut que constituer autre chose que «l’usage personnel» dont il est question dans la définition du *Code*. Dans ce contexte, le terme «usage personnel» doit recevoir une interprétation large. Selon Josette Rey-Debove et Alain Rey, *Le Nouveau Petit Robert: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, nouv. éd. du Petit Robert de Paul Robert*, Paris, Dictionnaires Le Robert, 2002, «personnel» veut

belonging to oneself"). This definition does not differentiate in any way what belongs to an individual and what belongs to a corporation. Thus, whether the use is to pay salaries or dividends to the driver himself, to his spouse or to replacement drivers, it is still his own use of the income in question. Paying money to a spouse must be interpreted in the same way as a salaried employee who makes use of tax planning to reduce taxes, according to the testimony of the expert witness, Ms. Laliberté.

[102] The right to retain "for his own use" does not mean that there cannot be a distribution of the monies elsewhere. The Board does not see, in the definition of dependent contractor, any desire on the part of the legislator to prevent the distribution of the monies earned.

[103] Consequently, the criteria in the definition of dependent contractor have been met.

(c) Only Individuals Can Have the Status of Employee

[104] This is not the first time the Board has had to rule on this issue. In *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, the Board had the following to say:

Nor is the fact of being incorporated determinative. The reality of the relationship with the employer, **behind the corporate veil**, determines whether or not the person is an "employee" within the meaning of the *Code*.

(pages 118; and 235; emphasis added)

[105] Similarly, in *Mercury Tanklines Limited*, *supra*, the Board said:

The Board was advised that of the approximately 45 leased operators in the proposed bargaining unit, many of which are incorporated companies, there are at least four operators who are not only incorporated but who also each lease to the company (Mercury Tanklines) a number of tractors and provide drivers for those tractors. **The fact of incorporation does not affect employee status...**

(page 101; emphasis added)

[106] In support of its argument, the employer refers to several authorities establishing that a corporation cannot have employee status and be able to benefit from unionization, such as *Trimac Transport Soulanges (1983) inc. et Union des employés du transport local et*

dire «qui concerne une personne, lui appartient en propre». Cette définition n'établit aucune distinction entre ce qui est propre à une personne morale et ce qui est propre à une personne physique. Ainsi, que l'usage soit pour verser des salaires ou des dividendes au camionneur lui-même, à sa conjointe ou à des chauffeurs remplaçants, il s'agit tout de même d'un usage personnel des revenus en question. Le fait de verser des revenus à une conjointe doit être interprété dans le même sens qu'un employé salarié qui ferait de la planification fiscale pour réduire ses impôts, selon le témoignage du témoin expert, M^{me} Laliberté.

[102] Le droit de garder «pour son usage personnel» ne veut pas dire qu'il ne peut y avoir de distribution du montant ailleurs. Le Conseil ne voit aucune volonté du législateur dans la définition d'entrepreneur dépendant d'empêcher la distribution des montants ainsi gagnés.

[103] Par conséquent, les critères de la définition d'entrepreneur dépendant ont été respectés.

c) Seule une personne physique peut avoir le statut d'employé

[104] Ce n'est pas la première fois que le Conseil doit se prononcer sur cette question. Dans *Société Radio-Canada*, précitée, le Conseil s'exprimait ainsi:

Le fait d'être incorporé en compagnie n'est pas non plus déterminant. C'est la réalité de la relation avec l'employeur, **au delà du voile corporatif**, qui détermine si la personne est un «employé» ou non au sens du *Code*.

(pages 118; et 235; c'est nous qui soulignons)

[105] Pareillement, dans *Mercury Tanklines Limited*, précitée, le Conseil a dit:

Le Conseil a été informé que, sur quelque 45 chauffeurs à contrat membres de l'unité de négociation proposée, dont bon nombre sont en fait des compagnies légalement constituées, au moins quatre sont non seulement constitués en sociétés, mais chacun loue également à la compagnie Mercury Tanklines un certain nombre de tracteurs et lui fournit les chauffeurs pour les conduire. **Le fait d'être constitué en société ne modifie en rien le statut d'employé...**

(page 101; c'est nous qui soulignons)

[106] Au soutien de son argument, l'employeur cite plusieurs autorités établissant que pour avoir un statut d'employé et pouvoir jouir des avantages de la syndicalisation, il ne peut s'agir d'une personne morale, entre autres, la décision *Trimac Transport Soulanges*

industries diverses, section locale 931, [1994] T.A. 256, where the arbitration board ruled as follows:

The Board finds that **Mr. Leduc decided to incorporate**. His relations with Transports MétroFlamme and with Transports Soulanges (1983) Inc., subsidiaries of Trimac, were governed by contract C-1. The Board finds that a business cannot be unionized within the meaning of the *Canada Labour Code*. For unionization to take place, there has to be an individual **who responds to the definitions in section 3 of the Canada Labour Code**.

(page 263; translation; emphasis added)

[107] In that decision, the arbitrator referred to a decision of the Court of Appeal of Québec, *Dazé c. Messageries Dynamiques* (1991), R.D.J. 195 (C.A.), as follows:

In the same way as the egg that you incorporate into a cake is, after all, no longer an egg but cake, someone ... who incorporates is no longer what he was and cannot, according to his mood or interests, return to that former state. ...

...

... [He has] ignored the simple and brutal fact that there is absolutely no legal relationship between Dazé on the one hand and Messageries Dynamiques on the other, no contract that binds them, no salary and no employee and ... **[when he decided to offer his services through his corporation]**, he irrevocably ended all personal legal relations with Messageries Dynamiques, relations that he cannot reactivate according to his interests. As to "lifting the corporate veil," one can express it no better than Martel:

"... The courts agree to lift the corporate veil when the **company is incorporated or used in order to get around legislation or principles of public policy**, or as a screen for a fraud."

There was nothing like that in the instant case. **Dazé considered appropriate to create a corporation** for his own perfectly legitimate ends. He is taking advantage of it; he cannot avoid the inconveniences...

(pages 197 and 199; translation; emphasis added)

[108] What distinguishes these two decisions, which at first glance seem contrary to the CLRB case law, is that the employees in question had chosen of **their own free will** to provide their services through a corporation. In the instant case, the evidence clearly demonstrates that the obligation to provide trucking services through a corporation is a requirement of the employer. The testimonies of Messrs. Richard Dubois, Marcel Girard and Normand Laquerre leave no doubt in that regard. Inasmuch as the employer argued that there is nothing

(1983) inc. et Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931, [1994] T.A. 256, où le tribunal d'arbitrage a tranché comme suit:

Le Tribunal considère que **M. Leduc a décidé de s'incorporer**. Ses relations avec Transport MétroFlamme et avec Transports Soulanges (1983) Inc. [*sic*] des filiales de Trimac, étaient régies par le contrat C-1. Le Tribunal considère qu'une entreprise ne peut pas être syndiquée au sens du *Code canadien du travail*. Pour qu'il y ait syndicalisation, il faut qu'il y ait un individu, une personne physique **qui répond aux définitions de l'article 3 du Code canadien du travail**.

(page 263; c'est nous qui soulignons)

[107] Dans cette décision, l'arbitre fait référence à un arrêt de la Cour d'appel du Québec, *Dazé c. Messageries Dynamiques* (1991), R.D.J. 195 (C.A.) comme suit:

De même que l'oeuf qu'on incorpore dans le mélange à gâteau n'est, irrévocablement, plus de l'oeuf mais du gâteau, de même celui qui, détestable anglicisme, s'incorpore n'est plus ce qu'il était et ne peut, au gré de ses humeurs et de son intérêt, le redevenir...

...

... [Il a] ignoré le fait simple et brutal qu'il n'y a rigoureusement aucun lien de droit entre Dazé d'une part et les Messageries Dynamiques d'autre part, aucun contrat qui les lie l'un à l'autre, aucun salaire ni salarié ... **[et quand il a décidé d'offrir ses services par l'entremise de sa corporation]**, il a irrévocablement mis un terme à tous rapports juridiques personnels avec Messageries Dynamiques, des rapports qu'il ne peut faire renaître au gré de ses intérêts. Quant à «lever le voile corporatif» on ne saurait mieux dire que Martel:

« (...) les tribunaux acceptent de soulever le voile corporatif lorsque la **compagnie est constituée ou utilisée pour contourner des lois ou principes d'ordre public** ou comme écran pour une fraude.»

Il n'y a rien de tel en l'espèce. **Dazé a jugé bon de créer une société** pour ses fins propres et parfaitement légitimes. Il en retire des avantages; il ne peut en esquiver les inconvénients...

(pages 197 et 199; c'est nous qui soulignons)

[108] Ce qui distingue ces deux décisions, qui à première vue semblent à *contrario* de la jurisprudence du CCRT, c'est que les employés dont il est question ont choisi **de leur propre gré** d'offrir leurs services par l'entremise d'une entreprise. Ici, la preuve est sans équivoque que l'obligation de fournir les services de camionnage par l'entremise d'une entreprise est une exigence de l'employeur. Notons les témoignages de MM. Richard Dubois, Marcel Girard et Normand Laquerre qui ne laissent aucun doute à cet égard. Autant

illegal in requiring that truck drivers get incorporated or in dealing only with corporations, this fact cannot now be used against truck drivers who are seeking to get unionized. Furthermore, the employer provided no reason to justify its requirement that drivers incorporate. Given the evidence as a whole and the dependence created by the employer's tight control over the drivers' comings and goings, the Board sees no other advantage than that of avoiding possible unionization.

[109] In *Canadian Broadcasting Corporation, supra*, the Board decided that it is the reality of the relation with the employer, **behind the corporate veil**, that determines the status of employee.

[110] The other decisions referred to by the employer are based on the much narrower definition of the word "worker" found in the Quebec *Labour Code* (R.S.Q., c. C-27), which expressly excludes the managers or administrators of a corporation:

1. [Interpretation] In this *code*, unless the context requires otherwise, the following expressions mean:

...

(1) "employee" - a person who works for an employer and for remuneration, but the word does not include:

...

(2) a director or officer of a legal person, unless a person acts as such with regard to his employer after having been designated by the employees or a certified association...

[111] Notwithstanding this restriction in the Quebec *Labour Code*, Quebec case law is not much different from the Board's. Thus, the Labour Court found that a corporation can be considered an employee if its work causes it to assume a subordinate relationship (see *Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.)*, D.T.E. 82T-793 (T.T.)). It is just as interesting to note that, under the *Act Respecting Labour Standards* (R.S.Q., c. N-1.1), a corporation can be an employee within the meaning of the *Act* if there was never any intention of incorporating, but incorporation was imposed by the employer (see *Leduc et Habitabec Inc.*, D.T.E. 90T-751 (T.A.)); and Charles Caza, *Loi sur les normes du travail*:

l'employeur a plaidé qu'il n'y a rien d'illégal de demander l'incorporation ou de faire affaire seulement avec des entreprises, autant cet état de fait ne peut être maintenant reproché aux camionneurs qui cherchent à se syndiquer. D'ailleurs, l'employeur n'a présenté aucun motif justifiant son insistance sur l'incorporation des camionneurs. Vu l'ensemble de la preuve et l'aspect de dépendance créé en raison du contrôle serré exercé par l'employeur sur le va-et-vient de ses chauffeurs, le Conseil n'y voit aucun autre avantage que celui d'éviter la possibilité de syndicalisation.

[109] Dans la décision *Société Radio-Canada*, précitée, le Conseil a décidé que c'est la réalité de la relation avec l'employeur, **au-delà du voile corporatif**, qui détermine le statut d'employé.

[110] Quant aux autres décisions citées par l'employeur, elle se fondent sur la définition beaucoup plus restreinte du concept de «travailleur» qui se retrouve dans le *Code du travail* du Québec (L.R.Q., c. C-27), et qui exclut expressément les dirigeants ou administrateurs d'une personne morale:

1. [Interprétation] Dans le présent *code*, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

...

1) «salarié» - une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas:

...

2° un administrateur ou un dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les salariés ou une association accréditée...

[111] Nonobstant cette restriction dans le *Code du travail* du Québec, la jurisprudence québécoise ne s'écarte pas sensiblement de celle du Conseil. Ainsi, le Tribunal du travail a jugé qu'une personne morale peut être considérée comme étant un salarié si son travail place cette personne dans un lien de subordination (voir *Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.)*, D.T.E. 82T-793 (T.T.)). Il est tout aussi intéressant de constater qu'en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), une personne peut-être un salarié au sens de la loi si elle n'a jamais eu l'intention de s'incorporer, mais que ce régime lui a été imposé de force par l'employeur (cité dans *Leduc et Habitabec Inc.*, D.T.E.

Législation jurisprudence et doctrine, 4th ed. (Montréal: Wilson & Lafleur Ltée, 2000)).

[112] Similarly, in the present case, the Board finds that the fact that the employer requires the drivers to incorporate cannot in itself prevent them from being dependent contractors. The employer's argument on this issue must therefore be dismissed.

(d) Jurisprudential Criteria

[113] Several decisions of the former CLRB as well as the present Board deal expressly with the issue of dependent contractor in the trucking industry. The most recent and relevant ones are *Brookville Transport Limited*, *supra*; *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853); *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100; *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CIRB no. 156; and *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CIRB no. 173; and (2002) 81 CLRBR (2d) 285.

[114] In *Brookville Transport Limited*, *supra*, the CLRB found that the control test applied in the case law to establish the existence of an employer-employee relationship was no longer useful, given the definition now set out in the *Code*, which assumes an economic dependence and qualifies the individual as a dependent contractor unless there is evidence to the contrary. In addition, the Board had this to say, in *Transport Damaco International Ltée*, *supra*, on the criteria applied by Lord Wright in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, *supra*:

This Board has already established that the provisions of the *Code* that it must interpret and apply confer upon it obligations and powers that exceed this common law test.

(pages 116; and 14,444)

[115] In the present case, the employer argued that even if the drivers have only one source of income, which comes from Clarke, this fact does not, in itself, prove that there is economic dependence, since the drivers have chosen not to diversify. However, the evidence does not support the employer's claims. The truck drivers must be on stand-by on a priority basis for Clarke 60 hours a week, which prevents them from looking for work elsewhere, because of Quebec's ground transport legislation. Ms. de Gongre's claims

90T-751 (T.A.); et Charles Caza, *Loi sur les normes du travail, Législation jurisprudence et doctrine*, 4^e édition, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2000).

[112] De même dans la présente instance, le Conseil estime que le fait que l'employeur exige l'incorporation des camionneurs ne peut en soi leur enlever leur statut d'entrepreneur dépendant. Cet argument de l'employeur doit donc être rejeté.

d) Les critères jurisprudentiels

[113] Il existe un grand nombre de décisions du CCRT ainsi que du présent Conseil qui portent expressément sur le concept d'entrepreneur dépendant dans l'industrie du camionnage. Les plus récentes et pertinentes sont *Brookville Transport Limited*, précitée; *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853); *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100; *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CCRI n° 156; et *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d) 285.

[114] Dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, le CCRT en est venu à la conclusion que les critères de contrôle appliqués par la jurisprudence pour établir l'existence d'une relation employeur-employé n'étaient plus très utiles étant donné la définition maintenant prévue au *Code*, qui établit une présomption de dépendance économique et confère le statut d'entrepreneur dépendant, à moins que soit produite une preuve contraire. En outre, en ce qui concerne les critères appliqués par Lord Wright dans *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, précité, le Conseil a déclaré dans *Transport Damaco International Ltée*, précitée:

Le présent Conseil a déjà écrit que les dispositions du *Code* qu'il doit interpréter et appliquer lui confèrent des obligations et des pouvoirs qui dépassent ce test de droit commun.

(pages 116; et 14,444)

[115] Dans le présent dossier, l'employeur a plaidé que même si les camionneurs n'ont qu'une seule source de revenus provenant de Clarke, ce fait est insuffisant pour conclure à une situation de dépendance économique, vu que les camionneurs ont choisi de ne pas se diversifier. La preuve, toutefois, n'appuie pas ces prétentions de l'employeur. Les camionneurs doivent être en disponibilité prioritaire pour Clarke 60 heures semaine, ce qui, en raison des lois sur le transport routier au Québec, les empêchent de rechercher du travail ailleurs.

that truck drivers could find work at the beginning of the week or while they were waiting for calls is nonsense, given Mr. Léger's testimony that the drivers must be available on a priority basis during what are essentially the business hours of the majority of Clarke's clients. Further, even if the drivers wanted to use their vehicle for other clients outside their stand-by duty period for Clarke by calling upon replacement drivers, they would be prevented from doing so because of Clarke's logos permanently displayed on the doors of their vehicles, insurance restrictions (including the subrogation clause), the obligation to report to Clarke within the hour after a call for assignment, and the fact that the vehicles are usually left in the yard to be unloaded at night. According to the evidence, it is not realistic to think that, at the truck drivers' request, Clarke would be in a position to unload them all in time to allow for another work shift at night.

[116] Other facts introduced in evidence confirm the appearance of economic dependence, whether it be Clarke's interference in the contract, and the administration of the group insurance contract and the group RRSP, the fact that all truck drivers get better rates for cargo insurance at Burrowes, or the use of trip sheets or tachographs to calculate earnings. Although each of these criteria must be weighed in establishing economic dependence, taken as a whole, they are proof of the employer's undeniable control over the essential components of the drivers' work.

[117] The situation of near total economic dependence in relation to Clarke is all the more flagrant when noting that the most senior truck drivers have been exclusively bound to Clarke for more than 20 years, not to mention their background as unionized employees before Clarke required they incorporate. In *Maritime-Ontario, Parcel Division*, *supra*, which matter is somewhat similar to the present case, the Board noted:

[52] ... In the Board's experience, individuals operating vehicles for the delivery or shipment of goods in circumstances where these goods are delivered exclusively or almost exclusively for a single shipper and in accordance with precisely defined conditions, such as is the case in the present circumstances, very frequently become in fact dependent on such contractual and business arrangements. In the present circumstances, this possibility is reinforced by the evidence of

Les prétentions de M^{me} de Gongre selon lesquelles les chauffeurs pourraient se trouver du travail au début de la semaine ou pendant qu'ils attendent des appels ne sont que des sornettes, compte tenu du témoignage de M. Léger à savoir que les chauffeurs doivent être disponibles de façon prioritaire pendant essentiellement les heures ouvrables de la majorité de la clientèle de Clarke. En outre, même s'ils voulaient conduire leur véhicule pour d'autres clients en dehors de leurs heures de disponibilité chez Clarke avec des chauffeurs auxiliaires, ils sont empêchés de le faire en raison des logos de Clarke apposés de façon permanente sur les portes de leur véhicule, des restrictions en matière d'assurances, dont l'effet de la clause de subrogation, de l'obligation de se présenter chez Clarke dans l'heure suivant un appel pour attribution ainsi que du fait que les véhicules sont normalement laissés dans la cour pour être déchargés le soir. Selon la preuve, il n'est pas réaliste de croire que sur demande de tous les camionneurs, Clarke serait en mesure de les décharger tous à temps pour permettre à un autre quart de travailler le soir.

[116] D'autres faits mis en preuve viennent confirmer les apparences de dépendance économique, que ce soit l'intervention de Clarke dans le contrat et l'administration des contrats d'assurance collective et du RÉER collectif, le fait que tous les camionneurs ont des taux plus favorables d'assurance cargaison chez Burrowes, l'utilisation de feuilles de route ou les tachymètres pour calculer les gains. Bien que chacun de ces critères entre en ligne de compte pour établir le lien de dépendance économique, pris comme un tout, ils font foi d'une emprise certaine de l'employeur sur les aspects essentiels du travail des camionneurs.

[117] La situation de dépendance économique quasi totale vis-à-vis Clarke est d'autant plus flagrante que les plus anciens sont liés de façon exclusive avec Clarke depuis plus de 20 ans, sans mentionner l'historique de leur statut d'employé syndiqué avant que Clarke ne les oblige à acquérir le statut de personne morale. Dans l'affaire *Maritime-Ontario, Parcel Division*, précitée, à certains égards parallèle à celle qui nous préoccupe ici, le Conseil observait:

[52] ... Selon l'expérience du Conseil, les particuliers qui conduisent des véhicules pour livrer ou expédier des marchandises exclusivement ou presque exclusivement pour le compte d'un seul expéditeur, dans des conditions clairement définies, comme c'est le cas en l'espèce, deviennent très souvent dépendants, dans les faits, de ces ententes contractuelles et commerciales. Dans les circonstances de l'affaire qui nous occupe, cette possibilité est confirmée par la

the bargaining agent on behalf of a large block of these individuals within the relevant bargaining unit, who indicate that they in fact have become dependent upon the employer in all circumstances.

[53] In view of this evidence and considering all the details of the contract set out above, including the non-solicitation, non-competition clauses, even if the individuals did not clearly fall within paragraph (a) of the definition of "dependent contractor" as set out above, the Board would, in view of its experience, on the basis of all the evidence, be of the view that these individuals were indeed in a position of economic dependence on and under an obligation to perform duties for Maritime-Ontario sufficient to bring them within the definition of "dependent contractor" in paragraph (c) of the definition.

(page 23)

[118] In any case, the Board's case law is consistent; the absence of economic dependence does not prevent a conclusion that dependent contractors are employees. In *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, the Board had the following to say in this regard:

[218] In the case at hand, the employer has argued that the Board's reasoning in *Brookville Transport Limited*, *supra*, was not sound and that there is no legislated presumption of economic dependency in the *Code*'s definition of "dependent contractor." The Board does not agree with this argument and is of the view that if upon application of the *Code*'s definition all of the criteria set out are met, this is sufficient to establish at least a presumption of economic dependency. Further, although the matter is not in the Board's view in issue in the present case, **the present Board notes that reading and applying the *Code* provisions in their context, there does not appear to be a requirement of economic dependency at all if an individual meets the statutory criteria set out and, therefore, fits with the statutory definition set out in paragraph (a).**

(page 97; emphasis added)

[119] As for the applicable jurisprudential criteria, as stated in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, *supra*, the present panel finds that this test is obsolete because of the addition of the definition of dependent contractor to the *Code*. It is not, therefore, necessary to examine it.

VII - Bargaining Unit Description

[120] The Board therefore concludes that Clarke's contractual drivers are dependent contractors and employees within the meaning of the *Code*. They

preuve que l'agent négociateur a soumise pour le compte d'une grande partie des membres de l'unité de négociation pertinente, laquelle preuve indique qu'ils sont bel et bien devenus dépendants de l'employeur dans toutes les circonstances.

[53] Même si les employés en cause n'avaient pas satisfait à tous les critères de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa a) de la disposition pertinente reproduite précédemment, compte tenu de cet élément de preuve et de la totalité des clauses du contrat reproduit dans les présents motifs, dont les clauses de non-sollicitation et de non-concurrence, le Conseil, s'appuyant sur son expérience et sur l'ensemble de la preuve, en serait venu à la conclusion que ces personnes étaient dans les faits en situation de dépendance économique et avaient l'obligation d'exécuter des tâches pour Maritime-Ontario et qu'ils étaient visés par la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa c) de la disposition pertinente.

(page 23)

[118] De toute façon, la jurisprudence du Conseil établit de façon constante que l'absence de dépendance économique n'empêche pas de conclure que des entrepreneurs dépendants sont des employés. Dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, le Conseil s'est exprimé ainsi à cet égard:

[218] En l'espèce, l'employeur a soutenu que l'analyse effectuée par le Conseil dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, n'était pas fondée et qu'il n'existait aucune présomption de dépendance économique dans la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*. Le Conseil rejette cette prétention. Il suffit qu'il soit satisfait à tous les critères au moment où la définition du *Code* est appliquée pour qu'existe une présomption de dépendance économique. En outre, même s'il n'est pas appelé à trancher la question en l'espèce, **le Conseil fait observer que nulle obligation de dépendance économique ne semble se dégager des dispositions du *Code* lorsqu'elles sont lues et appliquées en tenant compte du contexte dans lequel elles s'inscrivent, dans les cas où un particulier satisfait aux critères énoncés et qu'il se trouve ainsi à être compris dans la définition énoncée à l'alinéa a).**

(page 97; c'est nous qui soulignons)

[119] En ce qui concerne l'application des critères jurisprudentiels tels qu'énoncés dans *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, précité, le présent banc juge que ce test est devenu désuet en raison de l'ajout de la définition d'entrepreneur dépendant dans le *Code*. Il n'est donc pas nécessaire d'en faire l'analyse.

VII - Composition de l'unité de négociation

[120] Le Conseil en arrive donc à la conclusion que les camionneurs travaillant à contrat pour Clarke sont des entrepreneurs dépendants et employés au sens du *Code*.

therefore constitute a unit appropriate for collective bargaining. The evidence shows that there is already some form of bargaining between Clarke and its truck drivers, represented by Messrs. Déodat et Dufort, who act as spokespersons. However, the Board finds that this group is not the most appropriate, and that replacement drivers also undoubtedly have a community of interest with these drivers.

[121] The evidence further shows that during the sample period, three people worked as replacement drivers: Messrs. Gagnon, Rioux and Goyette. Among this group, Mr. Rioux is now a driver. Mr. Goyette no longer works because Clarke terminated Mr. Lécuyer's contract. Mr. Gagnon is still a replacement driver. It is important to note that Mr. Goyette drove Mr. Lécuyer's vehicle in the same capacity as Mr. Lécuyer and with the same seniority over a prolonged period. There is Mr. Morin's testimony, according to which he worked for Clarke as a shunter and replacement driver before becoming a driver, as well as Mr. Rioux's testimony that he worked as a replacement driver before having his own vehicle.

[122] The employer emphasized that the replacement drivers were not paid by Clarke and that their names did not appear on the payroll statements. It also insisted that these drivers were paid cash and that their income did not appear in the businesses' financial statements. It even suggested this could be tax fraud. The Board finds that these facts have no impact on the exercise of its discretion. The impact of this situation, if any, is the responsibility of the tax authorities and not the Board's. Nevertheless, the employer should know that it cannot, pursuant to clause 4.1 of the contract, try to exempt the replacement drivers from the *Code's* provisions. The evidence also revealed that when the replacement drivers work, they report to the same supervisors and dispatchers as the regular drivers, receive the same instructions in the same way, are subject to the same working conditions and to the same degree of control by Clarke, and act in all circumstances as if they were regular drivers. Replacement drivers are apparently used in rotation and regular drivers always use the same two or three replacement drivers, sharing their services as needed. Accordingly, the Board finds that the replacement drivers and the regular drivers meet the usual criteria applied by the labour relations tribunals in

Ils constituent donc une unité habile à négocier collectivement. La preuve révèle qu'il y a déjà une forme de négociation entre Clarke et ses camionneurs, représentés par MM. Déodat et Dufort agissant comme porte-paroles. Toutefois, le Conseil est d'avis que ce groupe n'est pas l'unité la plus habile à négocier, mais que les chauffeurs auxiliaires partagent aussi une communauté d'intérêts indubitable avec les camionneurs.

[121] La preuve révèle que lors de la période échantillon, trois personnes ont travaillé comme remplaçants, soit MM. Gagnon, Rioux et Goyette. Parmi ceux-ci, M. Rioux est maintenant camionneur. M. Goyette ne travaille plus parce que Clarke a mis fin au contrat de M. Lécuyer. M. Gagnon travaille toujours comme chauffeur auxiliaire. Il importe de souligner que M. Goyette a conduit le véhicule de M. Lécuyer au même titre que M. Lécuyer lui-même et avec le même rang d'ancienneté pendant une période prolongée. Il y a le témoignage de M. Morin selon lequel avant de devenir camionneur, il travaillait pour Clarke à titre de «shunter» et de remplaçant ainsi que celui de M. Rioux qui a travaillé comme chauffeur auxiliaire avant de devenir propriétaire de son propre véhicule.

[122] L'employeur a insisté sur le fait que les chauffeurs auxiliaires n'étaient pas payés par Clarke et qu'ils ne figuraient pas sur son bordereau de paye. Il a aussi insisté sur le fait que ces chauffeurs étaient payés comptant et que leurs revenus n'apparaissaient pas dans les états financiers des entreprises. Il a même suggéré qu'il pouvait s'agir de fraude fiscale. Le Conseil est d'avis que ces faits n'ont aucun impact sur l'exercice de sa discrétion. Les répercussions de cette situation, le cas échéant, relèvent du fisc et non du Conseil. Néanmoins, l'employeur doit savoir qu'il ne peut pas, en vertu de l'article 4.1 du contrat, tenter d'exempter les chauffeurs auxiliaires des dispositions du *Code*. La preuve a également révélé que lorsque ces chauffeurs auxiliaires travaillent comme remplaçants, ils se présentent aux mêmes superviseurs et expéditeurs que les camionneurs, reçoivent leurs instructions de la même façon, sont assujettis aux mêmes conditions de travail, au même degré de contrôle par Clarke, et agissent en toutes circonstances comme s'ils étaient des camionneurs. Les chauffeurs remplaçants sont utilisés semble-t-il à tour de rôle, et les camionneurs utilisent toujours les deux ou trois mêmes remplaçants en partageant leurs services au besoin. En somme, le Conseil estime que les chauffeurs

determining the community of interest that exists among various groups of employees.

[123] The remuneration of the replacement drivers, as it exists at Clarke, is analogous to that of an employment agency that provides employees to an employer, and where the employer becomes the true employer although the salaries are paid by the employment agency (see *Pointe Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015). It is clear that their economic dependence, like that of the regular drivers, is a result of their association with Clarke, and that they are dependent on Clarke. The Board dealt with a similar situation in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, and had the following to say:

[222] There are two other groups of brokers, some drive for brokers who also work only for Mackie. Others drive for brokers who derive their revenue from at least two sources.

[225] There are also certain other brokers whose situation is distinguishable from that of Mr. Hammond, Mr. Hill and Mr. Pomeroy and their drivers. These brokers employ drivers but they themselves also drive full time for Mackie and derive all their revenue from Mackie. Some of these individuals, indeed most of them, fall under category (a) of the dependent contractor definition. In the Board's view, the above analysis concerning brokers without drivers also applies to them. Not only do these brokers meet the *Code* definition of "dependent contractor" under section (a) of the definition, but they are in fact economically dependent on Mackie and subject to all of the elements of day to day control by Mackie that are enumerated above. **The Board finds that all brokers who derive all of their income from Mackie are employees of Mackie and are entitled to collective bargaining under the *Code*.** The drivers from Quebec, based on Mr. Fortin's evidence fall within section (a) of the definition. On the evidence, all are economically dependent on Mackie. Additionally, their degree of independence and operational distinctiveness is not such that they should be excluded. Therefore they are included.

[226] With respect to the drivers of brokers who are not clearly so economically dependent, such as Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill, the Board is guided by the findings of the Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited*, *supra*:

remplaçants et les camionneurs satisfont aux critères usuels utilisés par les tribunaux de relations de travail pour déterminer la communauté d'intérêts qui existe entre divers groupes d'employés.

[123] La rémunération des chauffeurs auxiliaires telle qu'elle se présente chez Clarke est analogue à celle d'une agence de placement qui fournit des employés à un employeur ou ce dernier devient le véritable employeur alors que les salaires des employés sont payés par l'agence de placement (voir l'arrêt *Pointe Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015). Il est clair que leur dépendance économique, tout comme celle des camionneurs, relève de leur association avec Clarke, et c'est de celui-ci dont ils sont dépendants. Le Conseil a traité d'une situation semblable dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, et s'exprimait comme suit:

[222] Il existe deux autres groupes de courtiers; certains d'entre eux conduisent des camions pour des courtiers qui travaillent aussi exclusivement pour Mackie. Les autres conduisent des camions pour des courtiers qui ont à tout le moins deux sources de revenu.

[225] Il y a également un certain nombre de courtiers dont la situation est différente de celle de MM. Hammond, Hill et Pomeroy et de leurs chauffeurs. Ces courtiers emploient des chauffeurs, mais ils conduisent aussi des camions à temps plein pour Mackie qui est leur unique service de revenu. Un certain nombre de ces personnes, en fait la quasi totalité d'entre elles, sont visées par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant». De l'avis du Conseil, l'analyse se rapportant aux courtiers sans chauffeur qui est présentée ci-dessus s'applique aussi à eux. En plus d'être visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, ces courtiers sont aussi placés sous la dépendance économique de Mackie dans les faits et sont assujettis à tous les éléments du contrôle quotidien exercé par Mackie qui sont énumérés précédemment. **Le Conseil en arrive à la conclusion que tous les courtiers qui tirent la totalité de leurs revenus des contrats conclus avec Mackie sont des employés de Mackie et qu'ils ont droit de négocier collectivement en vertu du *Code*.** Compte tenu du témoignage de M. Fortin, les chauffeurs du Québec sont visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition. Selon la preuve soumise, ils sont tous placés sous la dépendance économique de Mackie. En plus, leur niveau d'indépendance et le caractère distinctif de leurs opérations ne sont pas suffisants pour justifier leur exclusion. En conséquence, ils sont inclus dans l'unité de négociation.

[226] En ce qui concerne les chauffeurs des courtiers qui ne sont pas placés de manière aussi évidente sous la dépendance économique de Mackie, comme MM. Pomeroy, Hammond et Hill, le Conseil se fonde sur les observations formulées par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée:

"Turning now to the drivers of owner-operators, we see no valid reason why these people should be treated differently from the owner-operators for the purposes of Part I of the *Code*. They are certainly just as economically dependent on Brookville as the owner-operators. They operate vehicles which are under contract to Brookville, on Brookville's behalf and in Brookville's name just as the owner-operators do. The difference is, of course, that they are not direct parties to the contract and they do not supply the vehicles which they operate. They still are, however, an integral component of Brookville's operations. **Once they have been approved by Brookville to drive in its name, these drivers are obligated to operate the vehicles and to transport Brookville's customers' goods under terms which are stipulated in the owner-operator contracts as well as in the numerous directives from Brookville which come out periodically in the form of memoranda. Clearly, it is Brookville that these drivers should be negotiating with regard to the terms and conditions under which they operate. The owner-operators who purportedly hire them have little to do with them once they are assigned to a vehicle. Except for the occasional reporting of mileage and other such paperwork, it is really Brookville that drivers of owner-operators deal with on a day-to-day basis.**"

(pages 100-102; emphasis added)

[124] The evidence shows that replacement drivers operate the vehicles in the same capacity as the owners and that they carry out their duties according to the standards defined by Clarke. They follow the same procedures, receive their instructions from the same dispatchers and submit their trip sheets as if they were the regular drivers themselves. As in *Brookville Transport Limited, supra*, we can say that the drivers who hired them have almost nothing to do with them once they have entrusted them with their vehicle. Except for the payment of their salaries, replacement drivers deal with Clarke as though they owned their vehicles. Replacement drivers are not only always the same, but they have had a long-standing relationship with Clarke and the regular drivers.

[125] Further, the fact that some replacement drivers have become drivers themselves once they acquired their own vehicle, shows to what extent their work is part and parcel of the activities and that it is a normal progression for replacement drivers to become truck drivers just like the regular others. It should be noted that clause 4 of the drivers' contract specifically provides a provision authorizing replacement drivers:

4.2 The Contractor shall provide truck drivers and operators as required to ensure the efficient provision of services under the present contract...

«Passons maintenant aux chauffeurs des propriétaires-exploitants. Nous ne voyons aucune raison valable de les traiter différemment des propriétaires-exploitants eux-mêmes pour l'application de la Partie I du *Code*. Leur dépendance économique vis-à-vis de Brookville est certainement tout aussi claire que celle de ces derniers. Ils conduisent des véhicules loués à contrat à Brookville, pour le compte de Brookville et au nom de Brookville, tout comme les propriétaires-exploitants. La seule différence, c'est bien entendu qu'ils ne sont pas directement parties au contrat et qu'ils ne fournissent pas les véhicules qu'ils conduisent. Ils n'en demeurent pas moins un élément intégral des activités de Brookville. **Une fois que Brookville les a autorisés à conduire en son nom, ils sont tenus de conduire les camions et de transporter les marchandises des clients de Brookville selon des modalités précisées dans les contrats des propriétaires-exploitants ainsi que dans les nombreuses directives que Brookville distribue périodiquement sous forme de notes de service. C'est manifestement avec Brookville que ces chauffeurs devraient négocier leurs conditions de travail. Les propriétaires-exploitants qui les embaucheraient n'ont à peu près rien à voir avec eux une fois qu'on leur a confié un véhicule. Sauf pour déclarer leur kilométrage et quelques autres données du genre, c'est en fait avec Brookville que les chauffeurs des propriétaires-exploitants traitent quotidiennement.**»

(pages 100-102; c'est nous qui soulignons)

[124] La preuve démontre que les chauffeurs auxiliaires conduisent les véhicules au même titre que les propriétaires et qu'ils ont des normes d'exécution du travail défini par Clarke. Ils suivent les mêmes protocoles, reçoivent leurs directives des mêmes répartiteurs et soumettent leurs feuilles de route tout comme s'ils étaient des camionneurs eux-mêmes. Comme dans *Brookville Transport Limited, précitée*, il est possible de dire que les camionneurs qui les embauchent n'ont à peu près rien à voir avec eux une fois qu'ils ont confié leur véhicule. Sauf pour le paiement de leur salaire, les chauffeurs auxiliaires traitent avec Clarke comme s'ils étaient les propriétaires des véhicules. Les chauffeurs remplaçants sont non seulement toujours les mêmes, mais ils ont une longue association tant avec Clarke qu'avec les camionneurs.

[125] De plus, le fait que certains chauffeurs auxiliaires soient devenus camionneurs lorsqu'ils ont acquis leur propre véhicule démontre comment leur travail fait partie intégrante des activités et que la progression normale veut que ces chauffeurs deviennent éventuellement des camionneurs au même titre que les autres. Il est à noter que l'article 4 du contrat des camionneurs prévoit expressément une clause autorisant les remplaçants:

4.2 L'Entrepreneur s'engage à fournir les chauffeurs et opérateurs qui peuvent être requis pour assurer efficacement les services de transport prévus dans le présent contrat...

4.3 Upon request from the shipper or the Company, the Contractor shall replace any truck driver or operator who does not meet the Company's productivity or profitability standards.

(translation)

Clarke's control is covered by clause 5.4 of the contract, which provides that:

5.4 The Company shall, when the Contractor is unable to complete a pick-up or delivery for whatever reason, take any action it deems appropriate to ensure pick-up and/or delivery of goods, even if such action results in a monetary loss for the Contractor.

(translation)

It is also interesting to note the provisions of clause 5.1 establishing that trip sheets and/or trip envelopes shall be given to the contractor's **representative** upon departure. The Board finds that this provision of the contract is sufficiently broad to apply to both a regular truck driver and his replacement, which only serves to confirm once more the extent of Clarke's control over all the activities of the drivers and the drivers who depend on them.

[126] In *Mackie Moving Systems Corporation Limited*, *supra*, the Board outlined the evolution of the *Code*'s provisions, which ensure that a person is not required to be a vehicle owner or a party to a contract to be considered a dependent contractor.

[226] ... the Board is guided by the findings of the Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited*, *supra*:

...

"Prior to the amendments in 1984, the Board took the position on more than one occasion that drivers of owner-operators were in reality employees of the trucking company for which they were providing the services under the contract. (See *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; and [1979] 2 Can LRBR 445 (CLRB no. 193); and *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453).) What is unclear from these decisions, which both pre-date the 1984 amendments, is whether the drivers of owner-operators were to be considered to be employees of the trucking companies in the traditional sense. There is no need to seek the answer to that question now as, with the additional powers given to the Board in 1984 vis-à-vis dependent contractors, the authority is clearly there for the Board to find that drivers of owner-operators are dependent contractors and thereby employees of an employer **for collective bargaining purposes**. Under paragraph (c) of the definition, which we will repeat for the sake of emphasis,

4.3 L'Entrepreneur s'engage à remplacer tout chauffeur ou opérateur si demande en est faite par un expéditeur de la Compagnie, ou s'il ne rencontre pas les standards de productivité ou de rentabilité de la Compagnie.

Le contrôle exercé par Clarke fait l'objet de l'article 5.4 du contrat qui prévoit que:

5.4 La Compagnie pourra, dans le cas où l'Entrepreneur est dans l'impossibilité de compléter une cueillette ou une livraison pour quelque raison que ce soit, prendre toute mesure qu'elle estime appropriée pour assurer la cueillette et/ou la livraison des marchandises même si cette mesure entraîne une perte pécuniaire pour l'Entrepreneur.

Il est aussi intéressant de noter les dispositions de l'article 5.1 établissant que la feuille de route et/ou l'enveloppe de voyage est remise au **représentant** de l'entrepreneur au moment du départ. Le Conseil juge que cette disposition du contrat est suffisamment large pour s'appliquer tant au camionneur qu'à son chauffeur auxiliaire, ce qui ne fait que confirmer encore une fois le contrôle que Clarke exerce sur l'ensemble des activités des camionneurs et des chauffeurs qui dépendent d'eux.

[126] Dans *Mackie Moving Systems Corporation Limited*, précitée, le Conseil a expliqué l'évolution des dispositions du *Code*, qui fait en sorte qu'il n'est pas nécessaire qu'une personne soit propriétaire d'un véhicule ou partie à un contrat pour être réputée entrepreneur dépendant.

[226] ... le Conseil se fonde sur les observations formulées par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée:

...

«Même avant que le législateur ajoute les dispositions susmentionnées au *Code* en 1984, le Conseil avait décidé dans plus d'une affaire que les chauffeurs des propriétaires-exploitants étaient en fait des employés de l'entreprise de camionnage à laquelle ils fournissaient des services à contrat (Voir *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; et [1979] 2 can LRBR 445 (CCRT n° 193); et *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453).) Toutefois, dans ces décisions, qui ont toutes deux précédé les modifications de 1984, un point n'était pas encore tout à fait clair. Il s'agissait de savoir si les chauffeurs des propriétaires-exploitants devaient être considérés comme des employés des entreprises de camionnage au sens classique du terme. Il n'est plus nécessaire de chercher à répondre à cette question, puisque, grâce aux pouvoirs accrus dont il a été investi en 1984 à l'égard des entrepreneurs dépendants que les chauffeurs des propriétaires-exploitants sont et, par conséquent, des employés **aux fins de la négociation collective**. En effet, l'alinéa c) de la définition, que nous répétons pour insister sur ce point,

'(c) any other person who, **whether or not employed under a contract of employment**, performs work or services for another person on such terms and conditions that he is, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;'

there are no prerequisites to be an owner, purchaser or lessee of a vehicle or to be employed under a contract of employment to qualify as a dependent contractor. All that is necessary is that the person performs work or services for another person under such terms and conditions that renders the person economically dependent and under an obligation to perform the work or services for the other person. In the circumstances here, where drivers of owner-operators virtually sit in the same seat as the owner-operators, they undoubtedly fall into this category. We find them to be dependent contractors and employees of Brookville under Part I of the *Code*.

(pages 156-157; and 137-138)''

[227] Not only do these employees meet the definition of "dependent contractor," but their situation is analogous to that of the agency drivers examined earlier in this decision. The Board therefore finds that the only drivers of these brokers who are in fact assigned by the brokers to drive for Mackie are Mackie's employees.

(pages 102-103)

[127] In *Brookville Transport Limited*, *supra*, the Board found that the drivers of the owner-operators should be treated like the owner-operators themselves, in that their economic dependence in relation to the employer was as clear as the latter's. Similarly, in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, the Board determined that where the brokers' drivers worked exclusively for Mackie, it was appropriate to include them in the bargaining unit. Since all the replacement drivers at Clarke are subject to the same working conditions as the regular drivers who own their vehicles and derive all their income from the same employer, the facts in this case are sufficiently similar to those of the two other matters to draw the same conclusions.

[128] The Board therefore finds that the bargaining unit that must be certified includes the truck drivers working under contract for Clarke Transport, a Division of Clarke Inc., as well as the replacement drivers working as their substitutes.

«c) la personne qui exécute, **qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail**, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.»

précise bien qu'il n'est pas nécessaire qu'une personne soit propriétaire, acheteur ou locataire d'un véhicule ou qu'elle soit partie à un contrat de travail pour être réputée être un entrepreneur dépendant. Il suffit que la personne exécute un travail ou des services pour une autre personne selon les modalités telles qu'elle dépend économiquement de celle-ci et qu'elle soit obligée de faire ce travail ou d'assurer ces services pour celle-ci. Dans la présente affaire, la situation des chauffeurs des propriétaires-exploitants est presque identique à celle de ces derniers, de sorte qu'ils doivent indubitablement être rangés dans la même catégorie. Nous concluons donc qu'ils sont eux aussi des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés de Brookville au sens de la Partie I du *Code*.

(pages 156-157; et 137-138)»

[227] Ces employés sont inclus dans le champ d'application de la définition d'«entrepreneur dépendant»; qui plus est, leur situation est analogue à celle des chauffeurs d'agence, sur laquelle le Conseil s'est penché un peu plus tôt en l'espèce. Le Conseil conclut donc que seuls les chauffeurs de ces courtiers qui conduisent en fait des camions pour Mackie sont des employés de Mackie.

(pages 102-103)

[127] Dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, le Conseil en est venu à la conclusion que les chauffeurs des propriétaires-exploitants devaient être traités comme les propriétaire-exploitants eux-mêmes en ce que leur dépendance économique vis-à-vis l'employeur était tout aussi claire que ces derniers. De même, dans *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, le Conseil a déterminé que là où les chauffeurs des courtiers travaillent exclusivement pour Mackie, il était approprié de les inclure dans l'unité de négociation. Puisque tous les chauffeurs auxiliaires chez Clarke sont soumis aux mêmes conditions de travail que les camionneurs qui possèdent leurs véhicules et tirent tous leurs revenus du même employeur, les faits de ce dossier sont suffisamment parallèles aux deux autres affaires pour en tirer les mêmes conclusions.

[128] Le Conseil détermine donc que l'unité de négociation qui doit être accréditée comprend les camionneurs travaillant à contrat pour Clarke Transport, une Division de Clarke Inc., ainsi que les chauffeurs auxiliaires travaillant comme remplaçants des camionneurs.

[129] During the sample period, three drivers worked as replacement drivers. For the purposes of determining the representative character of the applicant, these 3 employees must be added to the 26 truck drivers in the proposed unit. The Board is satisfied that the union still has majority support within the expanded unit.

[130] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

Dazé c. Messageries Dynamiques, [1991] R.D.J. 195 (C.A.)

Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.), D.T.E. 82T-793 (T.T.)

Leduc et Habitabec Inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.)

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CIRB no. 156

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Mercury Tanklines Limited (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453)

Midland Superior Express Limited (1974), 4 di 30; [1974] 1 Can LRBR 267; and 74 CLLC 16,104 (CLRB no. 10)

Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.)

Pointe Claire (City) v. Quebec (Labour Court), [1997] 1 S.C.R. 1015

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CIRB no. 173; and (2002) 81 CLRBR (2d) 285

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853)

Trimac Transport Soulanges (1983) inc. et Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931, [1994] T.A. 256

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 3.(1)

Quebec Labour Code, R.S.Q., c. C-27, s. 1

Highway Safety Code, R.S.Q., ch. C-24.2

[129] Pendant la période échantillon, trois chauffeurs ont travaillé comme remplaçants. Pour fins de déterminer le caractère représentatif du requérant, il faut donc ajouter ces 3 employés au nombre des 26 camionneurs dans l'unité proposée. Le Conseil est convaincu que le syndicat maintient tout de même son caractère majoritaire dans cette unité élargie.

[130] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856)

Dazé c. Messageries Dynamiques, [1991] R.D.J. 195 (C.A.)

Écho du Nord Incl. (L') c. Syndicat des préposés à la publicité de l'Écho du Nord (C.S.N.), D.T.E. 82T-793 (T.T.)

Leduc et Habitabec Inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.)

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CCRI n° 156

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Mercury Tanklines Limited (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453)

Midland Superior Express Limited (1974), 4 di 32; [1974] 1 Can LRBR 267; et 74 CLLC 16,104 (CCRT n° 10)

Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.)

Pointe Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d) 285

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853)

Trimac Transport Soulanges (1983) inc. et Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931, [1994] T.A. 256

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3.(1)

Code du travail du Québec, L.R.Q., c. C-27, art. 1

Code de la sécurité routière, L.R.Q., c. C-24.2

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Council of Atlantic Telecommunications Unions,
complainant,
and
Aliant Telecom Inc.,
respondent.

CITED AS: Aliant Telecom Inc.

Board File: 22893-C

Decision no. 181
July 3, 2002

Complaint pursuant to section 97 of the *Canada Labour Code, Part I*, alleging violation of sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*.

Unfair labour practice - Change in working conditions - Freeze - Voluntary early retirement incentive program - Council of trade unions representing the bargaining unit complained that the employer had violated section 50(b) of the *Code* by unilaterally introducing a voluntary early retirement incentive program (ERIP) - The scope of section 50(b) is more expansive than specific provisions of the current collective agreement and it can include current or prospective negotiations - In assessing the allegations, the Board must consider whether or not the SRP constituted a term or condition of employment or a right or privilege of employees - The Board has categorized the statutory freeze as a form of estoppel - The statutory estoppel embodied in section 50(b) of the *Code* is a means of preventing the employer from gaining an advantage at the bargaining table - No such advantage was gained or attempted in this case - The Board does not accept that a general proposal on pensions is an attempt to deal with the issue of SRP - There is no violation of section 50(b) of the *Code*.

Unfair labour practice - Employer interference - Change of working conditions - Selected retirement program - The Council of trade unions alleged that

Motifs de décision

Le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique,
plaignant,
et
Aliant Telecom Inc.,
intimée.

CITÉ: Aliant Telecom Inc.

Dossier du Conseil: 22893-C

Décision n° 181
le 3 juillet 2002

Plainte en vertu de l'article 97 du *Code canadien du travail, Partie I*, dans laquelle il est allégué que les alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* ont été enfreints.

Pratique déloyale de travail - Changement des conditions de travail - Gel - Programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire - Le conseil des syndicats représentant l'unité de négociation a déposé une plainte alléguant que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 50b) du *Code* en imposant unilatéralement un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire (PRV) - La portée de l'alinéa 50b) l'emporte sur celle des dispositions particulières de la convention collective en vigueur, puisque l'alinéa peut aussi prévoir les négociations en cours ou futures - Pour déterminer le bien-fondé des allégations, le Conseil doit se demander si le PRV constituait effectivement une condition d'emploi ou un droit ou un privilège des employés - Le Conseil considère le gel imposé par le *Code* comme une forme de préclusion - Le Conseil a défini «d'estoppel statutoire» imposé par l'alinéa 50b) comme un moyen d'empêcher l'employeur de s'assurer un avantage à la table de négociation - L'employeur n'a ni obtenu, ni tenté d'obtenir un tel avantage dans cette affaire - Le Conseil se refuse à conclure qu'une proposition générale sur les pensions constitue une tentative de composer avec la question des programmes d'incitation à la retraite anticipée volontaire - L'employeur n'a pas enfreint l'alinéa 50b) du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Ingérence de l'employeur - Changement des conditions de travail - Programme de retraite volontaire - Le conseil des syndicats a fait valoir

section 94(1)(a) of the *Code* had been violated by the employer's unilateral introduction of a selected retirement program (SRP) - The SRP is a voluntary program - The Council chose to refrain from bargaining terms and conditions in relation to a SRP in the current round of collective bargaining - From the perspective of collective bargaining protection under the *Code*, if the Council fails to bargain the general terms for a SRP, the Board will normally not find a violation of the *Code* on a specific term attached to the SRP - Board determined that the SRP did not violate section 94(1)(a).

Unfair labour practice - Employer interference - Communication with employees - Employee survey - The Council of trade unions alleged that section 94(1)(a) of the *Code* had been violated by the employer's unilateral administration of a employee opinion survey during a period of collective bargaining, which directly elicited employees' views on matters subject to collective bargaining - The test requires both an objective and subjective assessment - While an adverse effect had not been subjectively proven because it had not yet manifested itself, using an objective evaluation, the Board found that as collective bargaining progressed into monetary items the adverse effects of the survey would appear - It is not proper for an employer to seek input from employees on matters that the employer is actively bargaining with a trade union - Board found that employer breached section 94(1)(a) of the *Code* by asking specific questions of its employees about issues that are directly the subject of bargaining proposals and ordered that those questions be discarded from the survey results.

Charter of rights and freedoms - Freedom of expression - Employer free speech - Unfair labour practice - Employer interference - In support of it unilaterally conducting an employee survey during a period of collective bargaining, the employer cited its right to freedom of expression as guaranteed by section 2(b) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* - The Board rejected that argument - In order for the survey to be considered as an expression of the employer, it would have to have a broader purpose than simply a gauge of workplace satisfaction and would accordingly

que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en imposant unilatéralement un programme de retraite volontaire (PRV) - Les employés peuvent décider de leur plein gré de participer au PRV - Le conseil des syndicats a préféré s'abstenir de négocier collectivement, pendant les négociations en cours, les conditions applicables à un PRV - Du point de vue de la protection de la négociation collective en conformité du *Code*, si le conseil des syndicats ne négocie pas les conditions générales du PRV, le Conseil ne va normalement pas conclure qu'il y a eu infraction au *Code* à l'égard d'une condition particulière de ce même PRV - Le Conseil ne juge pas que le PRV constitue une infraction à l'alinéa 94(1)a).

Pratique déloyale de travail - Ingérence de l'employeur - Communication avec les employés - Sondage auprès des employés - Le conseil des syndicats a allégué que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en réalisant unilatéralement, pendant la période des négociations collectives, un sondage auprès des employés qui sollicitait directement leurs opinions sur des enjeux de la négociation collective - Le critère requiert une évaluation à la fois objective et subjective - Bien que l'effet néfaste des actions n'ait pas été prouvé subjectivement parce qu'il ne s'est pas encore manifesté, le Conseil a conclu, de façon objective, que cet effet se fera sentir quand la négociation collective passera aux enjeux économiques - Il est inacceptable qu'un employeur cherche à obtenir des renseignements des employés sur des points faisant l'objet des négociations en cours avec un syndicat - Le Conseil a conclu que l'employeur avait enfreint l'alinéa 94(1)a) du *Code* en posant des questions précises à ses employés sur des points qui font l'objet de propositions en période de négociation collective, et il a ordonné que ces questions soient retirées des résultats du sondage.

Charte des droits et libertés - Liberté d'expression - Libre expression de l'employeur - Pratique déloyale de travail - Ingérence de l'employeur - À l'appui de sa décision de réaliser unilatéralement un sondage auprès des employés en période de négociations collectives, l'employeur a invoqué son droit à la liberté d'expression garanti à l'alinéa 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* - Rejetant explicitement cet argument, le Conseil a déclaré que, pour que le sondage constitue «une expression» de l'employeur, son objet devrait être plus général que

constitute a greater interference in the Council's legitimate activities than was suggested.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances

Ms. Terry Roane, Q.C., and Mr. David Mombourquette, for Aliant Telecom Inc.;
Mr. Ronald A. Pink, Q.C., and Ms. Bettina Quistgaard, for the Atlantic Communication and Technical Workers' Union (ACTWU), and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP), Locals 401, 506, and 410;

I - Nature of the Complaint

[1] On April 2, 2002, the Council of Atlantic Telecommunications Unions (CATU or the Council) filed a complaint with the Canada Industrial Relations Board alleging that Aliant Telecom Inc. (Aliant or the employer) violated sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. The complaint was initially filed requesting an interim order pursuant to section 19.1. However, as a result of certain undertakings by Aliant and the availability of timely hearing dates, the complainant withdrew its request for an interim order such that the complaint would be considered solely on its merits.

[2] The specific complaint arises from two separate actions by Aliant. The first action was the announcement and implementation of a Selected Retirement Program, in which bargaining unit employees could voluntarily choose to accept certain lump-sum benefits and payments, including a pension bridging option, to retire early. The Council complains that the unilateral introduction of this program by Aliant, without negotiation with the Council, interferes with collective bargaining by jeopardizing the Council's bargaining proposals and by undermining its role as exclusive bargaining agent, and constitutes bargaining directly with employees. The Council alleges that the unilaterally promulgated Selected Retirement Program is contrary to the terms of the applicable collective

d'arriver à une simple évaluation de la satisfaction quant au lieu de travail, comme l'employeur l'a prétendu au Conseil, et il constituerait par conséquent une ingérence plus grave dans les activités licites du syndicat qu'on ne l'a laissé entendre.

Le Conseil était composé de M^e Gordon D. Hamilton, Vice-président, siégeant seul conformément à l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

M^e Terry Roane, c.r., et M^e David Mombourquette, pour Aliant Telecom Inc.;
M^e Ronald A. Pink, c.r., et M^e Bettina Quistgaard, pour le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique (STCTA) et les sections locales 401, 506 et 410 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP).

I - Nature de la plainte

[1] Le 2 avril 2002, le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (CSTA) a déposé une plainte devant le Conseil canadien des relations industrielles, en alléguant qu'Aliant Telecom Inc. (Aliant ou l'employeur) avait contrevenu aux alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Au départ, la plainte réclamait une ordonnance provisoire, conformément à l'article 19.1. Toutefois, en raison de certaines activités d'Aliant et de la possibilité de faire entendre rapidement l'affaire, le plaignant a retiré sa demande d'ordonnance provisoire, de façon que la plainte puisse être examinée sur le bien-fondé seulement.

[2] La plainte découle de deux gestes d'Aliant, le premier étant l'annonce et la mise en oeuvre d'un Programme de retraite volontaire permettant aux membres de l'unité de négociation de décider de leur plein gré d'accepter des indemnités et des paiements forfaitaires incluant une option de raccordement en cas de retraite volontaire. Le CSTA se plaint que l'introduction unilatérale de ce programme par Aliant, sans avoir négocié avec lui, est une ingérence dans le processus de négociation collective, puisqu'Aliant sape ses propositions de négociation ainsi que son rôle d'agent négociateur exclusif en négociant directement avec les employés intéressés. Le CSTA allègue que le Programme de retraite volontaire imposé unilatéralement par l'employeur est contraire aux

agreements and constitutes a violation of the statutory freeze provisions of section 50(b).

[3] The second impugned action is the conducting of an Employee Opinion Survey, without consulting with or seeking the agreement of the Council. The Council alleges that the survey constitutes an interference in the Council's representation of employees in that it directly elicits employees' views on matters that are the subject of collective bargaining, thereby undermining the collective bargaining process.

II - Background Facts - General

[4] On January 1, 2001, the amalgamation of Maritime Tel & Tel Limited, IslandTel Inc., NBTel Inc., NewTel Communications Inc., NewTel Mobility Limited and Island Tel Advanced Solutions Inc. was concluded with the establishment of Aliant Telecom Inc.

[5] On September 25, 2001, the Board determined that the Council of Atlantic Telecommunications Unions would be recognized as the sole bargaining agent for certain employees of Aliant. Both the Council and Aliant became the two successor parties to the nine collective agreements. Previously, employees were represented by Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP), Locals 401, 410 and 506 and the Atlantic Communication and Technical Workers' Union (ACTWU), which became members of the newly certified trade union council. At this time, the Board also determined that the nine collective agreements involving the new bargaining agent for these employees would have a common expiry date of December 31, 2001. Under the terms of the Board's order, collective bargaining would not commence prior to November 1, 2001.

[6] The Board's order of September 25, 2001 arose out of an application by Aliant to merge the various bargaining units of its predecessor communications companies into a single bargaining unit reflective of the newly merged corporate entity. The employees covered by the nine collective agreements had previously been employed by one of the predecessor companies operating in the four Atlantic provinces. The two principal parties involved in that application anticipated and expected that various consolidation initiatives would directly arise from the merger. Similarly, workforce reductions often follow a corporate merger

dispositions des conventions collectives applicables et contrevient aux dispositions sur le gel visé par l'alinéa 50b).

[3] Le second geste reproché à Aliant, c'est sa réalisation d'un sondage auprès des employés sans avoir consulté le CSTA ni lui avoir demandé son accord. Le CSTA maintient que le sondage était une ingérence dans la représentation des employés parce qu'il sollicitait directement leurs opinions sur des enjeux de la négociation collective, sapant ainsi ce processus.

II - Exposé des faits - Généralités

[4] Le 1^{er} janvier 2001, la fusion de Maritime Tel & Tel Limited, d'IslandTel Inc., de NBTel Inc., de NewTel Communications Inc., de NewTel Mobility Limited et d'Island Tel Advanced Solutions Inc. était menée à bien avec la création d'Aliant Telecom Inc.

[5] Le 25 septembre 2001, le Conseil a déterminé que le CSTA serait reconnu comme agent négociateur exclusif de certains employés d'Aliant. C'est ainsi que le CSTA et Aliant sont devenus les successeurs des parties signataires de neuf conventions collectives. Jusque-là, les employés étaient représentés par les sections locales 401, 410 et 506 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), ainsi que par le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique (STCTA), devenus membres du regroupement de syndicats que le Conseil venait d'accréditer. À ce moment-là, le Conseil avait aussi décidé que les neuf conventions collectives auxquelles le nouvel agent négociateur des employés intéressés était partie allaient toutes expirer à la même date, le 31 décembre 2001. Conformément à l'ordonnance du Conseil, la négociation collective en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ne devait pas commencer avant le 1^{er} novembre 2001.

[6] L'ordonnance rendue par le Conseil le 25 septembre 2001 faisait suite à une demande d'Aliant de fusionner les unités de négociation des entreprises de communications auxquelles elle succédait en une seule unité de négociation reflétant la nouvelle entité fusionnée. Les employés assujettis aux neuf conventions collectives en question travaillaient auparavant pour l'une ou l'autre des entreprises prédécesseurs d'Aliant dans les quatre provinces de l'Atlantique. Les deux principales parties à la demande s'attendaient à ce que diverses initiatives de regroupement découlent directement de la fusion. En

of this nature, especially given the current state of the telecommunications industry in North America.

[7] On December 7, 2001, the Council served Aliant with a notice to bargain. Collective bargaining commenced on March 4, 2002 and is still on-going. Given that the new collective agreement will replace nine separate collective agreements that are currently expired, collective bargaining will be a significant challenge for both parties. The Council has made a general proposal in the current round of collective bargaining for improvements to pensions and benefits.

III - Background Facts - Selected Retirement Program

[8] Mr. Ervan Cronk, Administrative Vice-President, Atlantic Region for CEP and Co-Chair of the Executive Board of the Council, had heard rumours as early as July of 2000 about a possible early retirement and/or voluntary separation package to reduce the size of the workforce. In a letter dated July 4, 2001, he wrote to Ms. Sharon Duggan, Vice-President of Human Resources, outlining the union's position, should the rumours that he had heard be true:

Please take this as notice of our position that no retirement or separation packages may be offered to our members without the express consent of the Union. It is our view that the offering and terms of such packages are properly subject to prior negotiation with the Union. For clarity, if any packages are offered to any of our members without negotiations and agreement by the Union we will take legal action under the terms of our collective agreements and/or the *Canada Labour Code*.

[9] In a meeting on January 8, 2002, between the Council and members of Aliant's industrial relations team, the need to move forward promptly with workforce reductions was stressed by Aliant's representatives. At that time, Aliant mentioned that plans were underway for a voluntary early retirement incentive program to achieve these reductions. Reference was made to Aliant's previous fiscal year when it had taken a charge against operations to fund a voluntary early retirement plan. Two attempts to have

outré, il y a souvent des compressions d'effectif à la suite d'une fusion d'entreprises de ce genre, particulièrement dans le contexte actuel de l'industrie des télécommunications en Amérique du Nord.

[7] Le 7 décembre 2001, le CSTA a envoyé un avis de négocier à Aliant. La négociation collective a commencé le 4 mars 2002 et se poursuit encore. Comme la nouvelle convention collective va remplacer neuf conventions collectives différentes, toutes expirées, la négociation est un grand défi pour les deux parties. Le CSTA a fait une proposition générale en vue d'obtenir des améliorations des dispositions de la convention collective concernant la retraite et les avantages sociaux.

III - Exposé des faits - Programme de retraite volontaire

[8] M. Ervan Cronk, vice-président administratif de la Région de l'Atlantique du SCEP et coprésident du conseil exécutif du CSTA, a entendu parler dès juillet 2000 de la possibilité que l'employeur mette en oeuvre un programme de retraite anticipée ou de départ volontaire, ou les deux, pour réduire son effectif. Dans une lettre datée du 4 juillet 2001, il a écrit à M^{me} Sharon Duggan, vice-présidente aux Ressources humaines d'Aliant, pour l'informer de la position du syndicat dans l'éventualité où les rumeurs qu'il avait entendues se révéleraient fondées:

Veuillez considérer cette lettre comme un avis qu'aucun programme de retraite ou de départ volontaire ne peut être offert à nos membres sans le consentement exprès du syndicat. Nous estimons que le fait d'offrir de tels programmes et leurs conditions doivent avoir fait l'objet de négociations avec le syndicat. Je tiens à préciser que si vous offrez un programme quelconque à un de nos membres sans l'avoir négocié avec le syndicat ni avoir obtenu son accord, nous nous prévaudrons des recours judiciaires aux termes de nos conventions collectives et/ou du *Code canadien du travail*.

(traduction)

[9] Les représentants d'Aliant ont souligné que les compressions d'effectif nécessaires étaient urgentes, lors d'une rencontre tenue le 8 janvier 2002 avec les représentants du CSTA. À ce moment-là, les membres de l'équipe des relations du travail de l'employeur ont précisé qu'on était en train d'élaborer un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire en vue de ces compressions. Ils ont rappelé que, au cours de l'exercice précédent, Aliant avait prélevé des fonds sur son budget d'exploitation pour financer un régime

meetings to further discuss the voluntary early retirement incentive program were unsuccessful.

[10] On February 4, 2002, a meeting was held between the Council and Aliant to outline a number of proposed reorganization plans within Aliant, which would affect bargaining unit employees. Aliant's 2002 Human Resources Plan, which was presented in a formal PowerPoint presentation, was a part of the discussion, and included a proposal for a Voluntary Severance Offer (VSO) for unionized employees. The Council's feedback was invited, although it was made clear that the request for input was not equivalent to suggesting that major changes to the VSO would be accepted by Aliant. Several questions of clarification were raised by union representatives present, and accordingly answered. The Council advised that it would consider the proposed VSO. In subsequent informal discussions with managers, Ervan Cronk indicated that more than minimal changes would be required before the Council would find the VSO acceptable.

[11] At the closure of a collective bargaining session on March 4, 2002, the Council was requested to attend a meeting on March 6, 2002, concerning Aliant's proposed VSO. On March 6, 2002, Mr. Wayne MacDonald, representing Aliant, presented its revised Early Retirement Incentive Plan (ERIP) to the Council. At the conclusion of the presentation, the Council was asked to think about the proposal before formulating a formal position on it. On March 8, 2002, Ervan Cronk verbally advised Sharon Duggan of the Council's position and as to why the Council was unwilling to agree to the proposed ERIP. The reasons were reduced to writing in a letter sent to Aliant, dated March 14, 2002. The Council at that time made an offer to move up discussions on pensions in collective bargaining, so that the ERIP could proceed sooner. This approach was consistent with the Council's position that pensions and the ERIP were connected. No formal response was received from Aliant.

[12] On March 20, 2002, Ervan Cronk was given two hours' notice that a message from Sharon Duggan

de retraite anticipée volontaire. Les deux tentatives de l'employeur pour rencontrer de nouveau les représentants du CSTA afin de poursuivre la discussion sur ce programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire ont avorté.

[10] Le 4 février 2002, des représentants du CSTA et d'Aliant se sont réunis pour parler de divers projets de réorganisation envisagés par l'employeur qui auraient eu des répercussions sur les membres de l'unité de négociation. Le Plan de ressources humaines d'Aliant pour 2002, qui a été présenté aux représentants syndicaux dans le cadre d'une présentation à l'aide de PowerPoint, était au programme de la réunion; il comprenait une proposition d'offre d'indemnités de départ volontaire (OIDV) à l'intention des employés syndiqués. Les représentants d'Aliant ont invité ceux du CSTA à leur faire des commentaires, en précisant toutefois clairement que cela ne voulait pas dire que l'employeur allait accepter d'importants changements de son OIDV. Les représentants syndicaux présents ont posé plusieurs questions pour obtenir des éclaircissements, qu'on leur a donnés. Ils ont alors déclaré qu'ils allaient envisager l'OIDV proposée. Dans des discussions informelles qui ont eu lieu par la suite avec les gestionnaires, Ervan Cronk a déclaré que l'employeur allait devoir consentir à plus que des changements mineurs de l'OIDV avant que le CSTA ne la juge acceptable.

[11] À la fin de la séance de négociation collective du 4 mars 2002, le CSTA a été invité à une rencontre qui devait avoir lieu le surlendemain, le 6 mars 2002, au sujet de l'OIDV d'Aliant. Le 6 mars 2002, M. Wayne MacDonald, représentant d'Aliant, a présenté au CSTA son programme révisé d'encouragement à la retraite anticipée (PERA). À la fin de son exposé, le CSTA a été invité à réfléchir à la proposition avant de prendre officiellement position à cet égard. Deux jours plus tard, le 8 mars 2002, M. Ervan Cronk a informé de vive voix M^{me} Sharon Duggan de la position du CSTA et de la raison pour laquelle il refusait de souscrire au PERA proposé. Ces raisons ont ensuite été confirmées par écrit dans une lettre à Aliant datée du 14 mars 2002. Le CSTA a alors offert de devancer la discussion sur le régime de retraite à la table de négociation afin que le PIRA puisse être mis en oeuvre plus vite. Cette approche était conforme à la position du CSTA à savoir que les régimes de pension et le PERA étaient liés. Aliant n'a pas officiellement répondu.

[12] Le 20 mars 2002, M. Ervan Cronk a reçu un préavis de deux heures qu'un message de M^{me} Sharon

would be sent out on "Gateway," the company's intranet site, announcing the revised version of the ERIP. Changes to the previous version of the plan were identified and outlined to Ervan Cronk in the phone call from Mr. Pat O'Brien, Director, Industrial Relations. It was clear that several of the Council's concerns had been considered and were either partly or wholly incorporated into the final version of the package. Other representatives of Aliant were also involved in contacting the various union presidents and business agents to advise them of the details of the ERIP prior to the official announcement.

[13] Later that day, Aliant announced a Selected Retirement Program (SRP), the new name given to the previous ERIP, to employees through "Gateway." There is no dispute that the SRP was offered and implemented unilaterally by the employer, without the written or verbal agreement of the union. Nor is there any dispute that the SRP was aimed at obtaining a voluntary reduction in Aliant's workforce through a combination of lump-sum severance payments and pension bridging options.

History of Voluntary Early Retirement Incentive Programs

1. Newfoundland - NewTel

[14] In the 1990s, NewTel implemented ten voluntary early retirement incentive programs, all of which included bargaining unit employees represented by CEP, Local 410. These plans were implemented in January 1990 (for all employees), April 1991 (for all employees), January 1992, March 1992 (only for craft employees), January 1993 (for all employees), June 1993, January 1994 (for all employees), October 1994, September 1995 (for all employees) and January 1999 (for all employees). The 1999 voluntary early retirement incentive program was offered during a period of collective bargaining.

[15] From a review of the contract expiry dates, the January 1993 and January 1999 offers would likely be in the early stages of collective bargaining since one collective agreement expired on December 31, 1992, and another one on December 31, 1998. It is noteworthy that the union raised concerns about the

Duggan allait être diffusé sur le site intranet d'Aliant, «Gateway», pour annoncer la version révisée du PERA. Les changements par rapport à la version antérieure lui ont été décrits sommairement lors de l'appel téléphonique de M. Pat O'Brien, le directeur des relations du travail de la compagnie. Il était clair qu'on avait tenu compte de plusieurs des réserves du CSTA et qu'elles se reflétaient partiellement ou intégralement dans la nouvelle version du PERA. D'autres représentants d'Aliant avaient aussi communiqué avec les présidents et représentants des syndicats intéressés pour les informer des particularités du PERA avant l'annonce officielle.

[13] Plus tard ce jour-là, Aliant annonçait sur «Gateway» un Programme de retraite volontaire (PRV), le nouveau nom de cette version modifiée du PERA. Il est clair que le PRV a été offert et mis en oeuvre unilatéralement par l'employeur sans le consentement écrit ou verbal du syndicat. Nul ne conteste non plus que le PRV a été conçu pour obtenir une compression volontaire de l'effectif d'Aliant, grâce à une combinaison d'indemnités forfaitaires de cessation d'emploi et d'options de raccordement avec le régime de pension.

Historique des programmes d'encouragement à la retraite anticipée volontaire

1. Terre-Neuve - NewTel

[14] Dans les années 1990, NewTel a mis en oeuvre dix programmes d'encouragement à la retraite anticipée volontaire, tous visant des employés de l'unité de négociation représentés par la section locale 410 du SCEP. Ces programmes ont été respectivement mis en oeuvre en janvier 1990 (pour tous les employés), avril 1991 (pour tous les employés), janvier et mars 1992 (seulement pour les employés de métiers), janvier 1993 (pour tous les employés), juin 1993 et janvier 1994 (pour tous les employés), octobre 1994 et septembre 1995 (pour tous les employés) ainsi qu'en janvier 1999 (pour tous les employés). Le programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire de 1999 a été offert au cours d'une période de négociation collective.

[15] Une vérification des dates d'expiration des conventions collectives révèle que les programmes offerts en janvier 1993 et janvier 1999 l'auraient probablement été aux premiers stades de la négociation collective, puisque les conventions collectives en vigueur dans chaque cas étaient venues à expiration

employee survey being conducted during negotiations (see the discussion on the history of employee surveys in Newfoundland below), but no evidence was presented relating to concerns about the early retirement incentive program other than as eventually contained in the two 1999 Letters of Intent outlined below.

[16] The NewTel - CEP, Local 410, collective agreements contained the following provisions over the last number of years:

**LETTER OF INTENT
NEWTEL COMMUNICATIONS**

1996 09 26

...

Subject: PENSION PLAN

The Company agrees to enhance the Employees' Pension Plan during the life of these Collective Agreements by reducing the cost to employees of providing a survivor pension.

The current 10% maximum reduction will be adjusted as follows:

Date of Signing	8%
January 1997	6%
January 1998	5%

This improvement will provide an immediate and meaningful long term benefit to our employees.

The Company also agrees to establish a Pension Committee comprised of equal representation from the Union and the Company. The committee will not exceed eight (8) representatives in total and will meet semi-annually.

and:

**LETTER OF INTENT
NEWTEL COMMUNICATIONS**

1996 10 07

...

SUBJECT: JOB SECURITY

A) Retirement Incentive

In the event of employee reductions in any of the Bargaining Units during the life of these Agreements, the Company will consider early retirement applications from employees who are

respectivement le 31 décembre 1992 et le 31 décembre 1998. Il vaut la peine de souligner que le syndicat a émis des réserves quant à la tenue d'un sondage auprès des employés pendant les négociations (voir l'analyse sur l'historique des sondages auprès des employés à Terre-Neuve, plus loin), mais on n'a présenté aucune preuve quant à ses craintes au sujet de programmes d'encouragement à la retraite anticipée si ce n'est celles qui sont exprimées dans les deux lettres d'intention de 1999, en partie reproduites ci-après.

[16] Les conventions collectives conclues entre NewTel et la section locale 410 du SCEP contenaient les dispositions suivantes, au cours des dernières années:

**LETTRE D'INTENTION
NEWTEL COMMUNICATIONS**

26 09 1996

...

Objet: RÉGIME DE PENSION

La compagnie convient d'améliorer le régime de pension des employés pendant la durée de ces conventions collectives, en réduisant le coût de pension de survivant pour les employés.

La réduction maximale actuelle de 10 % sera rajustée comme il suit:

Date de signature	8 %
Janvier 1997	6 %
Janvier 1998	5 %

Cette amélioration sera un important avantage social à long terme pour nos employés.

La compagnie convient aussi de créer un Comité des pensions composé d'un nombre égal de représentants du syndicat et de la compagnie, avec un maximum de huit (8) membres; ce Comité se réunira deux fois l'an.

(traduction)

et

**LETTRE D'INTENTION
NEWTEL COMMUNICATIONS**

07 10 1996

...

OBJET: SÉCURITÉ D'EMPLOI

A) Encouragement à la retraite

Dans l'éventualité où il y aurait une compression d'effectif visant l'une ou l'autre des unités de négociation pendant la durée de ces conventions collectives, la compagnie doit tenir

eligible for a reduced or unreduced service pension. The Company will offer a minimum of one early retirement package for each redundancy.

B) Termination Incentive

Prior to implementing employee reductions through layoff in any of the Bargaining Units during the life of these Agreements, the Company will consider applications for voluntary termination from any senior employee not slated for layoff.

All applications for early retirement and voluntary termination are subject to Company approval based upon business and operational requirements. For those applications approved, employees will receive a one-time incentive payment equal to two (2) weeks base pay for each year of service.

and, later:

LETTER OF INTENT NEWTEL COMMUNICATIONS

1999 06 23

...

Subject: PENSION PLAN

The Company agrees to enhance the Employees' Pension Plan effective with the date of signing of this collective agreement by eliminating the cost to employees of providing a survivor option.

This improvement will provide an immediate and meaningful long term benefit to our employees.

The Pension Committee currently in place comprised of equal representation from the Union and the Company will continue to meet semi-annually and will not exceed eight (8) representatives in total.

[17] Specific collective agreement language was negotiated by CEP, Local 410, during the 1999 round of collective bargaining to cover terms to be included in a voluntary early retirement incentive program that was being offered to bargaining unit employees at the time. The applicable Letter of Intent, attached to the NewTel - CEP, Local 410, collective agreement that expired December 31, 2001, stated:

compte des demandes de retraite anticipée des employés admissibles à un régime de pension réduit ou non. Elle offrira au moins un programme de retraite anticipée pour chaque poste excédentaire.

B) Encouragement au départ volontaire

Avant de procéder à des compressions d'effectif par mise à pied dans l'une ou l'autre des unités de négociation pendant la durée de ces conventions collectives, la compagnie doit tenir compte des demandes de départ volontaire de tous les employés ayant de longs états de service qui ne sont pas censés être mis à pied.

Toutes les demandes de retraite anticipée et de départ volontaire seront présentées sous réserve de l'approbation de la compagnie, compte tenu de ses besoins d'exploitation et de fonctionnement. Les employés dont les demandes seront approuvées toucheront une indemnité d'incitation forfaitaire égale à deux (2) semaines de traitement de base pour chaque année de service.

(traduction)

et ensuite

LETTRE D'INTENTION NEWTEL COMMUNICATIONS

23 06 1999

...

Objet: RÉGIME DE PENSION

La compagnie convient d'améliorer le régime de pensions des employés à compter de la date de signature de la présente convention collective en éliminant le coût de l'option de pension de survivant pour les employés.

Cette amélioration sera un important avantage social à long terme pour nos employés.

Le Comité des pensions actuel, composé d'un nombre égal de représentants du syndicat et de la compagnie, va continuer à se réunir deux fois l'an et sera composé d'au plus huit (8) membres.

(traduction)

[17] La section locale 410 du SCEP a négocié des dispositions particulières au cours de la ronde de négociation de 1999, quant aux conditions d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire qui était alors offert aux employés membres de l'unité de négociation. La lettre d'intention pertinente, jointe à la convention collective conclue entre NewTel et la section locale 410 du SCEP, venue à expiration le 31 décembre 2001, précisait ce qui suit:

**LETTER OF INTENT
NEWTEL COMMUNICATIONS**

1999 06 23

...

SUBJECT: JOB PROTECTION INITIATIVES

...

Retirement and Termination Incentives

In the event of employee surpluses in the Bargaining Unit during the life of the Agreement, the Company will consider early retirement applications from employees who are eligible for a reduced or unreduced service pension. In addition, the Company will consider applications for voluntary termination from any employee. The Company will offer a minimum of one early retirement or voluntary termination package for each surplus employee.

All applications for early retirement and voluntary termination are subject to Company approval based upon business and operational requirements.

Effective with date of signing, the Company will increase the one-time incentive payable to employees with approved applications to two and one-half (2.5) weeks base pay for each year of service.

Union Consultation

If all of the above initiatives have been exhausted and there are still surplus regular employees remaining, the Company agrees to meet with the Union to explore other possible alternatives prior to taking any other action.

[18] The above four letters of intent outline the collective agreement history in Newfoundland concerning pension and job security issues. The only remaining agreement of relevance is what Mr. Charles Shewfelt, a national representative of CEP, described as a retirement and termination incentive package. CEP, Local 410, did not object to that package because it had understood that it would only be offered to a small number of employees. The following excerpts of a union bulletin dated April 3, 1998 referred to that package:

... The Communications, Energy and Paperworkers (CEP) Union, Local 410 and newTel Communications have developed an important new set of initiatives ... underscored by a new agreement on job security until December 31, 1998.

...

Under the agreement, there will be no layoffs of regular employees throughout 1998. At the same time, a small number of employees will be offered retirement incentive packages;

**LETTRE D'INTENTION
NEWTEL COMMUNICATIONS**

23 06 1999

...

OBJET: INITIATIVES DE PROTECTION D'EMPLOI

...

Incitations à la retraite et au départ volontaire

Dans l'éventualité où des membres de l'unité de négociation deviendraient excédentaires pendant la durée de la convention, la compagnie va tenir compte des demandes de retraite anticipée des employés admissibles à une pension réduite ou non réduite. En outre, elle va tenir compte des demandes de départ volontaire de tous les employés. Elle offrira au moins un programme de retraite anticipée ou de départ volontaire pour chaque employé excédentaire.

Toutes les demandes de retraite anticipée et de départ volontaire seront assujetties à l'approbation de la compagnie, en fonction de ses besoins d'exploitation et de fonctionnement.

À compter de la date de signature de la convention, la compagnie va accroître l'indemnité d'incitation forfaitaire versable aux employés dont les demandes auront été approuvées, en la portant à deux semaines et demie (2,5) de traitement de base pour chaque année de service.

Consultation du syndicat

Si toutes ces mesures ont été prises et qu'il reste quand même des employés excédentaires, la compagnie convient de se réunir avec le syndicat pour étudier d'autres solutions avant de prendre une autre mesure.

(traduction)

[18] Les quatre lettres d'intention qui précèdent résument l'historique de la négociation collective à Terre-Neuve au sujet des pensions et de la sécurité d'emploi. La seule convention pertinente qui reste en vigueur a été décrite par M. Charles Shewfelt, un représentant national du SCEP, comme un régime d'encouragement à la retraite et au départ volontaire. La section locale 410 du SCEP ne s'y est pas opposée, parce qu'elle avait l'impression qu'on ne l'offrirait qu'à un petit nombre d'employés. Les extraits suivants d'un bulletin syndical daté du 3 avril 1998 y ont trait:

... La section locale 410 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et NewTel Communications ont conçu une nouvelle série de mesures importantes ... basée sur une nouvelle entente relative à la sécurité d'emploi qui sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1998.

...

L'entente prévoit qu'il n'y aura pas de mises à pied d'employés réguliers pendant toute l'année 1998. Cela dit, quelques employés se feront offrir des programmes d'encouragement à

employees who are offered packages will not be obliged to accept them or to retire. ...

Local 410 president Phil Briffett welcomed the agreement. "This new agreement ... means the Company requires at least the current workforce throughout this year, ..."

NewTel President & CEO Stephen Wetmore said "this agreement reflects the foundation of a positive relationship with our Union, characterized by open communication. By consulting together, Local 410 and NewTel were able to identify mutually advantageous opportunities, ..."

The company and the Union hope that this agreement will lead to other efforts to meet each other's needs in a balanced and cooperative manner.

la retraite; ils ne seront pas tenus de les accepter ou de prendre leur retraite...

Le président de la section locale 410, Phil Briffett, a salué l'entente, en disant qu'elle «signifie que la compagnie a besoin d'au moins l'effectif actuel pour toute l'année...»

Le président et directeur général de NewTel, Stephen Wetmore, a déclaré que l'entente «est fondée sur une relation positive avec notre syndicat, caractérisée par une communication ouverte. Grâce à leurs consultations, la section locale 410 et NewTel ont réussi à trouver des possibilités mutuellement avantageuses...»

La compagnie et le syndicat espèrent que cette convention facilitera d'autres efforts des parties pour répondre à un besoin mutuel d'une façon équilibrée et concertée.

(traduction)

[19] Aliant viewed NewTel's Letter of Intent as not applicable to the present circumstances, as expressed in paragraph 40 of the Affidavit of Sharon Duggan, sworn on April 9, 2002:

As no surplus has been declared by Aliant Telecom in Newfoundland, the Letter of Intent does not apply to the SRP. However, it should be noted that the Letter of Intent does not require that details of any early retirement or voluntary separation package must be negotiated with the union. It merely establishes a minimum threshold with respect to the amount of severance that must be offered in any such package. It should also be noted, that the Letter of Intent expressly permits the company to limit participation if necessary due to business and operational requirements.

[19] Aliant a déclaré que la lettre d'intention de NewTel ne s'appliquait pas en l'espèce, comme l'indique le paragraphe 40 de l'affidavit de Sharon Duggan, déposé sous serment le 9 avril 2002:

Comme Aliant Telecom n'a déclaré aucun personnel excédentaire à Terre-Neuve, la lettre d'intention ne s'applique pas au PRV. Toutefois, nous devons souligner que la lettre d'intention n'oblige pas la compagnie à négocier avec le syndicat les détails de n'importe quel programme de retraite anticipée ou de départ volontaire. Elle ne fait qu'établir un seuil d'indemnité à offrir dans ces programmes. Nous devons aussi préciser que la lettre d'intention autorise expressément la compagnie à limiter la participation à ces programmes si nécessaire, compte tenu de ses besoins d'exploitation et de fonctionnement.

(traduction)

[20] A challenge to the 1995 voluntary early retirement incentive program was attempted by one bargaining unit member in Newfoundland, because the package was not offered to employees on long-term disability. However, no grievance was filed and his complaint before the Canadian Human Rights Commission was dismissed.

[20] Un des membres de l'unité de négociation de Terre-Neuve a tenté de contester le programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire de 1995, parce qu'il n'avait pas été offert aux employés en congé d'invalidité de longue durée. Toutefois, aucun grief n'a été déposé à cet égard, et la plainte de l'intéressé a été rejetée par la Commission canadienne des droits de la personne.

2. Prince Edward Island - Island Tel

2. Île-du-Prince-Édouard - Island Tel

[21] Island Tel had offered bargaining unit employees voluntary early retirement incentive programs in July 1991, just prior to the collective bargaining that commenced in November of that year. The next package was offered in April 1992 and collective bargaining concluded with a collective agreement signed on April 21, 1992. On December 9, 1994, the next package was laid out for employees with a closing date in March of 1995. That same year, another

[21] Island Tel avait offert aux membres de l'unité de négociation des programmes d'encouragement à la retraite anticipée volontaire en juillet 1991, juste avant que la ronde de négociation collective ne commence, en novembre de cette année-là. Le programme suivant a été offert aux employés en avril 1992; la négociation collective s'est conclue avec la signature d'une convention collective, le 21 avril 1992. Le 9 décembre 1994, la compagnie a offert un nouveau programme aux

voluntary early retirement incentive program was offered exclusively to operator services employees in June 1995. The offer remained open until September of 1995. Collective bargaining began on October 31, 1995. A grievance was filed around that time concerning the payout of unused vacation time without granting pensionable service. The arbitration decision confirmed the necessity that pensionable service be granted. The grievance did not challenge any other aspect of the unilateral imposition of a voluntary early retirement incentive program.

[22] On December 4, 1997, Island Tel offered craft employees another voluntary early retirement incentive program that remained open until February 12, 1998. The next round of collective bargaining commenced on December 3, 1998. Aliant, as the successor company, offered an early retirement incentive plan to employees in October of 1999. There is no record of any objection from the trade union, CEP, Local 401.

[23] CEP, Local 401, has recently filed a grievance challenging the 2002 SRP on the same grounds as those raised in 1995 in Newfoundland. Aliant has advised the Board that the grievance does not suggest that the SRP itself is a violation of the collective agreement, but merely complains that the plan is not available to employees on long-term disability.

3. Nova Scotia - Maritime Tel & Tel (MTT)

[24] Aliant provided evidence that MTT offered a voluntary early retirement incentive program in 1991, March 1994, December 1994, July 1995, January 1996 and May 1997.

[25] The three MTT - ACTWU collective agreements covering the previously existing craft, clerical and operator services bargaining units contained the following common provisions concerning workforce reductions:

The Company commits to work together with the Union to avoid permanent layoffs. The Union commits to work together with the Company to achieve the reductions in the required timeframes. When a permanent reduction of hours and associated costs is required, both parties will meet to jointly

employés; il devait venir à expiration en mars 1995. Cette année-là, en juin, elle a offert un autre programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire jusqu'en septembre de la même année, mais seulement aux téléphonistes. En 1995, la négociation collective a commencé le 31 octobre. C'est à peu près à ce moment-là qu'un grief a été déposé pour contester le paiement des crédits de congé annuel non utilisés sans que le service ouvrant droit à pension ne soit reconnu. La décision rendue par l'arbitre a confirmé que la compagnie devait reconnaître les services ouvrant droit à pension. Le grief ne contestait aucun autre aspect de l'imposition unilatérale d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire.

[22] Le 4 décembre 1997, Island Tel a offert aux employés de métiers un autre programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire qui est resté en vigueur jusqu'au 12 février 1998. La ronde de négociation collective suivante a commencé le 3 décembre 1998. En sa qualité de successeur, Aliant a offert un nouveau programme d'encouragement à la retraite anticipée aux employés, en octobre 1999. La section locale 401 du SCEP ne semble pas y avoir fait objection.

[23] Toutefois, la section locale 401 du SCEP a récemment présenté un grief contestant le PRV de 2002, pour les mêmes raisons que celles qui avaient été invoquées en 1995 à Terre-Neuve. Aliant a informé le Conseil que le grief ne laisse pas entendre que le PRV constitue en lui-même une infraction à la convention collective, puisque le syndicat a simplement déclaré qu'il n'est pas offert aux employés en congé d'invalidité de longue durée.

3. Nouvelle-Écosse - Maritime Tel & Tel (MTT)

[24] Aliant a prouvé que MTT avait offert un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire en 1991, en mars 1994, en décembre 1994, en juillet 1995, en janvier 1996 et en mai 1997.

[25] Les trois conventions collectives antérieures entre MTT et le STCTA pour les unités de négociation des employés de métiers, des commis et des téléphonistes contenaient les dispositions communes suivantes sur les compressions d'effectif:

La compagnie s'engage à collaborer avec le syndicat pour éviter les mises à pied permanentes. Le syndicat s'engage à travailler de concert avec la compagnie pour obtenir les compressions d'effectif nécessaires dans les délais voulus. Quand une réduction permanente du nombre d'heures de

discuss the option(s) that will be implemented to achieve the desired goals in the timeframes required, in order to avoid a permanent layoff.

Options that may be implemented are defined but not limited to those in the attached appendices (TLO, Reduction of hours, Job Sharing, Early Retirement incentives, Voluntary Separation offers). The Company reaffirms its commitment to other initiatives such as Education Leave of Absence, other leaves of absence, and supplemental training assistance that will also enhance opportunities for employees to find alternative employment. When surpluses exist, the Company will also make reasonable efforts to facilitate alternative employment. The parties also agree to seriously consider and implement where reasonable other options that may be brought to the table by either party to avoid layoffs while achieving the reductions in cost and hours.

...

The Company agrees that the Union will be given an opportunity to appoint a representative to any committee that would affect their membership to ensure input to the solutions and understanding of the recommendations.

4. New Brunswick - NBTel

[26] The NBTel - CEP, Local 506, collective agreement contained the following provision, which arose out of collective bargaining in 1998-99:

The Company recognizes that the members of the union have an interest in ensuring that they have appropriate pension benefits. In recognition of this, the Company agrees to the following:

1) within sixty (60) days of ratification of this Agreement, the Company agrees to meet with the Union for the purpose of establishing education and training on details of the company Pension Plan for the Union and its members.

2) from the date of ratification of this Agreement the Union will be encouraged to provide input for future changes to the Pension Plan and retirement process.

[27] In New Brunswick, although pensions were a regular concern for the union and its members, the union was unable to obtain any significant changes to the pension plan, either informally or through the collective bargaining process. To some degree, this was attributed to NBTel's position that pensions were non-negotiable since the pension plan was solely funded

travail et des coûts correspondants s'impose, les deux parties se rencontrent pour discuter ensemble de la ou des solutions à mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs désirés dans les délais voulus afin d'éviter des mises à pied permanentes.

Les solutions envisageables sont définies, sans s'y limiter, dans les annexes ci-jointes (licenciements temporaires, réduction des heures, partage d'emploi, incitations à la retraite anticipée, offres de départ volontaire). La compagnie réitère son engagement à l'égard d'autres initiatives telles que les congés d'études, les autres congés et l'aide supplémentaire à la formation, qui accroîtront elles aussi les possibilités pour les employés de trouver un autre emploi. S'il y a du personnel excédentaire, la compagnie va faire tous les efforts raisonnables pour l'aider à trouver un autre emploi. Les parties conviennent aussi d'étudier sérieusement et d'appliquer les autres possibilités raisonnables que l'une ou l'autre pourrait présenter à la table de négociation afin d'éviter les mises à pied, tout en obtenant les réductions nécessaires des coûts et des heures.

...

La compagnie accepte de donner au syndicat la possibilité de nommer un représentant à tout comité dont les travaux pourraient avoir des répercussions pour ses membres, afin qu'il puisse participer à la détermination des solutions et comprendre les recommandations.

(traduction)

4. Nouveau-Brunswick - NBTel

[26] La convention collective conclue entre NBTel et la section locale 506 du SCEP contenait les dispositions suivantes, adoptées à la suite de la ronde de négociation de 1998-1999:

La compagnie reconnaît que les membres du syndicat ont l'intérêt légitime de veiller à s'assurer des prestations de retraite convenables. Par conséquent, elle convient de ce qui suit:

1) Dans les soixante (60) jours de la ratification de la présente convention, la compagnie accepte de rencontrer le syndicat afin de définir les besoins de sensibilisation et de formation aux particularités du régime de pension de la compagnie pour le syndicat et pour ses membres.

2) À compter de la date de ratification de la présente convention, le syndicat sera encouragé à contribuer à la détermination des changements éventuels du régime de pension et du processus de départ à la retraite.

(traduction)

[27] Au Nouveau-Brunswick, bien que la question des pensions soit toujours importante pour le syndicat et pour ses membres, le syndicat n'a jamais pu obtenir de modifications substantielles du régime de pension, aussi bien par des discussions que grâce à la négociation collective comme telle. Jusqu'à un certain point, la situation est attribuable au fait que NBTel part du

by the employer. Unsuccessful attempts were made to challenge forced retirements and retirement incentive packages, the former by the union in 1983-84 or the latter by a group of managers in 1997-98. The union stated its concern to the Board that with the various retirement incentive packages that were unilaterally offered by NBTel changing year after year, its members were exposed to disparities between the various packages, and the union was exposed to allegations that it breached its duty of fair representation by permitting these disparities to continue. The union has received complaints from its members in the past when the next retirement package being offered was superior to the one that was accepted by those former employees in a previous year. No evidence was presented clearly showing that early retirement incentive plans were ever the subject of collective bargaining between NBTel and CEP, Local 506.

5. Conclusion

[28] There was no evidence presented that the predecessor unions, which now are constituent members of the Council, ever expected or placed themselves in a position where their agreement as the certified trade union was a prerequisite to the implementation of a voluntary early retirement incentive program by Aliant or its predecessor companies. Nor was there any evidence presented whereby it could be stated that negotiations took place concerning the terms and conditions of a voluntary early retirement incentive program. The closest instance to agreement and negotiation arose in Newfoundland, when the June 23, 1999 Letter of Intent was negotiated. While this may be considered as negotiation, it primarily dealt with an issue collateral to the voluntary early retirement incentive program, namely the number of offers that had to be made to employees in a particular set of circumstances.

principe que la question des pensions n'est pas négociable puisque le régime de pension est financé exclusivement par l'employeur. Il y a bien eu des tentatives infructueuses de contestation des mises à la retraite d'office et des décisions de la compagnie d'offrir des programmes d'encouragement à la retraite, dans le premier cas par le syndicat, en 1983-1984, et dans le second, par un groupe de gestionnaires, en 1997-1998. Le syndicat a déclaré au Conseil qu'il craint que, comme les programmes d'encouragement à la retraite offerts unilatéralement par NBTel changent chaque année, ses membres ne souffrent des différences entre les programmes, en disant aussi craindre d'être accusé de manquement à son devoir de représentation juste s'il laissait ces différences se perpétuer. Il a d'ailleurs reçu des plaintes de ses membres, dans le passé, quand le programme d'encouragement à la retraite qu'on venait d'offrir l'emportait sur celui qu'avaient accepté auparavant d'anciens employés. On n'a présenté aucun élément de preuve probant pour démontrer que les programmes d'encouragement à la retraite anticipée aient jamais fait l'objet d'une négociation collective entre NBTel et la section locale 506 du SCEP.

5. Conclusion

[28] On n'a présenté aucune preuve que les syndicats qui ont précédé le CSTA et qui en font désormais partie intégrante aient été censés se placer ou se soient jamais placés eux-mêmes dans une situation où leur consentement, en tant que syndicats accrédités, était une condition préalable à la mise en oeuvre d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire par Aliant ou par les compagnies qui l'ont précédée. On n'a pas non plus présenté de preuve permettant d'affirmer qu'il y ait jamais eu des négociations sur les conditions d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire. C'est à Terre-Neuve qu'on en est venu le plus près, quand la lettre d'intention du 23 juin 1999 a été négociée. On peut considérer cela comme une négociation entre un syndicat et l'employeur, mais il s'agissait là essentiellement d'une question connexe à un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire, à savoir le nombre d'offres que l'employeur devrait faire aux employés dans des circonstances données.

IV - Background Facts - Employee Survey

[29] In 2001, Sharon Duggan informed all employees at Aliant that an employee opinion survey scheduled for the fall of 2001 would be postponed until the spring of 2002. In a message dated September 25, 2001 to all employees on "Gateway," she stated:

We believe that by aligning our survey process with all other Aliant employees, we can also share how we plan to act on these survey results to make Aliant an even more satisfying and productive place to work. For this reason, we have decided to postpone the Aliant Telecom annual employee survey - which is normally held in the Fall - and to hold the survey at the same time as other Aliant members in the Spring of 2002.

[30] Messages of this nature placed on "Gateway" are accessible by almost all employees of Aliant including members of the bargaining unit, shop stewards and union executive members. Only individuals who are not employees, such as Ervan Cronk, would not have direct access to the messages, although the messages could be forwarded to him electronically through the Internet.

[31] On March 15, 2002, Mr. Frank Fagan, President of Aliant's Wireless Services, posted a message on "Gateway," announcing the 2002 Aliant Telecom Employee Opinion Survey and indicating that it would be available to employees in electronic format by April 2, 2002. The stated purpose of the survey was to "improve our Employee Value Index (EVI)" and "to conduct detailed analysis on key drivers at the corporate level in order to identify and implement activities that will lead to positive change and improvement in EVI."

[32] On March 20, 2002, Mr. Dean MacDonald, Business Agent for the ACTWU and founding member of the Council, asked Sharon Duggan about the employee survey during a phone call. He suggested that there had been a practice of refraining from conducting an employee survey during periods of collective bargaining.

IV - Faits contextuels - Sondage auprès des employés

[29] En 2001, Sharon Duggan a informé tous les employés d'Aliant qu'un sondage auprès des employés qui devait avoir lieu à l'automne 2001 allait être reporté au printemps 2002. Dans un message daté du 25 septembre 2001 et adressé à tous les employés sur «Gateway», M^{me} Duggan a déclaré ce qui suit:

Nous sommes convaincus qu'aligner notre processus de sondage pour pouvoir le réaliser auprès de tous les autres employés d'Aliant nous permettra aussi de partager avec eux nos décisions sur les mesures à prendre par suite de ces sondages, afin qu'Aliant soit un employeur plus satisfaisant et plus productif encore. C'est pour cette raison que nous avons décidé de reporter le sondage annuel d'Aliant auprès des employés des télécommunications, qui a normalement lieu à l'automne, afin de pouvoir l'effectuer en même temps que les sondages auprès de tous les autres employés d'Aliant, au printemps 2002.

(traduction)

[30] Les messages de cette nature sur «Gateway» sont accessibles à presque tous les employés d'Aliant, y compris les membres de l'unité de négociation, les délégués syndicaux et les membres de la direction du syndicat. Seuls les membres du syndicat qui ne sont pas des employés d'Aliant, comme Ervan Cronk, n'y ont pas directement accès, bien qu'il soit possible de les leur communiquer électroniquement par l'Internet.

[31] Le 15 mars 2002, M. Frank Fagan, président des Services sans fil d'Aliant, a envoyé un message sur «Gateway» annonçant le sondage de 2002 auprès des employés d'Aliant Telecom et précisant que les questionnaires seraient envoyés aux employés sous forme électronique au plus tard le 2 avril 2002. La raison d'être déclarée du sondage consistait à «améliorer l'indice de valeur de l'employé (IVE) de la compagnie» et de «réaliser une analyse détaillée des facteurs clés, au niveau de l'organisation, de façon à concevoir et à mettre en oeuvre des activités qui mèneraient à des changements positifs et à des améliorations de l'IVE». (traduction)

[32] Le 20 mars 2002, M. Dean MacDonald, agent d'affaires du STCTA et membre fondateur du CSTA, a posé des questions à Sharon Duggan au sujet du sondage auprès des employés dans le cadre d'une conversation téléphonique, en lui disant que la pratique voulait qu'on s'abstienne de réaliser de tels sondages pendant les négociations collectives.

[33] Upon investigating the alleged practice, Sharon Duggan concluded that no such practice existed. In response to the concerns raised by Dean MacDonald, Ms. Duggan advised the union, by letter dated March 25, 2002, that "the Company has no hidden agenda in conducting the survey" during a period of collective bargaining. She further provided an undertaking that "the survey results will not be used at the bargaining table to defend the Company's position on any matter." She reminded Mr. MacDonald that the survey was a repeat of the survey conducted in 2000 and was originally scheduled to run in 2001.

[34] Dean MacDonald was referring to the practice outlined in a May 12, 1993 letter from the General Manager Human Resources for MTT to the ACTWU, which stated:

This letter will confirm our agreement and understanding that we will not administer and complete an Employee Attitude Survey within six months of and during the next regularly scheduled Contract Negotiations. In addition, the survey questionnaire would be reviewed with the AC&TWU in advance of its administration for purposes of discussing any specific questions that would directly bear on Contract Negotiations.

[35] Sharon Duggan's perspective of the 1993 correspondence is that it was an isolated one-time agreement, which had no precedential components. She also believed that the letter confirmed that the union's consent was not required to conduct the 2002 survey, as the "agreement and understanding" related only to the next regularly-scheduled round of collective bargaining after 1993. No evidence was presented to contradict the limited duration of the agreement outlined in the letter. However, in 1998, MTT again agreed to limit its survey activities during a period of collective bargaining, by excluding bargaining unit employees from the survey that year. Aliant conducted a survey in the Fall of 1999.

[36] The 2002 employee survey provided for a range of answers arranged on a continuum of agreement/disagreement (or other such measurement) for the participant to select in answering or responding to the statements and questions that make up the survey. The survey document was prepared by a third-party consulting firm, and the survey results will be compiled by that third-party firm. The survey included general areas of inquiry such as conditions for effectiveness and

[33] Après s'être renseignée sur cette prétendue pratique, M^{me} Duggan a conclu qu'elle n'existait pas. En réponse au point soulevé par Dean MacDonald, elle a informé le syndicat, dans une lettre datée du 25 mars 2002, que «la compagnie n'avait pas d'objectif secret en réalisant ce sondage» (traduction) en période de négociation collective. Elle s'est engagée à ce que les résultats du sondage ne soient pas utilisés à la table de négociation pour défendre la position de la compagnie sur un sujet quelconque. Enfin, elle a rappelé à M. MacDonald que le sondage n'était qu'une nouvelle édition de celui qui avait eu lieu en 2000, et qu'il était au départ censé être effectué en 2001.

[34] Dean MacDonald faisait allusion à la pratique mentionnée dans une lettre datée du 12 mai 1993 que le directeur général des Ressources humaines de MTT avait adressée au STCTA et dans laquelle il déclarait:

La présente lettre confirme notre entente, à savoir que nous n'effectuerons pas de sondage sur l'attitude des employés dans les six mois qui précéderont et suivront les prochaines négociations collectives prévues, ni pendant ces négociations. En outre, le questionnaire du sondage sera examiné avec le SCTA avant que nous nous en servions, afin que nous puissions parler des questions particulières qui influeraient directement sur la négociation collective.

(traduction)

[35] Sharon Duggan interprète cette lettre de 1993 comme une entente ponctuelle isolée n'ayant aucune valeur de précédent. Elle est convaincue aussi que la lettre confirme que la compagnie n'avait pas besoin du consentement du syndicat pour mener son sondage en 2002, puisque «l'entente» portait seulement sur la prochaine ronde de négociation collective prévue après 1993. On n'a présenté aucune preuve pour démontrer que la durée de l'entente précisée dans la lettre était limitée. Pourtant, en 1998, MTT a de nouveau accepté de limiter ses activités de sondage pendant une période de négociation collective, en excluant les employés membres de l'unité de négociation du sondage cette année-là. Aliant a toutefois réalisé un sondage à l'automne 1999.

[36] Le sondage réalisé auprès des employés en 2002 les invitait à répondre à des questions dans une fourchette d'accord/désaccord (ou en fonction d'un autre mécanisme de mesure du genre) aux déclarations et aux questions qu'on leur présentait. Le questionnaire avait été préparé par des consultants, et ses résultats devaient être compilés par eux. Le sondage comprenait des questions sur divers points, comme les conditions propices à l'efficacité et à l'innovation, l'autonomie, le

innovation, autonomy, job challenge, people management, performance and rewards management, people development, customer focus, collaboration/teamwork, resources to do the job and work/life balance, information sharing, confidence in the company's direction, employee value, action from survey, other and demographic questions. Of greatest concern to the Council were those sections dealing with subject areas that could be considered as current issues in collective bargaining. The Council outlined several statements and questions that were included in the survey to illustrate its concern, including:

22. The performance evaluation process is fair and objective.

...

23. At Aliant Telecom, people are rewarded according to their job performance.

...

25. How do you rate your total benefits program?

...

26. In comparison with people in similar jobs in other companies, I feel my pay is:

...

27. In comparison with people in similar jobs in other companies, I feel my variable compensation (e.g., commissions, incentives, bonus, Team Share) is:

...

29. I am given a real opportunity to improve my skills at Aliant Telecom.

...

30. Overall, Aliant Telecom offers me the tools, information and support I need to plan for my professional growth and development.

...

31. I have received the training I need to do a quality job.

...

défi de l'emploi, la gestion du personnel, le rendement et la gestion des récompenses, le perfectionnement, l'importance accordée à la clientèle, la collaboration/le travail d'équipe, les ressources nécessaires pour faire le travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, l'échange d'information, la confiance accordée à la direction de la compagnie, la valeur des employés, les mesures découlant du sondage et d'autres questions, notamment à caractère démographique. Le plus inquiétant pour le CSTA, c'était les rubriques portant sur des points susceptibles d'être considérés comme d'actualité dans le contexte de la négociation collective. Le CSTA a souligné plusieurs énoncés et questions figurant dans le questionnaire pour donner des exemples de ses craintes:

22. Le processus d'évaluation du rendement est équitable et objectif.

...

23. Chez Aliant Telecom, les employés sont récompensés en fonction de leur rendement.

...

25. Que pensez-vous de votre régime global d'avantages sociaux?

...

26. Comparativement aux gens qui ont des emplois semblables dans d'autres compagnies, je pense que mon salaire est:

...

27. Comparativement aux gens qui ont des emplois semblables dans d'autres compagnies, je pense que ma rémunération variable (p. ex. commissions, incitatifs, primes, part d'équipe) est:

...

29. Chez Aliant Telecom, on me donne vraiment la possibilité d'améliorer mes aptitudes.

...

30. Dans l'ensemble, Aliant Telecom me fournit les outils, l'information et l'appui dont j'ai besoin pour planifier mon perfectionnement professionnel.

...

31. J'ai reçu la formation dont j'ai besoin pour faire un travail de qualité.

...

51. Aliant Telecom is making the changes necessary to compete effectively.

51. Aliant Telecom fait les changements nécessaires pour rivaliser efficacement.

(traduction)

History of Previous Surveys

1. New Brunswick

[37] In New Brunswick, NBTel had administered employee surveys without objections from CEP, Local 506, in 1996 and 1997. Executive members of Local 506 participated in the surveys as employees of NBTel. The survey results from both the 1996 and 1997 surveys were shared with elected officials of CEP, Local 506. Statements in the 1997 survey, which are comparable to those objected to by the Council in the 2002 survey, included:

3. The company supports a work environment that provides for a balance of work and home life.

...

14. The company is good at anticipating change and is prepared for it in advance.

...

17. The company is flexible and able to adapt to change.

...

18. Employees are well trained when the company introduces new products and services to customers.

...

25. The company believes in the partnership of the Union and the Company, which is based on trust, respect and mutual interest.

...

28. I receive regular feedback on how I am doing in my work.

...

30. Gains in profits as a result of improvements in performance are shared with all employees.

...

31. Supervisors and Team Leaders help their employees succeed in their jobs by providing regular feedback.

...

Historique des sondages antérieurs

1. Nouveau-Brunswick

[37] Au Nouveau-Brunswick, NBTel a réalisé des sondages auprès des employés en 1996 et en 1997, sans objections de la section locale 506 du SCEP. Les membres de la direction de la section locale 506 ont participé aux sondages en qualité d'employés de NBTel. Les résultats des sondages de 1996 et de 1997 ont été communiqués aux dirigeants élus de la section locale 506 du SCEP. Les énoncés du sondage de 1997 qui étaient comparables à ceux que le CSTA a contestés dans le sondage de 2002 étaient les suivants:

3. La compagnie préconise un milieu de travail propice à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

...

14. La compagnie sait prévoir les changements et s'y préparer à l'avance.

...

17. La compagnie fait preuve de flexibilité et est capable de s'adapter aux changements.

...

18. Les employés sont bien formés quand la compagnie offre de nouveaux produits et de nouveaux services aux clients.

...

25. La compagnie est convaincue de l'importance du partenariat entre le syndicat et l'employeur, un partenariat fondé sur la confiance, le respect et l'intérêt mutuels.

...

28. Je reçois régulièrement de la rétroaction sur mon rendement.

...

30. Les augmentations des bénéfices attribuables aux améliorations du rendement sont partagées avec tous les employés.

...

31. Les superviseurs et les chefs d'équipe aident leurs subordonnés à réussir dans leur travail, en leur donnant une rétroaction de façon continue.

...

35. As an employee, I am provided many opportunities for learning and growth in my work.

...

36. Employees are rewarded for their achievements on a regular basis.

...

44. Have you received any formal training in the past 12-18 months?

...

45. Did you benefit from the training and have you been able to apply the course material?

...

47. Are you a member of CEP Local 506?

35. En tant qu'employé, on m'offre de nombreuses possibilités d'apprendre et de me perfectionner dans mon travail.

...

36. Les employés sont régulièrement récompensés pour leurs réalisations.

...

44. Avez-vous reçu une formation structurée au cours des 12 à 18 derniers mois?

...

45. La formation vous a-t-elle été utile et avez-vous pu appliquer ce que vous aviez appris?

...

47. Êtes-vous membre de la section locale 506 du SCEP?

(traduction)

2. Prince Edward Island

[38] In Prince Edward Island, employee surveys have been conducted since at least 1980. The 1980 survey covered many topics, which included wages, salaries, benefits, training, job evaluation and working conditions. In a memo to all employees from the Vice-President and General Manager dated April 2, 1980, the summarized survey results indicated:

Wages/Salaries/Fringe Benefits

Ninety-four percent of employees said that the opportunity to purchase Island Tel stock is a valuable fringe benefit. Eighty-seven percent think the sick leave policy is administered fairly and 83 percent do not believe that the pay at Island Tel is less than that of other companies in the area. However, some concern was expressed that pay raises do not always go to those who deserve them.

[39] Although the history of employee surveys at Island Tel is uncertain from the period 1980 to 1987, clear evidence was presented confirming that employee surveys were conducted in 1987, 1992, 1995, 1996 and 1998. In addition, Aliant, as the successor company to Island Tel, conducted employee surveys in the fall of 1999 and the fall of 2000. It was abundantly clear that CEP, Local 401, was aware of the surveys and did not raise any objection to them at the time. A review of the questions and statements in these surveys reveals that

2. Île-du-Prince-Édouard

[38] À l'Île-du-Prince-Édouard, il y a des sondages auprès des employés depuis au moins 1980. Le sondage réalisé en 1980 portait sur de nombreux sujets, dont les traitements et salaires, les avantages sociaux, la formation, l'évaluation des postes et les conditions de travail. Dans une note de service adressée à tous les employés le 2 avril 1980, le vice-président et directeur général donnait le résumé suivant des résultats du sondage:

Traitements/salaires/avantages sociaux

Quatre-vingt-quatorze pour cent des employés disent que la possibilité d'acheter des actions d'Island Tel est un avantage social intéressant. Quatre-vingt-sept pour cent estiment que la politique sur les congés de maladie est administrée de façon équitable, et 83 p. 100 ne pensent pas que la rémunération chez Island Tel soit inférieure à celle des autres compagnies de la région. Néanmoins, on a exprimé certaines craintes que les augmentations ne soient pas toujours accordées à ceux qui les méritent.

(traduction)

[39] Bien que l'historique des sondages auprès des employés d'Island Tel ne soit pas très clair pour la période de 1980 à 1987, nous avons obtenu des preuves limpides confirmant qu'il y avait eu des sondages de ce genre en 1987, 1992, 1995, 1996 et 1998. En outre, en sa qualité de successeur d'Island Tel, Aliant a réalisé des sondages auprès des employés à l'automne de 1999 et à celui de 2000. Il est très clair que la section locale 401 du SCEP était au courant des sondages et qu'elle n'a pas soulevé la moindre objection à l'époque.

several were comparable to those complained about in the 2002 survey, including:

1992 Employee Survey
QUALITY OF SUPERVISION
1992 (1987)

My supervisor provides me with a fair assessment of my performance during my annual performance review.

and in:

1996 EMPLOYEE SURVEY:

1. ... Overall, taking all things into consideration (wages, benefits, team spirit, job satisfaction, my peers, etc...), I enjoy working at Island Tel.

...

9. ... I believe that my employment with Island Tel gives me the opportunity to learn new knowledge and skills and also to develop my full potential.

3. Newfoundland

[40] NewTel conducted a survey in 1992, which covered a broad range of questions, including inquiries into satisfaction with general pay levels received from the company. No objection was raised by CEP, Local 410, at that time.

[41] In 1998, another employee survey was considered by NewTel. Given that collective bargaining was underway, CEP, Local 410, objected to a survey being conducted at that sensitive time. NewTel decided not to conduct the survey because of the cost and effort required, and because of the potential for creating a polarized environment for the upcoming collective bargaining.

4. Nova Scotia

[42] From the evidence presented, it is clear that surveys were conducted prior to 2002 in Nova Scotia by both Aliant and its predecessor, MTT. Surveys were being conducted as early as 1980 and were also conducted in 1986, 1989, 1993, 1997, 1998, 1999 and 2000. With the exception of three surveys (i.e., 1997, Spring 1998 and Spring 1999), the surveys were

Un examen des questions et des énoncés figurant dans ces sondages révèle que plusieurs étaient comparables à ceux dont le CSTA s'est plaint dans le sondage de 2002, à savoir:

SONDAGE DE 1992 AUPRÈS DES EMPLOYÉS
QUALITÉ DE LA SUPERVISION
1992 (1987)

Mon superviseur évalue mon rendement de façon équitable à l'occasion de mon évaluation annuelle.

(traduction)

et dans:

SONDAGE DE 1996 AUPRÈS DES EMPLOYÉS

1. ... Dans l'ensemble, compte tenu de tous les facteurs (traitement, avantages sociaux, esprit d'équipe, satisfaction professionnelle, pairs, etc.), j'aime travailler chez Island Tel.

...

9. ... Je suis convaincu que mon travail chez Island Tel me donne la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances et de nouvelles aptitudes ainsi que d'atteindre tout mon potentiel.

(traduction)

3. Terre-Neuve

[40] NewTel a mené en 1992 un sondage portant sur une vaste gamme de questions, y compris la satisfaction des niveaux généraux de rémunération payés par la compagnie. À l'époque, la section locale 410 du SCEP n'avait soulevé aucune objection.

[41] En 1998, NewTel a réalisé un autre sondage auprès de ses employés. Comme les négociations collectives avaient commencé, la section locale 410 du SCEP s'est opposée à ce que la compagnie réalise un sondage à ce moment-là. NewTel a décidé de renoncer au sondage, en raison du coût et des efforts requis ainsi que du risque de polarisation dans le contexte des négociations collectives entamées.

4. Nouvelle-Écosse

[42] D'après la preuve qui a été présentée, il est clair qu'Aliant et son prédécesseur, MTT, avaient réalisé des sondages en Nouvelle-Écosse avant 2002. Il y a eu des sondages dès 1980, ainsi qu'en 1986, 1989, 1993, 1997, 1998, 1999 et 2000. À trois exceptions près (1997, printemps 1998 et printemps 1999), les sondages visaient tous les employés. Le sondage de 2001 a été

company-wide in scope. The 2001 survey was postponed until 2002, and is the subject of this complaint.

[43] A review of the questions/statements presented to employees in the surveys included several that are comparable to those objected to by the Council in this complaint. Many of the survey results were provided to the ACTWU union executive without objection or complaint. The only references to any previous objections are found when MTT announced its intention to survey its employees during collective bargaining in 1993 and 1998. In both cases, the company made adjustments to accommodate the union's concerns and to ensure that labour relations were not jeopardized, as has been noted above.

[44] The 2000 survey includes every question but one, which was highlighted by the Council as objectionable from the 2002 survey. Those questions were:

Q21. The performance evaluation process is fair and objective.

...

Q22. At Aliant Telecom, people are rewarded according to their job performance.

...

Q24. How do you rate your total benefits program?

...

Q25. 1999 Formula - In comparison with people in similar jobs in other companies, I feel my pay is:

...

Q27. I am given a real opportunity to improve my skills at Aliant Telecom.

...

Q28. Overall, Aliant Telecom offers me the tools, information and support I need to plan for my professional growth and development.

...

Q29. I have received the training I need to do a quality job.

...

reporté jusqu'en 2002; c'est lui qui fait l'objet de la plainte en l'espèce.

[43] Une analyse des questions/énoncés présentés aux employés dans ces sondages a révélé que plusieurs étaient comparables à ceux que le CSTA conteste dans sa plainte. Une grande partie des résultats du sondage ont été communiqués à la direction du STCTA sans qu'il ne s'y oppose ou ne s'en plaigne. Les seuls cas où il y a eu des objections dans le passé sont ceux où MTT avait annoncé son intention de réaliser un sondage auprès des employés pendant les négociations collectives, en 1993 et en 1998. Dans les deux cas, la compagnie a fait des changements pour apaiser les craintes du syndicat et pour faire en sorte que les relations du travail ne soient pas compromises, comme nous l'avons vu.

[44] Le sondage de 2000 comprenait toutes les questions (sauf une) que le CSTA avait considérées comme contestables dans le sondage de 2002. Il s'agit des questions suivantes:

Q21. Le processus d'évaluation du rendement est équitable et objectif.

...

Q22. Chez Aliant Telecom, les employés sont récompensés en fonction de leur rendement.

...

Q24. Que pensez-vous de votre régime global d'avantages sociaux?

...

Q25. Formule de 1999 - Comparativement aux gens qui ont des emplois comparables dans d'autres compagnies, je pense que mon salaire est:

...

Q27. Chez Aliant Telecom, on me donne vraiment la possibilité d'améliorer mes aptitudes.

...

Q28. Dans l'ensemble, Aliant Telecom me fournit les outils, l'information et l'appui dont j'ai besoin pour planifier mon perfectionnement professionnel.

...

Q29. J'ai reçu la formation dont j'ai besoin pour faire un travail de qualité.

...

Q51. Aliant Telecom is making the changes necessary to compete effectively.

Q51. Aliant Telecom fait les changements nécessaires pour rivaliser efficacement.

(traduction)

[45] In the 1999 survey, the following questions were included in the survey and are comparable to (and in many cases identical to) the ones in issue from the 2002 survey:

[45] Dans le sondage de 1999, les questions suivantes sont comparables (voire dans bien des cas identiques) à celles que le CSTA a contestées dans le questionnaire du sondage de 2002:

8. If needed, I would know what process to follow to help me deal with inappropriate behaviour within the workplace.

8. Au besoin, je saurais quoi faire pour composer avec un comportement inacceptable en milieu de travail.

...

...

10. Aliant is making the changes necessary to compete effectively.

10. Aliant fait les changements nécessaires pour rivaliser efficacement.

...

...

23. I am given a real opportunity to improve my skills in this company.

23. Chez Aliant Telecom, on me donne vraiment la possibilité d'améliorer mes aptitudes.

...

...

24. I have received the training I need to do a quality job.

24. J'ai reçu la formation dont j'ai besoin pour faire un travail de qualité.

...

...

33. In comparison with people in similar jobs in other companies, I feel my pay is:

33. Comparativement aux gens qui ont des emplois semblables dans d'autres compagnies, je pense que mon salaire est:

...

...

34. How do you rate your total benefits program?

34. Que pensez-vous de votre régime global d'avantages sociaux?

...

...

35. My individual performance and my compensation are closely linked.

35. Mon rendement individuel et ma rémunération sont étroitement liés.

(traduction)

[46] The Council alleged that certain provisions of the current collective agreements relate to the issues behind the disputed survey statements/questions. Ervan Cronk believes that the SRP weakens the bargaining agent. This belief is the result of his 20 years of experience and from comments by its members that suggested that the Council must break through the barriers of negotiation of pension and voluntary separation incentives. Dean MacDonald suggested that the SRP violates the workforce reduction provisions of the MTT collective agreement. He relied upon the wording "working together" in the first part of the Letter of Agreement that dealt with workforce reduction. However, Dean MacDonald was not there at the bargaining table and his conclusions are based on a

[46] Le CSTA a allégué que certaines dispositions des conventions collectives en vigueur sont liées aux questions sous-jacentes aux questions/énoncés contestés du sondage. Ervan Cronk est convaincu que le PRV mine l'agent négociateur, et sa conviction est fondée sur ses vingt ans d'expérience ainsi que sur les commentaires de ses membres, qui estiment que le CSTA doit surmonter les obstacles à la négociation de la pension et des mesures d'incitation au départ volontaire. Dean MacDonald a déclaré quant à lui que le PRV enfreint les dispositions de compression d'effectif de la convention collective de MTT. Il se fonde sur la notion de «coopération» figurant dans la première partie de la lettre d'entente portant sur la compression des effectifs. Néanmoins, il n'était pas à la

“hunch” as to what might have happened in collective bargaining. The Council argued that the introduction of the employee opinion survey and the voluntary early retirement incentive program without agreement from the Council was the primary problem.

V - Position of the Parties

The Council's Position

[47] The Council characterized the issues as whether Aliant had violated sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* by communicating with employees about matters of collective bargaining and by introducing the Early Retirement Incentive Plan without the consent of the bargaining agent.

[48] The Council argued that it had provided the employer with notice that the Council intended to assert its rights under the various collective agreements and under the *Code* in the event that Aliant should introduce an Early Retirement Incentive Plan without the agreement of the Council.

[49] In order to appreciate the seriousness of the employer's conduct, the Board was urged to consider the context in which these actions occurred. Aliant was a new employer, unfamiliar to everyone. The bargaining unit was also new, being a consolidation of nine disparate union locals and bargaining units. The bargaining agent was a new trade union in many respects, having to demonstrate to its membership that it had the ability to lead previously separate union locals and successfully negotiate a new consolidated collective agreement to apply to the single large bargaining unit. With the notice to bargain having been served, employees' expectations were beginning to peak. In this new bargaining unit, the problems of a member in Yarmouth were not necessarily relevant to the problems of a member in Corner Brook.

[50] Employees were being urged to cooperate with extra-provincial business operations, with which they had previously fiercely competed. Both bargaining unit and management employees were being asked to

table de négociation, et ses conclusions sont fondées sur son «idée» de ce qui aurait pu arriver dans le contexte de la négociation collective. Le CSTA maintient que l'introduction du sondage auprès des employés et celle du programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire sans son accord sont le problème fondamental.

V - Position des parties

Position du CSTA

[47] Pour le CSTA, l'affaire se résume à savoir si Aliant a enfreint les alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*, en communiquant avec les employés sur des enjeux de la négociation collective et en mettant en oeuvre son programme d'encouragement à la retraite anticipée sans le consentement de l'agent négociateur.

[48] Le CSTA soutient avoir prévenu l'employeur qu'il comptait se prévaloir de ses droits en vertu des conventions collectives et du *Code*, dans l'éventualité où celui-ci mettrait en oeuvre un programme d'encouragement à la retraite anticipée sans son consentement.

[49] Pour constater toute la gravité de la conduite de l'employeur, le CSTA presse le Conseil de tenir compte du contexte dans lequel les mesures contestées ont été prises. Aliant était un nouvel employeur que personne ne connaissait. L'unité de négociation était toute nouvelle, elle aussi, puisqu'elle était un regroupement de neuf unités de négociation représentées par des syndicats et des sections locales disparates. L'agent négociateur était lui-même un nouveau syndicat à bien des égards; il se devait de démontrer à ses membres qu'il avait la capacité de diriger des sections locales jusque-là distinctes et de négocier avec succès une nouvelle convention collective globale pour la seule unité de négociation résultant de la fusion. Après que le syndicat eut donné avis de négocier à l'employeur, les attentes des employés ont tendu à s'accroître. Dans cette nouvelle unité de négociation, les problèmes d'un membre du syndicat de Yarmouth n'étaient pas nécessairement pertinents pour un membre de Corner Brook aux prises avec ses propres problèmes.

[50] L'employeur pressait les employés de coopérer avec des entreprises extraprovinciales qui s'étaient jusque-là livré une concurrence féroce. Bref, on demandait aux membres de l'unité de négociation (aussi

exercise extraordinary skills in balancing the issues and the interests from all four Atlantic Provinces.

[51] The broader context, in which these two dramatic organizational changes were taking place, involved the telecommunications industry in North America, which itself was changing minute by minute. Without question, the changes taking place within Aliant were being driven by the rapid change in the telecommunications industry. Employees are aware of these industry changes, and when combined with the organizational changes, augment general feelings of job insecurity.

[52] The Council argued that Aliant's actions violated the fundamental values and system of the *Code*. The *Code* has consistently established prohibitions on an employer going around, behind or beneath the bargaining agent in breaching the freeze provisions of section 50(b). Counsel pointed to several provisions of the *Code* that support that concept:

8.(1) Every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.

...

36.(1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit;

...

(d) the trade union so certified is deemed to be the bargaining agent for the purposes of paragraph 50(b).

...

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

...

bien qu'à l'équipe de gestion) de faire preuve d'aptitudes extraordinaires pour concilier les problèmes et les intérêts de gens de toutes les quatre provinces de l'Atlantique.

[51] Le contexte global dans lequel ces deux changements organisationnels fondamentaux prenaient place est celui de l'industrie des télécommunications en Amérique du Nord, qui changeait lui-même d'une minute à l'autre. Il ne fait aucun doute que les changements chez Aliant résultaient de la transformation rapide de l'industrie des télécommunications nord-américaine. Les employés étaient conscients de ces changements dans leur secteur d'activité, et ce phénomène, combiné avec les changements organisationnels, exacerbaient leur sentiment général d'insécurité d'emploi.

[52] Le CSTA a maintenu que les actions d'Aliant constituaient une infraction aux valeurs fondamentales et au système essentiel du *Code*, qui a toujours interdit à l'employeur de contourner l'agent négociateur ou de passer outre pour éviter de se conformer au gel imposé par l'alinéa 50b). Son avocat a invoqué plusieurs dispositions du *Code* pour étayer ce raisonnement:

8.(1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

...

36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:

a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée;

...

d) assimilation du syndicat à l'agent négociateur, pour l'application de l'alinéa 50b).

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

[53] The Council argued that the Employee Opinion Survey was offensive and violated the *Code* because it was announced unilaterally, there was no consent from the Council, there was no representation or input, and the material forming part of the survey suggests by its silence that there is no bargaining agent in the workplace. In particular, the Council complained about the specific questions that were included in the survey, as listed above, as well as various other statements from the survey.

[54] The Council urged the Board to find that the introduction of the survey was a violation of section 94(1)(a) during the crucial period of collective bargaining, because the matters canvassed in the survey go to the heart of the issues in collective bargaining. It compared the questions in the survey to a hypothetical survey in which the employer would ask its employees if they would be happy with the 2% wage increase or whether they were willing to trade-off wage increases for job security. The Council's position is that an employer should not be permitted to do such surveys during a period of collective bargaining.

[55] The Council characterized a Selected Retirement Plan (SRP) as a term or condition of employment that applies to an employee who is leaving active employment. Just as collective agreements contain lay-off and severance pay provisions, a SRP is equally a term or condition of employment subject to collective bargaining. It directly and indirectly impacts many aspects of the applicable collective agreements, including recall rights, grievance rates, seniority rates and rights to participate in and benefit from collective bargaining. The Council perceived the SRP as a severance allowance, not a pension issue.

[56] There were several components of the SRP that the Council believed interfered with the exclusive representation granted to it under the *Code*. The SRP contained an application form, a release form, a form for independent advice and a non-competition clause.

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci ...

[53] Le CSTA a déclaré que le sondage auprès des employés était une insulte et une infraction au *Code*, parce que l'employeur l'avait annoncé unilatéralement sans son consentement, qu'il n'avait pas été représenté et n'avait pas non plus participé à sa conception, et que certaines parties du questionnaire du sondage laissent entendre, en passant son existence sous silence, qu'il n'y a pas d'agent négociateur dans ce lieu de travail. Le CSTA se plaint plus particulièrement de diverses questions, énumérées ci-dessus, ainsi que de divers autres énoncés figurant dans le questionnaire.

[54] Le CSTA a pressé le Conseil de conclure que le sondage effectué équivalait à une infraction à l'alinéa 94(1)a) pendant la période cruciale des négociations collectives, parce que les questions soulevées dans le sondage sont fondamentales pour les enjeux de la négociation. Il a comparé les questions du sondage à celles d'un questionnaire hypothétique dans lequel l'employeur demanderait à ses employés s'ils seraient satisfaits d'une augmentation de 2 p. 100 ou seraient disposés à renoncer à une augmentation pour garantir leur sécurité d'emploi. Selon lui, on ne devrait pas permettre à un employeur de faire de tels sondages en période de négociation collective.

[55] Le CSTA qualifie un programme de retraite volontaire (PRV) de condition d'emploi qui s'applique à un employé cessant d'être activement au service de l'employeur. Tout comme les conventions collectives contiennent des dispositions sur la mise en disponibilité et sur l'indemnité de cessation d'emploi, un PRV est une condition d'emploi qui se négocie collectivement. En effet, il influe directement et indirectement sur de nombreux aspects des conventions collectives applicables en l'espèce, y compris les droits de rappel, les taux de griefs, la rémunération fondée sur l'ancienneté et le droit de participer à la négociation collective et d'en profiter. Pour le CSTA, le PRV est plutôt de l'ordre d'une indemnité de cessation d'emploi que de celui d'un régime de pension.

[56] Plusieurs des éléments du PRV constituent selon le CSTA une ingérence dans le droit de représentation exclusif dont il est investi en vertu du *Code*. Le PRV contient en effet une formule de demande, une formule de renonciation, une formule d'obtention de conseils

None provided for any role for the Council as the certified trade union. No aspect of the SRP was introduced with the consent of the Council.

[57] The Council indicated that the fundamental problems with the SRP are that it was introduced during a period of collective bargaining, it undermined the Council's exclusive representation of employees, it constituted a unilateral change to terms and conditions of employment during a period of statutory freeze and unilaterally changed provisions in most of the collective agreements under negotiation.

[58] The Council directed the Board's attention to various articles in NewTel's collective agreement as examples:

4.03 The Company and Union agree that there shall be no written or verbal agreements between an employee and the Company which conflict with the terms of the Collective Agreement except where mutually agreed between the employee, the Company and an Officer of the Union. All such agreements shall be in writing and signed by the parties involved. To do otherwise is a violation of the Collective Agreement.

...

10.01(d) An employee who has established seniority shall lose all seniority if they:

(a) Voluntarily resign.

...

23.02 In the event of employee reductions, the Company will first consider early retirement applications in accordance with the Letter of Intent attached to this Agreement.

23.03 If a layoff is required, seniority shall prevail in all cases as stated in Article 10.04 of this Agreement. No employee will be laid off while there are more junior employees in the Operator Unit.

...

23.10 Employees shall give (2) two weeks notice before leaving the service of the Company in order to give Management an opportunity to secure a replacement.

indépendants et une clause de non-concurrence. Un rôle quelconque pour le syndicat, en sa qualité d'agent négociateur accrédité, n'est prévu dans aucun de ces cas. En outre, aucun aspect du PRV n'a été mis en oeuvre avec le consentement du CSTA.

[57] Le CSTA a souligné qu'il y a quatre difficultés fondamentales dans le cas du PRV: il a été mis en oeuvre en période de négociation collective; il mine son droit exclusif de représenter les employés; il constitue un changement unilatéral des conditions d'emploi en période de gel visé par le *Code* et enfin, il modifie unilatéralement des dispositions de la plupart des conventions collectives en négociation.

[58] Le CSTA a prié le Conseil de prendre connaissance de diverses clauses d'une convention collective de NewTel, à titre d'exemples:

4.03 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas, entre un employé et la compagnie, d'ententes écrites ou verbales incompatibles avec les conditions de la convention collective, sauf avec le consentement mutuel de l'employé, de la compagnie et d'un dirigeant du syndicat. Toutes ces ententes doivent être écrites et signées par les parties intéressées. Agir autrement constitue une violation de la convention collective.

...

10.01d) Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté les perd tous s'il:

a) démissionne volontairement.

...

23.02 En cas de compressions d'effectif, la compagnie commence par tenir compte des demandes de retraite anticipée, conformément à la lettre d'intention annexée à la présente convention.

23.03 Si des mises à pied s'imposent, l'ancienneté prévaut dans tous les cas, conformément à la clause 10.04 de la présente convention. Aucun employé ne sera mis à pied tant qu'il restera des employés ayant moins d'ancienneté dans l'unité des opérateurs/opératrices.

...

23.10 Les employés donnent deux (2) semaines d'avis avant de quitter la compagnie, afin de donner à la direction la possibilité de leur trouver un remplaçant.

(traduction)

[59] When the above provisions were considered in light of the June 23, 1999 Letter of Intent dealing with surplus employees and the offering of SRPs, the Council suggested that Aliant was in further breach of

[59] Quand on tient compte de ces dispositions dans le contexte de la lettre d'intention du 23 juin 1999, portant sur les employés excédentaires et l'offre de PRV, le CSTA a déclaré qu'Aliant contrevenait encore

the terms of the collective agreement by refusing to declare surplus employees when the only purpose of the SRP was to exit surplus employees.

[60] The Council pointed out that other collective agreements also include provisions in dealing with workforce reduction. In article 11.01 of the NBTel collective agreement, the parties had negotiated specific language to deal with conditions similar to those that currently exist within Aliant necessitating the SRP. If an employer is permitted to avoid the union and bypass the provisions of the collective agreement, what is the purpose of a provision like article 11.01?

[61] Article 6.1 of MTT's collective agreement includes an undertaking that "[e]very reasonable effort will be made ... by the Company to avoid lay offs." The Council argued that other articles in this and other collective agreements deal with lay-off and bumping rights, terminations, allowances, etc., which confirm that the employer has previously agreed not to go around the certified trade union but to work with it in reaching a mutually agreeable solution to eliminating excess employees and setting out the terms and conditions for their exit from the workforce.

[62] The Council also directed the Board to consider certain excerpts from an arbitration decision of arbitrator Bruce Outhouse, Q.C., concerning lay-offs and MTT's obligations to consult under the collective agreement. The arbitrator, in interpreting the Letter of Agreement concerning workforce reductions (see the excerpt below), stated that it was "incumbent upon the Employer, before implementing a permanent layoff, to provide the Union with the required reduction of hours and associated costs so that the Union will have meaningful opportunity to consider and discuss other options which will achieve the Employer's objectives."

LETTER OF AGREEMENT between MTT and AC&TWU

RE: WORKFORCE REDUCTION

The Company commits to work together with the Union to avoid permanent layoffs. The Union commits to work together with the Company to achieve the reductions in the required timeframes. **When a permanent reduction of hours and associated costs is required, both parties will meet to jointly discuss the option(s) that will be implemented to achieve the**

davantage aux conditions de la convention collective, en refusant de déclarer des employés excédentaires quand la seule raison d'être du PRV était d'inciter les employés excédentaires à partir.

[60] Le CSTA a souligné que les autres conventions collectives contiennent elles aussi des dispositions relatives à la compression de l'effectif. Par exemple, la clause 11.01 de la convention collective de NBTel est libellée de façon spécifique pour couvrir des conditions analogues à celles qui existent actuellement chez Aliant et qui ont rendu un PRV nécessaire. Si l'employeur est autorisé à ignorer le syndicat et à contourner les dispositions de la convention collective, à quoi sert une disposition comme la clause 11.01?

[61] La clause 6.1 de la convention collective de MTT prévoit que «tous les efforts seront faits ... par la compagnie pour éviter les mises à pied» (traduction). Le CSTA a soutenu que d'autres clauses de cette convention collective et des autres conventions portent sur les mises à pied et les droits de supplantation, les cessations d'emploi, les indemnités, etc., et qu'elles confirment que l'employeur avait convenu auparavant de ne pas contourner le syndicat accrédité, mais plutôt de coopérer avec lui pour trouver une façon mutuellement acceptable d'éliminer les employés excédentaires et d'établir les conditions de leur retrait de l'effectif.

[62] Le CSTA a aussi demandé au Conseil de se pencher sur certains extraits d'une sentence arbitrale rendue par M^e Bruce Outhouse, c.r., au sujet des mises en disponibilité et des obligations de MTT de consulter le syndicat, conformément à la convention collective. Dans son interprétation de la lettre d'entente concernant les compressions d'effectif (voir l'extrait suivant), l'arbitre a déclaré que, «avant de licencier des employés à titre permanent, l'employeur devait fournir au syndicat les calculs de la réduction des heures et des coûts correspondants qui s'imposaient afin que l'agent négociateur ait réellement la possibilité d'étudier et de discuter d'autres possibilités d'atteindre les objectifs de l'employeur» (traduction).

LETTRE D'ENTENTE entre MTT et AC&TWU

OBJET: COMPRESSIONS D'EFFECTIF

La compagnie s'engage à collaborer avec le syndicat pour éviter les mises à pied permanentes. Le syndicat s'engage à travailler de concert avec la compagnie pour obtenir les compressions d'effectif nécessaires dans les délais voulus. **Quand une réduction permanente du nombre d'heures de travail et des coûts correspondants s'impose, les deux**

desired goals in the timeframes required, in order to avoid a permanent layoff.

Options that may be implemented are defined but not limited to those in the attached appendices (TLO, Reduction of hours, Job Sharing, **Early Retirement incentives, Voluntary Separation offers**). ...

(emphasis added)

[63] The Council urged the Board to recognize that Aliant's conduct in unilaterally implementing the SRP and the survey were wrong from the very beginning in that it runs counter to the underlying principles of the *Code* of the exclusive representation granted to the certified trade union and the meaning attached to that certification.

[64] It also argued that the SRP was equivalent to a lay-off in the sense that Aliant wants to shed itself of employees. It constitutes a term or condition of employment, as it directly arises out of the employment relationship. It constitutes a change to the collective agreement because, if you resign without the SRP you get nothing, whereas if you resign under the SRP you get some money. That is a new term being added to the employment relationship and could have been in a collective agreement and can still be. The July 4, 2001 letter of Ervan Cronk clearly indicated a desire to negotiate this term and condition of employment. Aliant simply ignored the request and proceeded unilaterally.

Aliant's Position

[65] Aliant characterized the issues, at the outset, in the same manner as the Council. The primary issue is whether the Early Retirement Incentive Plan constitutes bargaining directly with employees or is an interference with the bargaining agent's statutory responsibilities.

[66] Aliant also stressed the context as important in appreciating the various component parts to the complaint. Although the Council of Atlantic Telecommunications Unions is a new trade union council, it contains all of the history and sophistication

parties se rencontrent pour discuter ensemble de la ou des solutions à mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs désirés dans les délais voulus afin d'éviter des mises à pied permanentes.

Les solutions envisageables sont définies, sans s'y limiter, dans les annexes ci-jointes (licenciements temporaires, réduction des heures, partage d'emploi, **incitations à la retraite anticipée, offres de départ volontaire**)...

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[63] Le CSTA a pressé le Conseil de conclure que, en mettant unilatéralement le PRV en oeuvre et en décidant unilatéralement de faire un sondage, Aliant a mal agi depuis le début, puisque ces actions sont incompatibles avec les principes fondamentaux du *Code*, à savoir le droit de représentation exclusif accordé au syndicat accrédité et le sens que revêt cette accréditation.

[64] Le syndicat a aussi maintenu que le PRV équivalait à un licenciement, en ce sens qu'Aliant voulait se débarrasser d'une partie de l'effectif. C'est une condition d'emploi puisqu'il découle directement de la relation d'emploi. Le PRV constitue un changement à la convention collective, parce que les employés qui démissionnent sans s'en prévaloir n'ont rien, tandis que ceux qui s'en prévalent pour démissionner touchent une certaine somme. C'est une nouvelle condition que l'employeur ajoute à la relation d'emploi; elle aurait pu figurer dans une convention collective, et elle pourrait encore le faire. La lettre du 4 juillet 2001 d'Ervan Cronk manifestait clairement le désir du CSTA de négocier cette condition d'emploi. Aliant a simplement ignoré la demande du CSTA pour agir unilatéralement.

Position d'Aliant

[65] Au départ, Aliant a décrit les questions en jeu de la même façon que le CSTA. Il s'agit essentiellement de savoir si le régime d'encouragement à la retraite anticipée constitue une négociation directe de l'employeur avec les employés ou s'il équivaut à une ingérence dans les responsabilités légales de l'agent négociateur.

[66] En outre, Aliant a souligné que le contexte était important pour bien comprendre les divers éléments de la plainte. Bien que le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique soit un nouveau regroupement de syndicats, il bénéficie de toute

of its constituent trade union membership. Aliant also has a similar heritage upon which to guide its actions.

[67] The history of Aliant and its predecessors is filled with voluntary separation packages and early retirement incentive plans. Aliant urged the Board to recognize the lack of any evidence that contradicted its claim that every SRP was unilaterally implemented, some during periods of collective bargaining. The only positive evidence was that in some instances, a predecessor employer had sought input from a union. The first time any objection is recorded to the unilateral implementation of a SRP is found in the letter of July 4, 2001, from Ervan Cronk, who was attempting to apply the Board's interim decision involving Bell Canada to the events at Aliant. That decision is the only reason the Council can use to explain its different position from the historical approach adopted by all of its predecessor trade unions.

[68] Aliant argued that all of the collective agreement provisions placed before the Board, in its argument, do not deal with early retirement incentive plans. This was confirmed in the New Brunswick Court of Appeal decision, *New Brunswick Telephone Company v. Springer* (1985), 62 N.B.R. (2d) 305, which stated:

[23] The collective agreement in the instant case gives to the company the exclusive right to manage its business and direct its working force in the most economical manner possible. This it must do in a manner consistent with the general purpose and intent of the agreement. It must also give consideration to the seniority and merit of an employee in matters affecting him while having due regard to the company's operations. But to hold that retirement on pension is subject to grievance and arbitration by straining the language of the seniority clause would, in my view, open up a wide spectrum of retirements to the grievance process. In the present case this could result in the anomalous situation of one employee grieving that because of seniority he should not be retired while another grieved that because he was senior he should be retired. Thus, it seems to me that if retirement on pension is to be made the subject of grievances it should be made subject thereto by express language in the agreement.

[24] ... In these circumstances, in the absence of some specific provision in the agreement to which the company initiated retirement policy can be related, it is my opinion that a board of arbitration has no jurisdiction to entertain a grievance that calls into question an employer's administration of its

l'expérience et de toute la compétence des syndicats qui ont fusionné pour le former. Aliant a aussi des antécédents analogues sur lesquels se guider dans ses actions.

[67] L'histoire d'Aliant et de ses prédécesseurs est truffée de programmes de départ volontaire et de régimes d'encouragement à la retraite anticipée. Aliant a pressé le Conseil de reconnaître qu'on n'a apporté aucune preuve contredisant son allégation que chaque PRV a été mis en oeuvre unilatéralement, parfois en période de négociation collective. La seule preuve probante est que, dans certains cas, un employeur prédécesseur avait sollicité la participation d'un syndicat. La première objection qui ait été faite à la mise en oeuvre unilatérale d'un PRV figure dans la lettre du 4 juillet 2001 d'Ervan Cronk, qui tentait de mettre à exécution la décision provisoire du Conseil à l'égard de Bell Canada aux événements qui se déroulaient chez Aliant. En effet, cette décision est le seul motif que le CSTA puisse invoquer pour expliquer sa position différente de l'approche historique qu'avaient adoptée tous les syndicats qui l'ont précédé.

[68] Aliant a déclaré que toutes les dispositions des conventions collectives citées au Conseil dans sa plaidoirie ne portent pas sur des régimes d'encouragement à la retraite anticipée. Ce raisonnement a d'ailleurs été confirmé par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick dans l'affaire *New Brunswick Telephone Company c. Springer* (1985), 62 N.B.R. (2d) 305, où l'on peut lire ce qui suit:

[23] Dans la présente cause, la convention collective donne à la compagnie le droit exclusif de gérer ses affaires et de diriger son effectif ouvrier de la façon la plus économique possible. Elle doit le faire en conformité avec l'intention et le but général de la convention. Elle doit aussi tenir compte de l'ancienneté et du mérite d'un employé dans les questions qui touchent ce dernier, eu égard aux opérations de la compagnie. Mais, à mon avis, conclure en donnant plus d'extension au libellé de la clause sur l'ancienneté, que la mise à la retraite avec pension peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage, ouvrirait l'accès aux procédures de grief à de nombreux cas divers de mises à la retraite. Dans la présente cause, une telle conclusion pourrait aboutir à la situation aberrante où un employé présenterait un grief au motif que du fait de son ancienneté il ne devrait pas être mis à la retraite, tandis qu'un autre se plaindrait qu'on ne l'a pas encore mis à la retraite en dépit de son ancienneté. Il me semble donc que si la mise à la retraite avec pension peut faire l'objet d'un grief, la convention collective devrait le spécifier.

[24] ... Dans ces circonstances, en l'absence de dispositions précises de la convention qu'il soit possible de confronter avec le système de mise à la retraite de la compagnie, je suis d'avis qu'un tribunal d'arbitrage n'a pas compétence pour examiner un grief qui conteste la façon dont l'employeur applique son

retirement policy on the premise that it must do so fairly and reasonably: see *Re Cambrian College of Applied Arts and Technology* (1982), 1 L.A.C. (3d) 46.

(pages 317-318)

[69] Aliant also directed the Board to *Re Maritime Telegraph and Telephone Co. and A.C. & T.W.U.* (1995), 46 L.A.C. (4th) 9, an arbitration decision of arbitrator Innis Christie, Q.C. In that decision, arbitrator Christie indicated:

I agree with counsel for the employer that the pension plan is not part of the collective agreement between the parties. ... Indeed, counsel for the union did not argue that the pension plan is part of the collective agreement. His submission was, rather, that the administration of the pension plan and the voluntary separation offers are part of the employer's operation and management of its assets and business under art. 2.1 In any event, my finding is that the pension plan is not part of the collective agreement.

(page 20)

[70] Arbitrator Christie further noted the conscious decisions of both parties to exclude it from the jurisdiction of arbitration:

The parties here are well aware of the pension scheme and familiar with amendments to it in the context of voluntary separation offers, but they chose not to include any of those matters in the collective agreement. They chose, in effect, not to bring those matters generally within the jurisdiction of a grievance arbitrator. ...

...

... I agree that the employer had no implied obligation under art. 2.1 to be "reasonable" in making its voluntary separation offer effective May 1, 1994, because that offer was not made under the collective agreement. ...

(page 27)

[71] Aliant urged the Board to recognize the distinction between the collective agreement language and situation presented in this case. All of the collective agreements speak to force reductions, forced lay-offs, or the identification of surplus employees. The present situation involves a voluntary separation. Aliant suggested that the Council's claim that the employer was negotiating directly with employees would lead the Board down the same erroneous path followed by the Saskatchewan and Alberta labour relations boards. There is absolutely nothing in any of the collective

régime de pension en prétendant que cette application doit être juste et raisonnable: voir *Re Cambrian College of Applied Arts and Technology* (1982), 1 L.A.C. (3d) 46.

(pages 317-318)

[69] Aliant a aussi invité le Conseil à prendre connaissance de la décision rendue dans *Re Maritime Telegraph and Telephone Co. et A.C. & T.W.U.* (1995), 46 L.A.C. (4th) 9 par l'arbitre Innis Christie, c.r., qui a notamment déclaré ce qui suit:

Je conviens, avec l'avocat de l'employeur, que le régime de pension ne fait pas partie de la convention collective entre les parties ... et d'ailleurs, l'avocat du syndicat n'a pas prétendu qu'il en faisait partie. Il a plutôt déclaré que l'administration du régime de pension et les offres de départ volontaire faisaient partie des activités d'exploitation et de gestion des actifs de l'employeur ainsi que de ses autres activités conformément à la clause 2.1. Quoi qu'il en soit, je conclus que le régime de pension ne fait pas partie de la convention collective.

(page 20; traduction)

[70] L'arbitre Christie a aussi souligné que les deux parties avaient décidé, en connaissance de cause, d'exclure le régime de pension du champ de compétence d'un arbitre:

En l'espèce, les parties connaissent bien le régime de pension et connaissent aussi les modifications qu'on y a apportées dans le contexte des offres de départ volontaire, mais elles ont décidé de n'inclure aucune de ces questions dans la convention collective. À toutes fins utiles, elles ont décidé de faire en sorte que ces questions, dans l'ensemble, ne relèvent pas de la compétence d'un arbitre de griefs...

...

... Je reconnais que l'employeur n'avait aucune obligation implicite, aux termes de la clause 2.1, d'agir de façon «raisonnable» en faisant son offre de départ volontaire à partir du 1^{er} mai 1994, parce que cette offre n'était pas assujettie à la convention collective...

(page 27; traduction)

[71] Aliant a pressé le Conseil de reconnaître la distinction entre le libellé de la convention collective et la situation en l'espèce. Il est question dans toutes les conventions collectives de compressions d'effectif, de licenciements imposés ou de l'identification des employés excédentaires. En l'occurrence, il s'agit plutôt de départs volontaires. Aliant a soutenu que, si le Conseil retenait la prétention du CSTA, à savoir que l'employeur négocie directement avec les employés, il errerait, tout comme les commissions des relations du travail de la Saskatchewan et de l'Alberta. Il n'y a

agreements that is in contradiction with, or could be seen to be violated by, Aliant's offering of the SRP.

[72] Aliant requested that the Board carefully examine those provisions of the collective agreements cited by the Council. For example, a review of NewTel's collective agreement fails to provide any written agreements setting out the terms to be incorporated in a Voluntary Separation Offer. Article 4.03 of NewTel's collective agreement prohibits any written or verbal agreement that *conflicts* with the terms in the agreement. The Council was unable to identify any such agreement in conflict. The SRP is consistent, not in conflict with, article 10.01(d). Article 23.03 deals with a required lay-off; however, the Council has failed to identify that any lay-offs are required. The only provision of NewTel's collective agreement that deals with early retirement or voluntary termination packages is found in the Letter of Intent dated June 23, 1999. This provision is only triggered when employee surpluses have been identified in the bargaining unit; then, the only requirements are that the company offers a minimum number of packages available and increases the one-time incentive payments to two and one half weeks' base pay for each year of service. Notwithstanding the extensive history of early retirement or voluntary termination packages in Newfoundland, the only limitations placed upon the company's structuring of these packages are the two requirements mentioned above.

[73] In article 11 of NBTel's collective agreement relied upon by the Council, the application of this article first requires evidence of a workload reduction that warrants a force adjustment.

[74] Aliant argued that a similar analysis of the provisions relied upon by the Council apply to MTT's collective agreement. Article 6.1 only deals with the avoidance of lay-offs. It has no relationship to a voluntary separation. The termination allowance contained in Appendix H is applicable "on account of lay off due to lack of suitable work," which is not consistent with the evidence presented in this instance. The Letter of Intent only deals with workforce reductions when permanent lay-offs are required. No such evidence has been placed before the Board by the Council to substantiate that permanent lay-offs are necessary. If only one employee voluntarily accepted

absolument rien dans les conventions collectives pertinentes qui soit incompatible avec l'offre du PRV par Aliant ou qui semble avoir été violé par cette offre.

[72] Aliant a demandé au Conseil d'analyser soigneusement les dispositions des conventions collectives citées par le CSTA. Par exemple, une lecture attentive de la convention collective de NewTel ne révèle l'existence d'aucune entente écrite précisant les conditions qui devraient figurer dans une offre de départ volontaire: la clause 4.03 de cette convention collective interdit toute entente écrite ou verbale *incompatible* avec les conditions de la convention. Le CSTA a été incapable de faire état d'une telle entente. Le PRV est bel et bien compatible avec la clause 10.01d). Par ailleurs, la clause 23.03 porte sur des licenciements nécessaires, mais le CSTA n'a pas réussi à prouver que des licenciements s'imposaient. La seule disposition de la convention collective de NewTel qui porte sur les programmes de retraite anticipée ou de départ volontaire figure dans la lettre d'intention datée du 23 juin 1999, et elle n'intervient que lorsqu'on a déterminé qu'il y avait des employés excédentaires dans l'unité de négociation; à ce moment-là, les seules obligations de l'employeur sont d'offrir un nombre minimum de programmes et d'accroître les indemnités incitatives forfaitaires en les portant à deux semaines et demie de traitement de base par année de service. Compte tenu de la longue histoire et des nombreux exemples de programmes de retraite anticipée ou de départ volontaire à Terre-Neuve, les seules limites imposées à la façon dont la compagnie doit présenter ces programmes sont les deux conditions précitées.

[73] L'analyse de la clause 11 de la convention collective de NBTel citée par le CSTA montre qu'il ne peut s'appliquer que si l'on a prouvé que la charge de travail avait baissé au point de justifier un réaménagement de l'effectif.

[74] Aliant a soutenu qu'une analyse analogue des dispositions invoquées par le CSTA s'applique à la convention collective de MTT. Ainsi, la clause 6.1 a simplement pour objet d'éviter les mises à pied. Elle n'a rien à voir avec un départ volontaire. L'indemnité de cessation d'emploi de l'Annexe H est versée en cas de «licenciement imputable à un manque de travail convenable» (traduction), ce qui n'est pas compatible avec la preuve présentée en l'espèce. La lettre d'intention ne porte que sur les compressions d'effectif quand des licenciements à titre permanent s'imposent. Or, le CSTA n'a apporté au Conseil aucune preuve que de tels licenciements sont nécessaires. Si un seul

the early retirement incentive, then Aliant would have to sit down with the Council and evaluate the various options under this Letter of Intent.

[75] Aliant directed the Board to the arbitration decision dated April 2, 1998, relied upon by the Council. This decision interpreted the Letter of Intent in MTT's collective agreement. The employer was found to be in violation of this provision of the collective agreement, because it failed or refused to meet with the union to discuss options prior to proceeding with temporary lay-offs even though it believed that any consultation would be unproductive. Aliant argued that if the Council in this case honestly believed that the SRP was caught by MTT's collective agreement, it would have actively participated in the feedback consultation sessions on the draft SRP plan. Aliant suggested to the Board that the Council's unwillingness to discuss, agree or otherwise consult with Aliant demonstrated its acknowledgment that Aliant's conduct fell outside of the scope of the Letter of Intent. Aliant also requested a careful reading of Appendix K, the Letter of Intent. The document clearly mentions an early retirement package as an option to lay-offs, contradicting the assertion of the Council that these packages were somehow incorporated into the general lay-off or severance pay provisions.

[76] Aliant urged the Board to review the testimony of Ervan Cronk and Dean MacDonald. One did not really know whether the company was required to negotiate terms of a voluntary early retirement incentive program. The other speculated that the company could implement it unilaterally if there was no agreement between the parties on the terms of the offer. Neither one suggested there was any obligation to negotiate such a package within a collective agreement.

[77] Just as the Council's actions regarding the Letter of Intent displayed its true view of early retirement incentive plans, Aliant argued that the Council's only communicated position in 2002 was that the voluntary retirement incentive was tied to pension improvements.

employé décidait volontairement d'accepter l'encouragement à la retraite anticipée, Aliant devrait se réunir avec le CSTA pour évaluer les possibilités évoquées dans la lettre d'intention.

[75] Aliant a prié le Conseil de se reporter à la sentence arbitrale datée du 2 avril 1998 que le CSTA a invoquée. Cette décision contient une interprétation de la lettre d'intention de la convention collective de MTT; l'arbitre avait jugé que l'employeur ne s'était pas conformé à la disposition pertinente de la convention collective parce qu'il n'avait pas rencontré le syndicat ou qu'il avait refusé de le rencontrer, pour discuter des solutions envisageables avant de procéder à des licenciements temporaires, même s'il était convaincu que toute consultation serait vouée à l'échec. Aliant a maintenu que si, en l'espèce, le CSTA croyait honnêtement que le PRV était assujéti à la convention collective de MTT, il aurait participé activement aux séances de consultation et de rétroaction sur le projet de PRV. Elle a déclaré au Conseil que le refus du CSTA de discuter, de s'entendre et de tenir des consultations avec Aliant prouve qu'il reconnaissait que la conduite de la compagnie débordait le cadre de la lettre d'intention. Aliant a aussi demandé au Conseil de lire attentivement l'Annexe K de la convention collective, la lettre d'intention elle-même. Il y est clairement fait état d'un programme de retraite anticipée comme solution de rechange au licenciement, ce qui contredit la prétention du CSTA que ces programmes fassent d'une façon ou d'une autre partie intégrante des dispositions générales de la convention collective sur les licenciements ou les indemnités de cessation d'emploi.

[76] Aliant a pressé le Conseil de revenir sur le témoignage d'Ervan Cronk et de Dean MacDonald, car le premier ne savait pas vraiment si la compagnie était tenue de négocier les conditions d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire, tandis que le second se demandait si elle pouvait le mettre en oeuvre unilatéralement, quand les parties n'avaient conclu aucune entente sur les conditions de l'offre. Ni l'un, ni l'autre n'a prétendu que la compagnie avait la moindre obligation de négocier un tel programme dans le contexte d'une convention collective.

[77] Tout comme le comportement du CSTA au sujet de la lettre d'intention a révélé ce qu'il pense vraiment des programmes d'encouragement à la retraite anticipée, Aliant a déclaré que la seule position que son vis-à-vis lui a communiquée en 2002 était que

At no time in the meetings in February and March of 2002 did the Council take the position outlined in Ervan Cronk's letter dated July 4, 2001 that negotiation and agreement were required before Aliant could implement the program.

[78] Aliant also argued that its conduct was not in violation of section 50(b). It first suggested that a voluntary early retirement incentive was not a term or condition of employment, and was not thereby caught by the scope of section 50(b). Aliant suggested that an employee can resign without the consent of the union, as resignation generally is outside the purview of the collective agreement and the union. It could not find any reference in the collective agreement that indicated an obligation on the employer to negotiate a payment to employees who voluntarily choose to resign.

[79] If, however, the Board were to conclude that a voluntary early retirement incentive was a term or condition of employment as contemplated under section 50(b), Aliant argued in the alternative that its conduct was saved by the "business as before" exception. It has never been a surprise to any employee or the union when these types of programs were offered.

[80] Aliant outlined its understanding of the purpose of section 50(b), which is to protect the status quo. If Aliant instituted a forced reduction program, Aliant admitted that it may be a violation of the statutory freeze. However, the employer has offered voluntary early retirement incentive programs for years without union agreement or union involvement. It viewed its conduct as a continuation of the status quo.

[81] In rebuttal to the Council's assertions that Aliant had violated certain provisions of the collective agreement, Aliant urged the Board to find an estoppel in relation to any possible breaches. It said that the key points of estoppel were present, including detrimental reliance and the continuation of that estoppel until an opportunity to bargain has been concluded. Aliant expressly refused to concede any collective agreement violation.

l'encouragement à la retraite volontaire était lié aux améliorations du régime de pension. Or, dans les rencontres de février et de mars 2002, le CSTA n'a jamais pris la position décrite dans la lettre du 4 juillet 2001 d'Ervan Cronk, à savoir qu'Aliant devrait négocier avec le syndicat et obtenir son consentement avant de pouvoir mettre le programme en oeuvre.

[78] Aliant a aussi fait valoir que sa conduite ne contrevenait pas à l'alinéa 50b), en déclarant d'abord qu'un encouragement à la retraite anticipée volontaire n'était pas une condition d'emploi, de sorte que l'alinéa 50b) ne s'y applique pas, et ensuite parce qu'un employé peut démissionner sans le consentement du syndicat puisque, en général, une démission n'est pas du ressort de la convention collective ni du syndicat. Aliant n'a pas trouvé dans la convention collective quoi que ce soit qui laisse entendre que l'employeur ait l'obligation de négocier le versement d'une indemnité à des employés qui décident volontairement de démissionner.

[79] Néanmoins, si le Conseil devait conclure qu'un encouragement à la retraite anticipée volontaire est une condition d'emploi au sens de l'alinéa 50b), Aliant a soutenu subsidiairement que sa conduite n'est pas blâmable, en raison d'une exception relative au maintien du statu quo. En effet, aucun employé, ni le syndicat n'ont été étonnés quand la compagnie a offert des programmes de ce genre.

[80] Selon Aliant, l'alinéa 50b) aurait pour objet de protéger le statu quo. Si elle imposait un programme de compression d'effectif, Aliant a admis qu'elle manquerait peut-être aux conditions du gel visé par le *Code*, mais elle a offert des programmes d'encouragement à la retraite anticipée volontaire pendant des années sans que le syndicat n'y consente ou ne participe à leur conception. À son avis, ses actions en l'espèce ne faisaient que perpétuer le statu quo.

[81] Pour réfuter les allégations du CSTA l'accusant d'avoir violé certaines dispositions de la convention collective, Aliant a pressé le Conseil de conclure que le principe de préclusion s'applique à tout manquement éventuel. Elle a affirmé que les éléments fondamentaux d'une préclusion étaient réunis, y compris la confiance faite à son propre détriment et le maintien de la préclusion jusqu'à ce que les possibilités de négociation soient épuisées. Aliant a expressément refusé d'admettre avoir commis une violation quelconque de la convention collective.

[82] Aliant distinguished the many decisions cited by the Council. It highlighted the qualifying language in paragraph 31 of *Bell Canada*, [2001] CIRB no. 116, which stated "If Bell's introduction of the VSP in the present circumstances constitutes a unilateral implementation of terms and conditions of employment, this would be in conflict with the union's representation of its members and contrary to the objectives of the Code." (page 10; emphasis added). Aliant pointed to the different collective agreement language in *Bell Canada*, *supra*, and the specific collective agreement provisions underlying the cited decisions of the Saskatchewan and Alberta labour relations boards (see *Saskatoon City Police Association v. Saskatoon Board of Police Commissioners* (1993), 94 CLLC 16,037, upheld *Saskatoon (City) Commissioners of Police v. Saskatoon City Police Assn.*, [1995] S.J. no. 627 (Quicklaw); *UNA et al. v. AHA et al.*, [1995] Alta. L.R.B.R. 373; and *UNA v. Salvation Army Grace Hospital*, [1995] Alta. L.R.B.R. 63).

[83] Aliant argued that there was no evidence that the voluntary early retirement incentive program actually interfered with or was likely to interfere with the Council's representation of its members. There was no expectation among employees that the Council would negotiate this program when no union had ever done so before. Aliant pointed to the undisputed fact that the monies for this incentive program were set aside in the Fall of 2001, with the Council's knowledge, and that the Council knew that the monies were not available to the general union membership for funding of collective bargaining issues.

[84] Aliant urged the Board to adopt the balance test set out in *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198), which applied to section 94(1)(a). The Board in that decision indicated that where the employer's action does not contain anti-union animus, the test for section 94(1)(a) "consists of an evaluation of whether the adverse effect on a union's protected rights are counter-balanced by 'compelling and justifiable business reasons'." (pages 8; and 221)

[85] Aliant also directed the Board to the decisions of *Servall Transport Limited et al.* (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRB no. 908); and *Bernshine*

[82] Aliant a commenté les nombreuses décisions citées par le CSTA, en soulignant les réserves du paragraphe 31 de la décision rendue dans l'affaire *Bell Canada*, [2001] CCRI n° 116, où l'on peut lire que: «S'il est déterminé qu'en mettant le PCVE en application, Bell se trouve à avoir imposé une condition d'emploi non négociée, on pourra conclure que l'employeur est intervenu dans la représentation des membres par le syndicat et a fait défaut de respecter les objectifs du Code» (page 10; c'est nous qui soulignons). Aliant n'a pas manqué de souligner le libellé de la convention collective applicable dans *Bell Canada*, précitée, ainsi que les dispositions précises des conventions collectives sur lesquelles étaient fondées les décisions citées des commissions des relations du travail de la Saskatchewan et de l'Alberta (voir *Saskatoon City Police Association v. Saskatoon Board of Police Commissioners* (1993), 94 CLLC 16,037, maintenue dans *Saskatoon (City) Commissioners of Police v. Saskatoon City Police Assn.*, [1995] S.J. no. 627 (Quicklaw); *UNA et al. v. AHA et al.*, [1995] Alta. L.R.B.R. 373; et *UNA v. Salvation Army Grace Hospital*, [1995] Alta. L.R.B.R. 63).

[83] Aliant a déclaré que rien ne prouve que le programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire ait vraiment nui à la représentation de ses membres par le CSTA - ou risquait de le faire. Les employés ne s'attendaient pas à ce que le CSTA négocie ce programme, alors qu'aucun syndicat ne l'avait fait jusque-là. Aliant a souligné le fait incontesté que les sommes nécessaires au financement de ce programme avaient été réservées à l'automne de 2001, que le CSTA le savait et savait aussi que cet argent ne pouvait pas être consacré au financement des autres enjeux de la négociation collective, dans l'intérêt de l'ensemble de ses membres.

[84] Aliant a pressé le Conseil d'appliquer en l'espèce le critère d'équilibre établi dans *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198), pour déterminer si l'alinéa 94(1)a a été respecté ou non. Dans cette décision, le Conseil avait déclaré que lorsque l'action de l'employeur n'est pas entachée d'un sentiment antisyndical, le critère prévu à l'alinéa 94(1)a «consiste à déterminer si l'effet négatif sur les droits protégés d'un syndicat est compensé par des «motifs impérieux et justifiables liés au service» » (pages 8; et 221).

[85] Aliant a aussi demandé au Conseil de se reporter aux décisions *Servall Transport Limited et autre* (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT

Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465), both which adopted another expression of the balance test in which the legitimate interests of the union, employee and employer must be considered and assessed. It argued there was no dispute that Aliant's conduct was for legitimate business reasons.

[86] Concerning the employees' opinion survey, Aliant pointed to the uncontested evidence that Aliant and its predecessor companies had frequently conducted similar surveys without any suggestions that the surveys were improper. The 2002 survey was virtually identical to the previous survey, which was carried out without complaint. It noted that such surveys are now considered as a "best practice" in human resource management. Aliant reviewed the allegedly offensive questions cited by the Council and the history of many of those questions. It also pointed to the evidence that confirmed that the survey results were shared with the union on many occasions without objection or protest.

[87] Aliant argued that the only evidence of protest arose when MTT had advised the ACTWU of its intention to survey bargaining unit employees during collective bargaining in 1993. The company's agreement to refrain from conducting the announced employee opinion survey of bargaining unit employees was limited to that time only. The only other cancelled employee survey was when Sharon Duggan decided not to proceed with a planned survey, because she did not want to risk any negative feelings complicating the upcoming bargaining sessions. She indicated she already had "enough on her plate" at the time.

[88] The Council had alleged that Aliant had breached only section 94(1)(a) by conducting the employee opinion survey. However, Aliant pointed out that there was no evidence of union vulnerability. Aliant explained this as the result of a sophisticated group of employees who would not let an opinion survey modify their beliefs or expectations at all or in a manner incongruent with the union's role as bargaining agent.

[89] In support of its conduct, Aliant cited its right to freedom of expression guaranteed in section 2(b) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. It

n° 908); et *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465), où il avait retenu un autre critère d'équilibre pour déterminer comment peser les intérêts légitimes du syndicat, de l'employé et de l'employeur. Et Aliant a maintenu avoir agi pour des motifs licites liés au service.

[86] En ce qui concerne le sondage auprès des employés, Aliant a rappelé un autre fait non contesté, à savoir qu'elle et les compagnies qui l'ont précédée avaient fréquemment mené des sondages de ce genre sans qu'on n'ait jamais laissé entendre qu'ils étaient répréhensibles. Le sondage de 2002 était virtuellement identique au précédent, qui avait été réalisé sans qu'on s'en plaigne. Aliant a souligné que ces sondages sont désormais considérés comme une «pratique optimale» en gestion des ressources humaines. Elle a aussi commenté les questions prétendument offensantes que le CSTA avait soulevées, ainsi que l'historique de bon nombre d'entre elles. Enfin, elle a souligné que la preuve confirme que les résultats des sondages avaient été partagés avec le syndicat à de nombreuses reprises, et ce sans objection ni protestation.

[87] Aliant soutient que la seule preuve de contestation est survenue en 1993, quand MTT a informé le STCTA de son intention de réaliser un sondage auprès des employés membres de l'unité de négociation pendant les négociations collectives. La décision de la compagnie d'accepter de ne pas réaliser ce sondage pourtant annoncé était valable pour cette fois-là seulement. Le seul autre sondage que l'employeur ait décidé d'annuler a été celui pour lequel Sharon Duggan a décidé de ne pas réaliser un sondage pourtant prévu, parce qu'elle ne voulait pas s'exposer à ce que des réactions négatives compliquent la séance de négociation qui s'annonçait. Elle avait déclaré avoir assez de pain sur la planche à ce moment-là.

[88] Le CSTA a prétendu qu'Aliant a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) en menant le sondage. À cela, Aliant a répondu que rien ne prouve que le syndicat était vulnérable. Elle a expliqué ce raisonnement en disant qu'un groupe d'employés aguerris n'auraient pas laissé un sondage changer le moindre de leurs convictions ou leurs attentes, ou du moins pas d'une façon incompatible avec le rôle d'agent négociateur du syndicat.

[89] Pour justifier sa conduite, Aliant a invoqué son droit à la liberté d'expression garanti à l'alinéa 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elle a

distinguished several cases that were relied upon by the Council where there was either evidence of subversion of the union or where the employer was trying to sell its collective bargaining position directly to employees. Aliant suggested that every case cited by the Council contained a disguised attempt to bargain directly with employees. There was no suggestion or evidence that Aliant was attempting something inherently prohibitive in this instance. Aliant failed to provide the Board with any Charter cases in support of its argument that its conduct was contemplated by section 2(b) of the Charter.

[90] Aliant relied upon the analysis set out by the Ontario Labour Relations Board in *Carleton University*, [1998] OLRB Rep. January/February 17, in which the Board looked at the balance of two competing, protected and legitimate activities. It pointed to paragraph 46, which stated:

46. In circumstances where an employer questionnaire does not in fact require particular answers that must be directed to collective bargaining issues, and where no particular proposals are being put forward, it cannot be said that this is an attempt to bargain directly with employees. ... This is permissible if it is done in a general way that does not necessarily target collective bargaining issues and permits employees to decline to respond if they feel that issues are more appropriately taken up with their bargaining agent. ...

(page 25)

[91] Aliant argued that the voluntary and anonymous nature of the 2002 employee opinion survey, combined with the general nature of the questions dealing with job satisfaction in the workplace, place the survey squarely within the legitimate category set out in *Carleton University*, *supra*. Aliant said that Sharon Duggan's undertaking to restrict the use of any survey results removed any concerns about possible interference with the Council's representation of its members.

VI - Analysis

[92] The relevant provisions of the *Code* include sections 50(b) and 94(1)(a):

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

déclaré que plusieurs des décisions invoquées par le CSTA faisaient état soit de preuves de subversion du syndicat, soit de tentatives de l'employeur de «vendre» sa position de négociation collective directement aux employés. Elle a déclaré que, dans chacune des décisions invoquées par le CSTA, l'employeur avait tenté de façon détournée de négocier directement avec les employés. En l'espèce, rien ne prouve ou ne laisse entendre qu'Aliant ait tenté quoi que ce soit de fondamentalement interdit. Toutefois, elle n'a pas réussi à présenter au Conseil des décisions fondées sur la Charte pour étayer son argument que sa conduite était compatible avec l'alinéa 2b).

[90] Aliant s'est fondée sur l'analyse de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *Carleton University*, [1998] OLRB Rep. January/February 17, où cette Commission a tenté de concilier deux activités rivales protégées et licites. À cet égard, elle a souligné le paragraphe 46 de la décision, où l'on peut lire ce qui suit:

46. Dans des circonstances où un sondage d'un employeur ne demande pas vraiment des réponses qu'il faut relier à des enjeux des négociations collectives et où il ne présente pas de propositions particulières, on ne peut pas prétendre qu'il s'agit d'une tentative de négocier directement avec les employés ... Le sondage est donc acceptable si son approche est générale, qu'il ne vise pas nécessairement des enjeux des négociations collectives et qu'il permet aux employés de refuser de répondre s'ils estiment préférable que l'employeur discute de ces questions avec leur agent négociateur.

(page 25; traduction)

[91] D'après Aliant, comme les employés n'étaient pas tenus de répondre au sondage de 2002 et que leurs réponses allaient être anonymes, compte tenu de la nature générale des questions posées sur la satisfaction des intéressés quant à leur emploi au lieu de travail, sa démarche de sondage était tout à fait légitime, conformément aux critères établis dans *Carleton University*, précité. Aliant a déclaré que la décision de Sharon Duggan de limiter l'utilisation des résultats du sondage éliminait tous les risques d'ingérence de l'employeur dans la représentation de ses membres par le CSTA.

VI - Analyse

[92] Les dispositions pertinentes du *Code* sont les alinéas 50b) et 94(1)a):

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...
 (b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.
 ...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

Section 50(b) Violation

[93] The Council alleged that section 50(b) of the *Code* had been violated by the unilateral introduction of the voluntary early retirement incentive program. In *Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest* (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; and 82 CLLC 16,158 (CLRBR no. 367), a plenary and majority decision of the Board considered the preferred approach to administering section 50(b) of the *Code*:

We are of the opinion that the application of the so-called status quo theory adheres more closely to the real context in which the establishment of new relationships unfolds following certification. It must be realized that this situation is a sensitive one, both from the point of view of the employees and that of the union and the employer, particularly at the occasion of a first collective agreement. The initial ties between the employer and the union are just beginning to form and, if possible, one must avoid creating an artificial climate in which the positions of both parties will be even more extreme, and intransigence by both sides risks becoming entrenched at the bargaining table. Accordingly, we prefer the approach of "business as before" or "status quo" that other labour relations boards have adopted in Canada.

(pages 409; 29-30; and 616)

[94] Although the above excerpt speaks to the period following an initial certification, the Board recognizes that the period following the notice to bargain as set out in section 49 can be just as sensitive and equally vulnerable to the creation of an artificial climate of intransigence as a result of unilateral employer actions that violate the "business as before" expectations.

[95] The Board had previously reviewed the purpose and effect of section 50(b) of the *Code* in *BCTV, a*

...
 b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.
 ...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

Infraction à l'alinéa 50b)

[93] Le CSTA a déclaré qu'Aliant avait enfreint l'alinéa 50b) du *Code* en mettant en oeuvre unilatéralement son programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire. Dans *Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest* (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; et 82 CLLC 16,158 (CCRT n° 367), une décision majoritaire rendue par le Conseil en séance plénière, on trouve une description de l'approche privilégiée pour appliquer l'alinéa 50b) du *Code*:

Nous sommes d'opinion que l'interprétation dite du statu quo colle mieux au contexte réel dans lequel se joue la mise en place des nouvelles relations qui suivent le moment de l'accréditation. Au moment de la négociation d'une première convention collective, particulièrement, il faut réaliser que tant du point de vue de l'employé que de celui du syndicat et de l'employeur, il s'agit d'une situation délicate. Les premiers liens entre l'employeur et le syndicat commencent juste à s'établir, et il faut éviter, autant que possible, de créer un climat artificiel où les positions des deux parties seront plus extrêmes et où l'intransigence de part et d'autre risquera de s'installer à la table de négociation. C'est pourquoi nous favorisons plutôt l'approche du «business as before» ou du «statu quo» adoptée par d'autres conseils de relations de travail au Canada.

(pages 409; 29-30; et 616)

[94] Bien que l'extrait précité porte sur la période suivant l'accréditation, le Conseil reconnaît que la période suivant l'avis de négocier collectivement prévu à l'article 49 peut être tout aussi délicate et susceptible de se prêter à l'établissement d'un climat artificiel d'intransigence par suite d'actions unilatérales de l'employeur, au mépris des attentes de maintien du statu quo.

[95] Le Conseil s'est déjà prononcé sur l'objet et l'effet de l'alinéa 50b) du *Code* dans *BCTV, une division de*

Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285, when it stated:

[7] ... The decision issued in *BCTV, a Division of WIC Television Ltd.*, February 10, 1998 (LD 1784) is reproduced below:

“... ”

The purpose and the scope of the freeze provisions were set out in *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113):

‘... This section prohibits an employer from altering “the rates of pay, any term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit” or “any right or privilege of the bargaining agent” until the time of a lawful work stoppage, unless “the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition or such a right or privilege.” The prohibition is imposed on the employer, because Parliament recognizes that in the normal course it is the employer that is in the position to influence the proceedings at the bargaining table by making decisions affecting its operation without prior consultation with the union. By making such decisions and acting unilaterally, the employer can undermine the authority of the employees’ bargaining agent, and also poison the environment within which collective bargaining is being conducted and thereby catalyst avoidable legal or illegal industrial conflict. Such unilateral action is contrary to the cooperative relationship envisioned by and sought to be promoted in the *Canada Labour Code*, Part V [now Part I].

...

(page 214)’

In *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922), the Board added the following:

‘The primary purpose of section 50(b) is clearly collective-bargaining oriented. The freezing of all of the terms and conditions of employment as well as all rights and privileges of the employees in the bargaining unit and the rights and privileges of the bargaining agent when notice to bargain is served sets the demarcation line for the commencement of negotiations. In other words, the status quo becomes the focal point for collective bargaining.

(page 117)’ ”

(pages 4 and 7-8; and 228-292)

[96] This Board has, on previous occasions, expressly adopted the approach in *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113), cited in the above excerpt. In *Air Canada, supra*, the Board outlined even more clearly the scope of section 50(b):

WIC TV Limited, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285:

[7] ... La décision rendue dans *BCTV, a Division of WIC Television Ltd.*, 10 février 1998 (LD 1784), est reproduite ci-après:

«... ”

L’objet et la portée des dispositions sur le gel des conditions sont énoncés dans *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113):

«... Cet alinéa prévoit qu’un employeur ne peut modifier ni «l’échelle des salaires, ni aucune condition d’emploi, ni aucun droit ou privilège des employés de l’unité de négociation», ni «aucun droit ou privilège de l’agent négociateur» jusqu’au moment d’un arrêt de travail légal, à moins que «l’agent négociateur ne consente à la modification d’une telle condition ou d’un tel droit ou privilège». Cette restriction est imposée à l’employeur parce que le Parlement est conscient que c’est ce dernier qui, dans le cours normal des choses, est en mesure d’influencer le déroulement des événements à la table de négociation en prenant des décisions touchant l’exploitation de son entreprise sans au préalable consulter le syndicat. En prenant de telles décisions et en agissant de façon unilatérale, l’employeur peut miner le pouvoir de l’agent négociateur représentant les employés, empoisonner l’atmosphère dans laquelle se déroulent les négociations collectives et, par la même occasion, déclencher un conflit de travail légal ou illégal qu’on aurait pu autrement éviter. Ces initiatives unilatérales sont contraire à l’esprit de collaboration auquel la Partie V [devenue la Partie I] du *Code canadien du travail* fait allusion et que le législateur a cherché à promouvoir.»

...

(page 214)»

Dans *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922), le Conseil a ajouté ce qui suit:

«L’alinéa 50b) a clairement pour objet fondamental la négociation collective. Le gel de toutes les conditions d’emploi ainsi que de tous les droits et avantages de l’agent négociateur, une fois l’avis de négociation donné, marque le point de départ des négociations. En d’autres termes, le *statu quo* devient le point central de la négociation collective.

(page 117) » »

(pages 4 et 7-8; et 288-292)

[96] Dans le passé, le Conseil a expressément adopté l’approche établie dans *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113), citée dans l’extrait qui précède. Dans cette affaire, il a analysé plus clairement encore la portée de l’alinéa 50b):

The scope of the prohibition in section 148(b) [now 50(b)] is deliberately more expansive than the scope of past collective agreements. Current or prospective negotiations between a trade union and employer are not restricted to the subjects addressed in previous collective agreements. In circumstances where the negotiation is for a first collective agreement there is no such point of reference. A bargaining agent seeking to negotiate a first collective agreement or a renewal of an existing collective agreement is not restricted in the matters that it may seek to include in a collective agreement "unless they are clearly illegal, contrary to public policy, or an indicia, among other things of bad faith." (*CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*, p. 12). Under the collective bargaining regime, the bargaining agent has the exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit and "there is no room left for private negotiation between employer and employee" (*Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec, Inc. v. La Compagnie Paquet Ltée* (1959), 18 DLR (2d) 346 (S.C.C.) per Judson, J. at p. 353). The trade union may seek to negotiate with respect to any matter that is a term and condition of employment, expressed in either individual contracts of employment or a previous collective agreement, and any other matter, characterized by Parliament as "any right or privilege of the employees in the bargaining unit." It may also seek to negotiate with respect to "any right or privilege of the bargaining agent" whether acquired in a previous collective agreement or otherwise enjoyed by the trade union. (For a discussion of the scope of collective bargaining with respect to the duty to bargain in good faith see *Pulp and Paper Industrial Relations Bureau*, as yet unreported B.C.L.R.B. decision no. 62/77).

Our interpretation of the purposes of section 148(b), namely protecting the exclusive authority of the bargaining agent from being undermined by unilateral employer action, encouraging cooperative collective bargaining practices and the constructive settlements of disputes, is consistent with the requirement in section 148(b) that an employer alteration is permissible with the consent of the bargaining agent. The requirement for that consent requires the employer to recognize the authority and role of the bargaining agent and necessitates communication between the employer and bargaining agent, thereby fostering joint resolution of interests of either party.

(pages 214- 215; emphasis added)

[97] In considering the voluntary early retirement incentive program, there is no doubt that such a program could be a term or condition of employment or a right or privilege as contemplated under section 50(b). In the present case, the evidence disclosed that a SRP program had become the subject of collective bargaining in NewTel's collective agreement's Letter of Intent dated June 23, 1999. The extent of the negotiations between NewTel and CEP, Local 401, had

On a délibérément donné aux restrictions qu'impose l'alinéa 148b) [devenu l'alinéa 50b)] une plus large portée que celle qu'avaient les dispositions correspondantes des conventions collectives antérieures. Désormais, les négociations entre un syndicat et un employeur ne se limiteront plus aux sujets abordés dans les conventions collectives précédentes. S'il s'agit de la négociation d'une première convention collective, ce point de référence n'existe plus. Un agent négociateur cherchant à négocier une première convention collective ou à renouveler une convention collective existante n'est pas limité dans les questions qu'il peut chercher à faire inclure dans la convention collective «à moins qu'elles ne soient nettement illégales, contraires à l'ordre public, ou n'indiquent une négociation de mauvaise foi». (*La CKLW Radio Broadcasting Limited*, déjà citée, p. 11). Sous le régime de la négociation collective, l'agent négociateur a le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des employés membres de l'unité de négociation et «il n'y a pas de place pour des négociations privées entre un employeur et un employé» (*Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec, Inc. c. La Compagnie Paquet Ltée* (1959), 18 DLR (2d) 346 (C.S.C.) par Judson, J., page 353). Le syndicat peut chercher à négocier toute question relative aux conditions de travail, que celle-ci figure dans des contrats de travail individuels ou dans une convention collective précédente ainsi que toute autre question ayant trait à ce que le Parlement qualifie de «droit ou privilège des employés de l'unité de négociation». Il peut aussi chercher à négocier tout ce qui concerne un «droit ou privilège de l'agent négociateur» que ceux-ci aient été obtenus par le syndicat au cours des négociations collectives précédentes ou de toute autre façon. (Pour une discussion sur le champ de la négociation collective en ce qui a trait à l'obligation de négocier de bonne foi, voir l'affaire *Pulp and Paper Industrial Relations Bureau*, décision n° 62/77 de la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique, non encore publiée).

Notre interprétation de l'objet de l'alinéa 148b), à savoir, protéger les droits exclusifs de l'agent négociateur susceptibles d'être compromis par une initiative unilatérale de l'employeur et susciter un esprit de collaboration lors des négociations collectives et en vue du règlement positif des différends, correspond à l'exigence mentionnée à l'alinéa 148b) portant que l'employeur ne peut apporter des modifications qu'avec le consentement de l'agent négociateur. Ce consentement exige de l'employeur qu'il reconnaisse les prérogatives et le rôle de l'agent négociateur et nécessite des contacts suivis entre l'employeur et l'agent négociateur susceptibles de favoriser une solution mutuellement acceptable protégeant les intérêts de chaque partie.

(pages 214- 215; c'est nous qui soulignons)

[97] Il ne fait aucun doute que le programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire pourrait constituer une condition d'emploi ou un droit ou un privilège au sens de l'alinéa 50b). En l'espèce, la preuve a démontré qu'un PRV avait fait l'objet d'une négociation collective dans la lettre d'intention annexée à la convention collective de NewTel et datée du 23 juin 1999. La portée des négociations entre NewTel et la section locale 401 du SCEP s'était résumée à

been restricted to specifying limited terms or conditions concerning this type of program offering. The only collective agreement restriction on any SRP offering by NewTel was that a minimum number of incentive packages must correspond to the declared number of surplus employees and that the employer provide a specified amount of incentive payment. Aliant argued that without its declaration of surplus employees, there was no obligation arising from this Letter of Intent. There was no allegation that the SRP introduced in 2002 by Aliant failed to comply with these two specific requirements.

[98] The other collective agreements' provisions relied upon by the Council did not specifically deal with a voluntary early retirement incentive program. Many of the provisions dealt with lay-offs, pensions, severance payments, etc., which, although tangentially related to early retirement incentive programs, are not the same thing at all. The only exception was a letter of intent listed as Appendix K to MTT's collective agreement where early retirement incentives were specifically mentioned. Appendix K stipulated that when a reduction of hours and associated costs were required that would likely lead to a permanent lay-off, the parties agreed to meet and discuss options that would include, without limiting, TLO, reduction of hours, job sharing, early retirement incentives and voluntary separation offers.

[99] Whether or not Aliant's position may be the correct interpretation of NewTel's letter of intent, the Board's focus in this instance is whether the unilateral introduction of a SRP is a breach of the *Code*. In *Air Canada, supra*, the Board indicated that the scope of section 50(b) is more expansive than specific provisions of the current collective agreement. It can also include "current or prospective" negotiations as a point of reference.

[100] The Council failed to indicate any specific proposal in the current round of collective bargaining that dealt with early retirement incentive plans. The only collective bargaining proposal referenced was a general proposal from the Council dealing with pension improvements. The order of events disclosed that the Council had heard rumours as early as July 4, 2001, about a possible early retirement incentive plan, as evidenced in correspondence on that date from Ervan

préciser des conditions limitées à l'égard de ce genre de programme. Dans la convention collective, la seule restriction applicable à un PRV offert par NewTel était qu'un nombre minimum de programmes d'incitation devait correspondre au nombre déclaré d'employés excédentaires et que l'employeur devait leur offrir une indemnité incitative précise. Aliant a déclaré que, comme elle n'avait pas déclaré d'employés excédentaires, elle n'avait aucune obligation découlant de cette lettre d'intention. Il n'y a pas eu d'allégation que le PRV mis en oeuvre en 2002 par Aliant ne se conformait pas à ces deux exigences particulières.

[98] Les dispositions des autres conventions collectives invoquées par le CSTA ne portaient pas expressément sur un programme d'encouragement à la retraite anticipée volontaire. Une grande partie d'entre elles concernaient les licenciements, les pensions, les indemnités de cessation d'emploi et d'autres questions du genre qui, bien que liées aux programmes d'encouragement à la retraite anticipée, en sont bien distincts, à une exception près, la lettre d'intention figurant à l'Annexe K de la convention collective de MTT, dans laquelle les incitations à la retraite anticipée sont expressément mentionnées. L'Annexe K stipule que, si une réduction des heures et des coûts correspondants susceptibles de mener à des licenciements à titre permanent s'imposait, les parties conviendraient de se rencontrer pour discuter de solutions incluant notamment, mais pas exclusivement, des licenciements temporaires, des réductions des heures de travail, des emplois partagés, des incitations à la retraite anticipée et des offres de départ volontaire.

[99] Que la position d'Aliant soit la bonne interprétation de la lettre d'intention de NewTel ou non, le Conseil doit se prononcer en l'espèce sur la question de savoir si la mise en oeuvre unilatérale d'un PRV constitue une infraction au *Code*. Dans *Air Canada*, précitée, il a déclaré que la portée de l'alinéa 50b) l'emporte sur celle des dispositions particulières de la convention collective en vigueur, puisque l'alinéa peut aussi prévoir les négociations en cours ou futures.

[100] Le CSTA n'a pas pu faire état d'une proposition précise sur les programmes d'encouragement à la retraite anticipée dans la ronde actuelle de négociation collective. La seule proposition dont il a fait état dans ce contexte était une proposition générale qu'il a présentée en vue d'obtenir des améliorations du régime de pension. La chronologie des événements a révélé que le CSTA avait commencé dès le 4 juillet 2001 à entendre des rumeurs au sujet de la possibilité qu'un

Cronk to Aliant. Yet, no specific proposal was presented in collective bargaining by the Council, despite its assertion of the previously stated claim that Aliant had to negotiate such a program with the Council.

[101] In assessing the allegations concerning a violation of section 50(b), the Board must consider whether or not the 2002 SRP constituted a term or condition of employment, or a right or privilege of employees in the instant circumstances. Considering the question in the abstract, there is no doubt that such a program could constitute a term or condition of employment. However, the Board must make its decision in the context of the facts as presented.

[102] The Board has categorized the statutory freeze as a form of estoppel, as stated in *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRBR no. 922):

In a manner of speaking, what Parliament has created is a form of statutory estoppel which is designed to prevent employers from altering the employment relationship to gain an advantage at the bargaining table. If employers could freely manipulate the pattern of the employment relationship each time a collective agreement comes up for renewal, trade unions could find themselves facing ever-receding horizons at the bargaining table and they could be forced into a position where they would have to negotiate just to regain the ground they held prior to the serving of notice to bargain.

(pages 117; 242; and 14,233-14,234; emphasis added)

[103] The above excerpt from *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited*, *supra*, confirms that the Board should adopt a subjective view as to what constitutes a "term or condition of employment." In that sense, the Board must look to the experience of the parties, if any, to assist it in defining the scope of a "term or condition of employment."

[104] In several decisions placed before the Board by the Council, the fact situation was significantly different from the one involving Aliant. In some, the alleged breach of section 50(b) arose in a newly certified bargaining unit, where there was no experience between the parties upon which to rely. This required the particular labour relations board determining the complaint to define "term or condition of employment" in the abstract or on the basis of general concepts. In

programme d'encouragement à la retraite anticipée soit offert, comme en témoigne la lettre envoyée ce jour-là par Ervan Cronk à Aliant. Pourtant, le CSTA n'a présenté aucune proposition particulière à cet égard dans le cadre des négociations collectives, même après avoir déclaré qu'Aliant allait devoir négocier un programme comme celui-là avec lui.

[101] Pour déterminer le bien-fondé des allégations accusant l'employeur d'avoir contrevenu à l'alinéa 50b), le Conseil doit se demander si le PRV de 2002 constituait effectivement une condition d'emploi ou un droit ou un privilège des employés, dans les circonstances. Dans l'absolu, il ne fait aucun doute qu'un programme de ce genre constituerait une condition d'emploi. Néanmoins, le Conseil doit rendre sa décision à la lumière des faits qu'on lui a présentés.

[102] Le Conseil considère le gel imposé par le *Code* comme une forme de préclusion, ainsi qu'il l'a déclaré dans *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922):

D'une certaine manière, le Parlement a créé une sorte d'estoppel statuaire afin d'empêcher les employeurs de modifier la relation employeur-employé pour obtenir un avantage à la table de négociation. Si les employeurs pouvaient modeler en toute liberté la relation employeur-employé chaque fois qu'une convention collective est en passe d'être renouvelée, les syndicats risqueraient de se retrouver face à des objectifs de plus en plus lointains à la table de négociation et d'être contraints de négocier simplement pour reconquérir la position qu'ils occupaient avant de donner l'avis de négociation.

(pages 117; 242; et 14,233-14,234; c'est nous qui soulignons)

[103] Cet extrait de *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited*, précitée, confirme que le Conseil devrait interpréter de façon subjective ce qui constitue une «condition d'emploi». À cette fin, il doit se fonder sur l'histoire de la relation entre les parties, le cas échéant, pour définir la portée d'une telle notion.

[104] Dans plusieurs des décisions que le CSTA a invoquées, les faits sont nettement différents de ceux en l'espèce. Dans certaines de ces décisions, la prétendue infraction à l'alinéa 50b) était survenue à l'égard d'une unité de négociation fraîchement accréditée, quand les parties ne pouvaient se fonder sur aucune expérience antérieure. La Commission des relations du travail saisie de la plainte devait donc définir la notion de «condition d'emploi» dans l'absolu, ou en se fondant

other cited decisions, there was specific collective agreement language that indicated that the employer's actions had been the subject of previous collective bargaining. In these, the decision-maker could see how the unilateral employer's actions would result in an advantage at the bargaining table and create an ever-receding horizon for the union.

[105] The historical status quo was clearly outlined in the evidence involving Aliant and the Council. The predecessor unions to the Council had permitted Aliant (or its predecessors) to unilaterally introduce such programs with only those fetters as set out in NewTel's and MTT's collective agreements referenced above. In that sense, the unilateral introduction of the 2002 SRP was consistent with that status quo or "business as before." However, that does not end the analysis.

[106] In *Air Canada*, *supra*, it is clearly stated that the Board was to consider both current and prospective negotiations in defining the scope of what would constitute a term or condition of employment. The timing of the Council's July 4, 2001 letter demanding its agreement on any future SRP, coupled with its failure to include specific proposals in collective bargaining, provides the Board with a clear understanding of what would normally be included in these parties' prospective negotiations. If after hearing rumours of an impending SRP and then expressing a clear desire to seek mutual agreement with Aliant, the Council still failed to place SRPs squarely on the bargaining table, the Board can only conclude that SRPs would not be a term or condition of employment normally subject to collective bargaining as contemplated by the Council and also thereby section 50(b).

[107] A similar analysis applies to "rights or privileges" of employees. The unilateral introduction of a SRP was consistent with the "business as before" exception that applied to these parties.

[108] The Board, in *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited*, *supra*, outlined the "statutory estoppel" embodied in section 50(b) as a means of preventing the employer from gaining an

sur des concepts généraux. Dans d'autres décisions citées, le libellé des conventions collectives laissait clairement entendre que les actions de l'employeur avaient fait l'objet de négociations collectives auparavant. Le décideur pouvait alors comprendre comment les actions unilatérales de l'employeur pouvaient lui assurer un avantage à la table de négociation et créer des conditions de plus en plus précaires pour le syndicat.

[105] Le statu quo historique était clairement précisé dans la preuve produite au sujet d'Aliant et du CSTA. Les syndicats prédécesseurs de ce dernier avaient permis à Aliant (ou à ses prédécesseurs) de mettre en oeuvre unilatéralement des programmes comme ceux-là, en les limitant seulement par les dispositions incorporées dans les conventions collectives de NewTel et de MTT que nous avons précisées. En ce sens, l'introduction unilatérale du PRV 2002 était compatible avec ce statu quo, mais notre analyse ne s'arrête pas là.

[106] Dans *Air Canada*, précitée, le Conseil a clairement précisé qu'il devait tenir compte à la fois des négociations en cours et des négociations futures pour définir la portée de ce qui constituerait une condition d'emploi. Le moment auquel la lettre du 4 juillet 2001 du CSTA exigeant qu'il donne son consentement à tout PRV futur a été écrite, combiné avec le fait que le syndicat n'a pas inclus de proposition particulière en ce sens lors des négociations collectives, permet au Conseil de comprendre clairement ce qui aurait normalement figuré au programme des négociations éventuelles entre les deux parties. Si, après avoir entendu parler de rumeurs de la mise en oeuvre imminente d'un PRV et avoir clairement exprimé le désir de s'entendre avec Aliant sur des conditions mutuellement acceptables, le CSTA n'a toujours pas mis carrément la question des PRV sur la table de négociation, le Conseil ne peut que conclure que les PRV ne constituent pas une condition d'emploi normalement assujettie à la négociation collective, comme le CSTA l'aurait voulu et, partant, comme une condition d'emploi assujettie à l'alinéa 50b).

[107] Une analyse analogue s'applique aux «droits ou privilèges» des employés. La mise en oeuvre unilatérale d'un PRV était compatible avec la préclusion fondée sur le statu quo qui s'appliquait aux parties.

[108] Dans *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited*, précitée, le Conseil a défini «l'estoppel statutaire» imposé par l'alinéa 50b) comme un moyen d'empêcher l'employeur de s'assurer

advantage at the bargaining table. The facts clearly disclose that no such advantage was gained or attempted in this instance. On the contrary, the Council consciously chose to refrain from dealing with the matter in collective bargaining. The Board does not accept that a general proposal on pensions is an attempt to deal with the issue of voluntary early retirement incentive programs. On the basis of the above analysis and the whole of the evidence presented, the Board cannot find any violation of section 50(b).

Section 94(1)(a) Violation

[109] The Council alleged that the unilateral introduction of the SRP and the employee opinion survey each constituted a violation of section 94(1)(a).

[110] In *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRB no. 149), the Board commented upon the purpose of section 94(1)(a), previously 184(1)(a), and related *Code* provisions:

Section 184(1)(a) deals with the formation of a trade union, the administration of a trade union and the representation of employees by a trade union. In our view, this enumeration corresponds generally to the three basic functions embraced by this *Code* and are directed to the protection of these functions which are:

1. The formation of a union. This is the initial stage, and can be viewed as the first step towards collective bargaining. The trade union must have a recognized status.
2. The administration of the union. This is directed at the protection of the legal entity, and involves such matters as elections of officers, collecting of money, expenditure of this money, general meetings of the members, etc. in a word all internal matters of a trade union considered as a business. This is to assure that the employer will not control the union with which it will negotiate and thus assure that the negotiations will be conducted at arms length.

In the present case, the union contends that "administration" also includes the administration of a collective agreement, and that in this case the attempts by the employer to convince an employee not to grieve or not to attend any hearing, when the grievance is a union grievance thus going to the administration of the trade union, is interference with the administration. We do not agree with this interpretation.

The word "administration" as used in section 184(1)(a) means administration of the union as an active collective bargaining entity - it simply does not include administration of the collective agreement.

un avantage à la table de négociation. Les faits démontrent clairement que l'employeur n'a ni obtenu, ni tenté d'obtenir un tel avantage dans cette affaire. Tout au contraire, le CSTA a sciemment décidé de ne pas discuter de cette question dans le contexte de la négociation collective. Le Conseil se refuse à conclure qu'une proposition générale sur les pensions constitue une tentative de composer avec la question des programmes d'encouragement à la retraite anticipée volontaire. Sur la foi des analyses qui précèdent et de toute la preuve qui lui a été présentée, le Conseil ne peut pas juger que l'employeur a enfreint l'alinéa 50b).

Infraction à l'alinéa 94(1)a

[109] Le CSTA a déclaré que la mise en oeuvre unilatérale du PRV et le sondage auprès des employés constituaient tous deux une infraction à l'alinéa 94(1)a).

[110] Dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149), le Conseil s'est prononcé sur la raison d'être de l'alinéa 94(1)a, l'ancien alinéa 184(1)a, et des dispositions connexes du *Code*:

L'alinéa 184(1)a prévoit la formation d'un syndicat, l'administration d'un syndicat et la représentation des employés par un syndicat. À notre point de vue, cette énumération correspond de façon générale aux trois fonctions fondamentales prévues par le *Code* dont on vise à assurer la protection. Ces fonctions sont les suivantes:

1. La formation d'un syndicat. C'est le stade initial, et elle peut être considérée comme la première étape en vue de négocier collectivement. Le syndicat doit avoir un statut reconnu.
2. L'administration du syndicat. Ici on vise à protéger la personne morale et on englobe des questions comme les élections des officiers, la collecte de sommes d'argent, l'engagement de ces sommes à titre de dépenses, les réunions générales des membres, etc., en un mot toutes les questions de nature interne d'un syndicat considéré comme une entreprise. On vise à ce que l'employeur ne contrôle pas le syndicat avec lequel il négociera, pour assurer ainsi que les négociations soient menées à distance.

Dans la présente affaire, le syndicat prétend qu'"administration" comprend aussi l'application d'une convention collective, et que, en conséquence, les tentatives de l'employeur de convaincre un employé de ne pas présenter un grief ou de ne pas assister à une audition quelconque, quand le grief émane du syndicat et fait donc partie de son administration, étaient une ingérence dans l'administration. Nous ne sommes pas d'accord avec cette interprétation.

Le mot «administration» à l'alinéa 184(1)a, désigne l'administration du syndicat en tant qu'organisation chargée de négocier collectivement - ce qui n'inclut absolument pas l'application de la convention collective.

3. The representation of employees by a trade union. **We are of opinion that "representation" as used here deals mainly with collective bargaining. The main objective of 184(1)(a) is to protect the bargaining rights of the bargaining agent to negotiate collectively.** It is because of this subsection that the employer cannot negotiate working conditions directly with his employees, either collectively or individually, without the permission of the union. It is a necessary corollary to protect the rights of the union given to it by section 136(1) of the *Code*.

The union contends that the combined effects of section 184(1)(a) plus 136(1) gives to it an exclusive right to represent the employees in the unit and is of such a nature that it precludes the employer from being able to meet with said employees without the express permission of the union.

(pages 28-29; and 345-347)

[111] In light of the preceding analysis concerning section 50(b), it is difficult to conceive of a perspective where a SRP could be found to be a violation of section 94(1)(a), such that the protection of collective bargaining rights is required. The Council chose to refrain from collectively bargaining terms and conditions in relation to a SRP such that the protection of such bargaining rights is unnecessary at the present time, given these unique circumstances.

[112] However, one aspect of the Council's argument was that various components of the SRP documents contained a requirement to agree and sign off on employment matters that should not be pursued without the union's presence and agreement as the certified trade union.

[113] The Board must consider a similar allegation that the communication by Aliant with an employee through the employee opinion survey also constituted an interference with the Council's representative function. In *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)*, *supra*, the Board outlined the possible situations where such allegations may normally arise, particularly where it relates to disciplinary meetings:

There are two locations in time where the employer may be confronted with such a situation while the union is in the picture: 1) before the signing of a collective agreement; 2) after the signing of such collective agreement.

3. La représentation des employés par un syndicat. **Nous sommes d'avis que la «représentation» dont il s'agit ici se rapporte principalement à celle résultant de la négociation collective. L'objectif principal de l'alinéa 184(1)a est de protéger les droits de négociation de l'agent négociateur pour négocier collectivement.** C'est à cause de cet alinéa que l'employeur ne peut négocier des conditions de travail directement avec ses employés, collectivement ou individuellement, sans la permission du syndicat. C'est un corollaire nécessaire qui protège les droits donnés au syndicat par le paragraphe 136(1) du *Code*.

Le syndicat soutient que l'effet combiné de l'alinéa 184(1)a et du paragraphe 136(1) lui donne un droit exclusif de représenter les employés de l'unité, à tel point que ce droit empêche l'employeur de rencontrer lesdits employés sans l'autorisation expresse du syndicat.

(pages 28-29; et 345-347)

[111] Compte tenu de l'analyse que nous venons de faire au sujet de l'alinéa 50b), il est difficile d'imaginer un point de vue selon lequel un PRV pourrait être considéré comme enfreignant l'alinéa 94(1)a au point que la protection des droits de négocier collectivement s'imposerait. Le CSTA a préféré s'abstenir de négocier collectivement les conditions applicables à un PRV, de sorte que la protection de ses droits de négociation n'est pas nécessaire en l'espèce, compte tenu de ces circonstances uniques.

[112] Néanmoins, l'un des aspects de l'argument du CSTA consistait à dire que divers éléments des documents du PRV obligeaient les employés à souscrire à des déclarations relatives à l'emploi et à les signer, alors que ces questions ne devraient pas être débattues avec les employés sans la présence du syndicat et sans son accord en tant que leur représentant accrédité.

[113] Le Conseil doit donc se prononcer sur une allégation analogue, à savoir que la communication d'Aliant avec un employé par l'intermédiaire d'un sondage constituerait elle aussi une ingérence dans la fonction de représentation du CSTA. Dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)*, précitée, le Conseil a énuméré les situations dans lesquelles des allégations comme celles-là pourraient être faites, particulièrement en ce qui concerne les rencontres disciplinaires:

Il y a deux moments où l'employeur peut être confronté à une telle situation pendant que le syndicat joue un rôle: 1) avant la signature d'une convention collective; 2) après la signature de cette convention collective.

2. After the signing of a collective agreement -

The employer can, if he so wishes, restrict his rights to meet with his employees by a clause to that effect in the collective agreement or by an understanding to that effect. Such may be the case in some grievance and arbitration clauses. The majority of grievance clauses are to the contrary and provide that the employees meet directly with their immediate superior and try to resolve their differences at that level. If such a meeting is not fruitful, then a grievance may be filed.

This Board is not usually concerned with the interpretation of grievance clauses in collective agreements. But in this instance, the union, in a context of a grievance procedure filed according to a collective agreement, claims to have the right to represent employees bound by the collective agreement to an extent such as to prevent the employer from speaking to its employees, such rights originating under sections 136(1) and 184(1)(a). We must clarify this false impression.

The grievance procedure is essentially a procedure aimed at solving conflicts between the union and/or the employee and the employer to a collective agreement by forcing the parties involved to meet and try to solve it amicably. If no settlement results, the *Code* in section 155, provides that it must be resolved by arbitration or other means. This provision is aimed at diffusing tension during the life of a collective agreement and avoiding what could result in illegal strikes and loss of productivity. Only when there is a failure to arrive at a mutually acceptable settlement, is the grievance sent to arbitration.

In the case where disciplinary measures are taken against employees as in this instance, the employer, before taking such measures, will certainly want to meet the employees involved to ascertain the facts. If he fails to do so, the union would chastise him for not doing it. Sometimes, as in this instance, the employer acts on his information and dismisses the employees. Then the employer and the union will go through the different stages of the grievance procedure to attempt to achieve a settlement. During these discussions, the employer and the union make known their points of view and allegations regarding the events. The employer, following or before such a meeting, can certainly ask his employees who were involved and/or witnesses to the events to come and see him. Until such time, as they are not in the presence of the employer, the employees presumably do not know what it is all about. If the employer asks questions related to disputed issues, the employee can either volunteer the information or refuse to do so. **If he volunteers, we do not see that mere fact as being in itself prohibited by the *Code*, although the way in which the information is given to or sought by the employer may give rise to an unfair labour practice.**

(pages 29-31; and 347-348; emphasis added)

[114] In this instance, the SRP is a voluntary program. While the incentives may be very attractive to an

2. Après la signature de la convention collective -

L'employeur peut, s'il le désire, limiter ses droits de rencontrer ses employés par une clause à cet effet dans la convention collective ou par une entente à cette fin. Ce peut être le cas dans certaines clauses relatives aux griefs et à l'arbitrage. La majorité des clauses relatives aux griefs sont à l'effet du contraire et prescrivent que les employés doivent rencontrer directement leur supérieur immédiat en vue de résoudre leurs différends à ce niveau. Si cette rencontre n'est pas fructueuse, un grief peut alors être logé.

Le Conseil ne s'occupe généralement pas d'interpréter les clauses relatives aux griefs incluses dans les conventions collectives. Mais dans la présente affaire, le syndicat, dans le contexte d'un grief présenté conformément à la procédure prévue dans une convention collective, prétend avoir le droit de représenter les employés liés par la convention collective, et ce jusqu'au point de vouloir empêcher l'employeur de parler à ses employés, en soutenant que ce droit est accordé par le paragraphe 136(1) et l'alinéa 184(1)a). Nous devons faire disparaître cette fausse impression.

La procédure de règlement des griefs vise essentiellement à résoudre les conflits entre le syndicat et (ou) l'employé et l'employeur liés par une convention collective en forçant les parties concernées à se rencontrer et à essayer de s'arranger à l'amiable. Si on n'arrive pas à un règlement, le *Code*, à l'article 155, prescrit de trouver une solution par l'arbitrage ou d'autres moyens. Cette disposition vise à dissiper les tensions susceptibles de survenir durant la vie de la convention collective et à éviter ce qui pourrait entraîner des grèves illégales et une diminution de la productivité. C'est seulement quand on n'arrive pas à un règlement mutuellement satisfaisant que le grief est envoyé à l'arbitrage.

Quand des mesures disciplinaires sont prises contre les employés, comme dans la présente affaire, l'employeur, avant de prendre ces mesures, voudra certainement rencontrer les employés concernés pour constater les faits. Il serait fortement critiqué par le syndicat s'il ne le faisait pas. Quelquefois, comme dans la présente affaire, l'employeur se fonde sur les renseignements qu'il possède et congédie les employés. Ensuite l'employeur et le syndicat passeront par les différentes étapes de la procédure de règlement des griefs pour tenter d'arriver à un règlement. Au cours de ces discussions, l'employeur et le syndicat font connaître leurs points de vue et leurs allégations sur les événements. L'employeur, après ou avant une telle rencontre, peut certainement demander à ses employés qui étaient impliqués et (ou) étaient témoins des événements de venir le voir. Jusqu'au moment où ils ne seront pas en présence de l'employeur, il est à présumer que les employés ne savent pas de quoi il s'agit. Si l'employeur cherche à se renseigner sur les questions litigieuses, l'employé peut fournir spontanément les renseignements ou refuser de le faire. **Nous n'imaginons pas que le simple fait qu'il les fournisse puisse être interdit par le *Code*, bien que la façon dont les renseignements sont donnés ou demandés puisse entraîner une plainte de pratique déloyale de travail.**

(pages 29-31; et 347-348; c'est nous qui soulignons)

[114] Dans cette affaire, la participation au PRV est volontaire. Même si les incitatifs peuvent être très

individual employee, they are not coercive in nature. The fact that employees who volunteer to take advantage of the SRP are requested to sign an application form, a release form, a form for independent advice and a non-competition clause that relate predominantly to those intricate legalities surrounding pensions and retirement, does not automatically constitute a breach of section 94(1)(a). Given that the focus of the representative component in section 94(1)(a) is, as outlined in *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)*, *supra*, dealing primarily with collective bargaining rights, the current bargaining relationship certainly does not include such issues. Just as the Council does not object when an employee signs the form to select his or her preferred pension option, the release form and independent advice form are generally standard forms when any employee retires to pension. A non-competition clause is unique to certain industries, and given the highly competitive nature of the telecommunications industry, such a clause is hardly surprising. From the perspective of collective bargaining protection under the *Code*, if the Council fails to bargain the general terms for a SRP, the Board normally will not find a violation of the *Code* on a specific term attached to the same SRP. For all of the preceding reasons, the Board does not find that the SRP violated section 94(1)(a).

[115] The employee opinion survey constitutes the other object of complaint raised by the Council under section 94(1)(a). The recitation of the facts and the respective positions of the parties outlined the objectionable questions contained in the survey. The Board is familiar with the literature governing such human resources practices, and recognizes that such initiatives are touted as one of several "best practices" for an organization such as Aliant to conduct. However, whether the employees' opinion survey is a "best practice" has little bearing on the Board's administration and interpretation of the *Code*.

[116] The history was clear that such surveys were frequently conducted by Aliant and its predecessor organizations over many years. The survey changed over those years, with some surveys asking more general questions. The 2002 survey covered general areas such as conditions for effectiveness and

intéressants pour un employé donné, ils n'ont rien de coercitif. Le fait que les employés qui décident de leur plein gré de se prévaloir du PRV soient tenus de signer une formule de demande, une formule de renonciation, une formule d'obtention de conseils indépendants et une clause de non-concurrence essentiellement liées aux complexités juridiques entourant les pensions et la retraite ne constitue pas automatiquement une infraction à l'alinéa 94(1)a). Étant donné que l'aspect de représentation de l'alinéa 94(1)a) porte essentiellement sur les droits de négocier collectivement, comme nous l'avons vu dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)*, précitée, la relation de négociation actuelle n'englobe manifestement pas des questions comme celles-là. Tout comme le CSTA ne s'oppose pas à ce qu'un employé ou une employée signe une formule pour choisir le type de pension qu'il ou qu'elle préfère, la formule de renonciation et celle sur les conseils indépendants sont à toutes fins utiles des documents normalisés que tous les employés signent lorsqu'ils prennent leur retraite. La clause de non-concurrence est propre à certains secteurs d'activité et n'a rien d'étonnant, compte tenu de la nature extrêmement compétitive de l'industrie des télécommunications. Du point de vue de la protection de la négociation collective en conformité du *Code*, si le CSTA ne négocie pas les conditions générales du PRV, le Conseil ne va normalement pas conclure qu'il y a eu infraction au *Code* à l'égard d'une condition particulière de ce même PRV. Bref, pour tous les motifs qui précèdent, le Conseil ne juge pas que le PRV constitue une infraction à l'alinéa 94(1)a).

[115] Le sondage auprès des employés est l'autre facteur dont le CSTA se plaint en vertu de l'alinéa 94(1)a). L'exposé des faits et des positions respectives des parties situe les questions contestables qui figurent dans le sondage. Le Conseil connaît bien la documentation relative à ce genre de pratiques de gestion des ressources humaines et reconnaît que les sondages comme celui-là sont réputés faire partie des «pratiques exemplaire» pour une organisation comme Aliant. Toutefois, le fait qu'un sondage auprès des employés est une «pratique exemplaire» n'a guère d'importance pour l'administration et l'interprétation du *Code* par le Conseil.

[116] L'historique de la relation entre les parties a clairement démontré que ces sondages sont une réalité fréquente depuis de nombreuses années chez Aliant et les entreprises qui l'ont précédée. Le sondage a évolué avec les années, et les questions étaient plus générales dans certains cas. Le sondage de 2002 porte sur des

innovation, autonomy, job challenge, people management, performance and rewards management, people development, customer focus, collaboration/teamwork, resources to do the job and work/life balance, information sharing, confidence in the company's direction, employee value, action from survey, other and demographic questions. In the last few surveys, the types of questions became more focussed and presumably more useful to Aliant in determining the workplace satisfaction of its employees. The last two surveys contained very specific questions involving issues that are regularly the subject of collective bargaining. The following questions stood out as unusual when the Board first reviewed the various survey questions:

23. At Aliant Telecom, people are rewarded according to their job performance.

...

25. How do you rate your total benefits program?

...

26. In comparison with people in similar jobs in other companies, I feel my pay is:

...

27. In comparison with people in similar jobs in other companies, I feel my variable compensation (e.g., commissions, incentives, bonus, Team Share) is:

...

31. I have received the training I need to do a quality job.

questions générales comme les conditions propices à l'efficacité et à l'innovation, l'autonomie, le défi de l'emploi, la gestion du personnel, le rendement et la gestion des récompenses, le perfectionnement, l'importance accordée à la clientèle, la collaboration/le travail d'équipe, les ressources nécessaires pour faire le travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, l'échange d'information, la confiance accordée à la direction de la compagnie, la valeur des employés, les mesures découlant du sondage et d'autres questions, notamment à caractère démographique. Dans les sondages les plus récents, les questions sont devenues plus ciblées et, on l'imagine, probablement plus utiles pour aider Aliant à déterminer le degré de satisfaction de ses employés à l'égard de leur lieu de travail. Les deux derniers sondages contenaient des questions très précises qui font régulièrement l'objet de la négociation collective. Les questions suivantes ont paru inhabituelles au Conseil la première fois qu'il a analysé le questionnaire:

23. Chez Aliant Telecom, les employés sont récompensés en fonction de leur rendement.

...

25. Que pensez-vous de votre régime global d'avantages sociaux?

...

26. Comparativement aux gens qui ont des emplois semblables dans d'autres compagnies, je pense que mon salaire est:

...

27. Comparativement aux gens qui ont des emplois semblables dans d'autres compagnies, je pense que ma rémunération variable (p. ex. commissions, incitatifs, primes, part d'équipe) est:

...

31. J'ai reçu la formation dont j'ai besoin pour faire un travail de qualité.

(traduction)

[117] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRBR no. 1102), the Board adopted the approach of the Ontario Labour Relations Board in outlining the scope of communication permitted by employers:

The Ontario Labour Relations Board examined these rules in the context of the collective bargaining process:

[117] Dans *Société Radio-Canada* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102), le Conseil a fait sien le raisonnement de la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui s'était penchée sur l'ampleur de la communication que les employeurs étaient autorisés à avoir avec leurs employés:

La Commission des relations de travail de l'Ontario a examiné ces règles dans le contexte de la négociation collective:

"The existence of this well-established principle of exclusivity of bargaining rights means that employers must be circumspect when communicating with employees represented by a bargaining agent, especially when these communications occur during the course of negotiations. The need for circumspection on the part of employers, however, does not mean that all communications between employer and employees are prohibited. Section 56 of the Act, prohibiting employer interference with the formation, selection or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union or the representation of employees by a trade union [*sic*], expressly provides that this very general prohibition does not 'deprive an employer of his freedom to express his views so long as he does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.' Where communications occur between employer and employees during negotiations, the Board must draw a line dividing legitimate freedom of expression from illegal encroachments upon the union's exclusive right to bargain on behalf of the employees. The line is not an easy one to find, and can only be discovered by asking whether such communications in reality represent an attempt to bargain directly with the employees. If employer communications can be characterized in this manner, they must be regarded as unduly influencing employees and, therefore, falling outside the protection provided to freedom of expression in section 56. Once outside this protected area, such communications can be characterized as a violation of section 59 of the Act, and also a violation of the duty to bargain in good faith if they serve to undermine the viability of the bargaining agent.

(*A.N. Shaw Restoration Ltd.*, [1978] 2 Can LRBR 214 (Ont.), at page 219; emphasis added; see also *AAF-Ltd. - AAF-Ltée*, no. 318/85, November 8, 1985 (BCLRB); and *Perimeter Transportation Limited*, no. C190/90, October 4, 1990 (BCIRC))"

(pages 128; 115-116; and 143,270; emphasis added)

[118] On its face, it appears as legitimate communication in the normal course of business. While it may be legitimate communication, that does not automatically make it an activity protected by freedom of expression provisions of provincial codes or the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

[119] The Board was not presented with any direct evidence that demonstrated that the viability of the Council as the bargaining agent was being undermined. However, the Board's experience has been that seldom is such evidence available in a direct or blatant form. The Board must look for evidence of a more obtuse nature.

[120] In reviewing the evidence, what is the appropriate test to use? Both parties urged the Board to consider the context in which the survey occurred. In *Canadian*

«L'existence de ce principe bien établi de l'exclusivité des droits de négociation signifie que les employeurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils communiquent avec les employés qui sont représentés par un agent négociateur, surtout quand ces communications ont lieu dans le cadre des négociations. Cependant, ce besoin de prudence de la part des employeurs ne signifie pas que toute communication est interdite entre un employeur et ses employés. L'article 56 de la Loi, qui interdit à l'employeur de s'ingérer dans la formation, le choix ou l'administration d'un syndicat ou la représentation des employés par un syndicat, prévoit toutefois que «l'employeur demeure libre d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il ne recoure pas à la contrainte, à la menace, à une promesse ni n'abuse de son influence». S'il y a communication entre un employeur et ses employés au cours des négociations, la Commission doit établir une distinction entre liberté d'expression légitime et empiètement illicite sur le droit exclusif du syndicat de représenter ces employés. Cette distinction n'est pas facile à établir. On ne peut y parvenir qu'en se demandant si de telles communications constituent en fait une tentative en vue de négocier directement avec les employés. Si les communications de l'employeur peuvent être qualifiées de cette façon, elles sont réputées influencer indûment les employés et, par conséquent, débordent le cadre de la protection relative à la liberté d'expression prévue à l'article 56. À l'extérieur de ce cadre, de telles communications peuvent être qualifiées de violation de l'article 59 de la Loi, de même que de manquement au devoir de négocier de bonne foi si elles contribuent à miner la viabilité de l'agent négociateur.

(*A.N. Shaw Restoration Ltd.*, [1978] 2 Can LRBR 214 (Ont.), page 219; traduction, sauf pour l'extrait de la Loi; c'est nous qui soulignons; voir aussi *AAF-Ltd. - AAF-Ltée*, n° 318/85, 8 novembre 1985 (BCLRB); et *Perimeter Transportation Limited*, n° C190/90, 4 octobre 1990 (BCIRC))»

(pages 128; 115-116; et 143,270; c'est nous qui soulignons)

[118] À prime abord, il semblerait s'agir ici de communications légitimes dans le cours normal des activités de l'employeur. Néanmoins, même si c'est peut-être le cas, cette communication n'est pas automatiquement une activité protégée par les dispositions sur la liberté d'expression des codes provinciaux ou de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

[119] On n'a présenté au Conseil aucune preuve directe démontrant que la viabilité du CSTA en tant qu'agent négociateur avait été minée. Toutefois, l'expérience a appris au Conseil que ce genre de preuve se présente rarement sous une forme directe ou manifeste. Il doit donc chercher des preuves de nature plus délicate.

[120] Pour analyser ces preuves, sur quels critères le Conseil doit-il se fonder? Les deux parties l'ont pressé de tenir compte du contexte dans lequel le sondage

Broadcasting Corporation (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839), the Board outlined the appropriate analysis:

... It is not necessary for a complainant ... to establish an anti-union animus or an intention to discriminate on the part of the employer. Indeed, **that provision calls for an objective test first concerned with the effect of the employer's actions on the legitimate rights of the employees or their unions. On the other hand, it does not impose the burden of proof on the employer.**

...

... under the *Canada Labour Code*, an employer's actions **that actually interfere** with employee solicitation on the job will indeed be subject to a balancing test and will be found illegal pursuant to section 94(1)(a) **unless compelling and exceptional circumstances justify such bans.** Other kinds of employer's decisions that actually interfere with the rights protected under section 94(1)(a) will be assessed on the basis that the *Code* takes precedence over any employer rule (see *CFCN Television (a division of CFCN Communications Limited)*, *supra*).

(pages 127 and 131; and 14,105 and 14,107; emphasis added)

[121] The test requires both an objective and a subjective one. It is subjective where there is clear evidence of "actual interference" with employee and union rights protected under the *Code*. Failing the existence of such direct evidence, it becomes an objective test having regard to the effect of the employer's actions.

[122] The employee opinion survey questions touched on three areas, namely wages (including pay at risk), benefits and training, that have been and continue to be the focus of collective bargaining between Aliant and the Council. A review of the evidence disclosed that the stated purpose for the survey was to determine employees' workplace satisfaction. When considered in that light, the questions in issue referenced above suggest that the employer wanted to know individual and group employee ratings on their personal satisfaction concerning wages, pay at risk, benefits and training. Why would the employer want to know this? The employer could have concerns about attracting qualified employees in a highly competitive environment where there is a shortage of such available employees such that wages and benefits are factors upon which to compete for their employment. It could be concerned about general employee productivity in its workplace, or it could be interested in the responses to

s'était déroulé. Dans *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839), il a avancé l'analyse qui s'impose:

... Il n'est pas nécessaire ... qu'un plaignant ... établisse l'existence d'un sentiment antisyndical ou d'une intention de l'employeur de faire une distinction injuste à son endroit. **L'alinéa exige l'application d'un critère objectif principalement fondé sur l'effet des mesures prises par l'employeur sur les droits légitimes des employés ou de leurs syndicats. En revanche, il n'impose pas la charge de la preuve à l'employeur.**

...

... en vertu du *Code canadien du travail*, tous les gestes d'un employeur **qui constituent une ingérence réelle** dans les activités syndicales de sollicitation d'adhésions sur les lieux de travail seront jugés selon la règle de l'équilibre des intérêts et considérés illégaux au terme de l'alinéa 94(1)a), **à moins que des circonstances impérieuses et exceptionnelles ne les justifient.** En revanche, les autres gestes de l'employeur qui portent effectivement atteinte aux droits protégés en vertu de l'alinéa 94(1)a) seront jugés selon la règle qui veut que le *Code* l'emporte sur tout règlement établi par l'employeur (voir *CFCN Television (une division de CFCN Communications Limited)*, *supra*).

(pages 127 et 131; et 14,105 et 14,107; c'est nous qui soulignons)

[121] Le critère est donc double, à la fois objectif et subjectif. Il est subjectif quand on a une preuve manifeste «d'ingérence réelle» dans les droits des employés et des syndicats qui sont protégés par le *Code*. Faute de telles preuves directes, il devient objectif, fondé sur l'effet des mesures prises par l'employeur.

[122] Les questions du sondage auprès des employés portaient sur trois points, à savoir le salaire (y compris la rémunération conditionnelle), les avantages sociaux et la formation, qui ont été et continuent d'être des enjeux fondamentaux de la négociation collective entre Aliant et le CSTA. L'examen de la preuve a révélé que la raison avancée pour justifier le sondage consistait à déterminer la satisfaction des employés vis-à-vis de leur lieu de travail. Sous cet éclairage, les questions contestées que nous venons de citer laissent entendre que l'employeur voulait connaître le degré de satisfaction des employés, pris individuellement et collectivement, quant à leur salaire, à leur rémunération conditionnelle, à leurs avantages sociaux et à la formation. Pourquoi l'employeur voudrait-il le savoir? Il pourrait par exemple avoir intérêt à attirer des employés compétents dans un contexte très compétitif où il y a pénurie de telles compétences, au point que le salaire et les avantages sociaux sont des facteurs qui lui

these very specific questions in order that it may more effectively fashion its responses to the Council's collective bargaining monetary proposals as the negotiations move into their final stages where the clash of corporate and union priorities determine the final outcome. There may be other reasons not readily apparent to the Board.

[123] In reviewing these possible reasons, the fact that Aliant and most other telecommunications companies in North America are reducing the size of their workforce does not support the first reason. The academic literature on employee productivity generally does not categorize monetary items as a motivating factor to improve productivity, although monetary items do have a maintenance function in individual workplace satisfaction. However, the same information can be obtained through more general methodologies than such specific questions concerning wages, benefits and pay at risk. Given the timing of the survey and the specificity of the questions, the most obvious reason is linked to collective bargaining. The assurances contained in Sharon Duggan's undertaking to the Council discharges part of the onus that arises from the circumstances, but only in the most direct sense. It does not address the issue of attempting to undermine the union in a more discreet and subtle manner. Aliant, and its human resources staff as both the recipient of the survey results and the strategic mind of Aliant's collective bargaining, would be able to rely upon the survey results as a means of testing the union's arguments in collective bargaining without any explicit reference being made to them at the bargaining table. Aliant offered no explanation as to why these specific questions were asked, except to state that they had been asked previously without objection. However, a review of previous questions posed during collective bargaining does not reveal such direct questions relating to regular bargaining issues. While it is recognized that these very questions were part of the survey immediately preceding the 2002 employee opinion survey, they were not asked in the midst of collective bargaining before.

permettent de rivaliser pour les avoir à son service. Il pourrait aussi s'inquiéter de la productivité générale des employés dans son lieu de travail, ou tenir à obtenir des réponses à ces questions très précises afin de pouvoir moduler plus efficacement ses réponses aux propositions de négociation collective des clauses économiques du CSTA, quand les négociations tireraient à leur fin et que le conflit entre les priorités de la compagnie et du syndicat deviendrait déterminant. Il peut aussi avoir eu d'autres raisons qui ne sont pas évidentes pour le Conseil.

[123] L'analyse de ces raisons révèle que la première ne tient pas, puisqu'Aliant et la plupart des autres entreprises de télécommunications d'Amérique du Nord compriment leur effectif. Les ouvrages spécialisés sur la productivité du personnel ne considèrent généralement pas les facteurs économiques comme des incitations à l'amélioration de la productivité, quoiqu'ils contribuent à maintenir la satisfaction individuelle des employés envers leur lieu de travail. Néanmoins, on peut obtenir les mêmes renseignements à cet égard par des méthodes plus générales qu'en posant des questions aussi précises sur le salaire, les avantages sociaux et la rémunération conditionnelle. Compte tenu du moment auquel le sondage a été réalisé et de la spécificité des questions, la raison la plus évidente pour laquelle l'employeur l'aurait fait est liée aux négociations collectives. Les assurances qu'a données Sharon Duggan au CSTA dégagent Aliant d'une partie de la charge de la preuve qui découle des circonstances, mais seulement au sens le plus direct. En effet, ces assurances sont restées muettes sur une éventuelle tentative de saper le syndicat de façon plus discrète et plus subtile. Comme Aliant et les responsables de ses services des ressources humaines sont à la fois les détenteurs des résultats du sondage et les stratèges des négociations collectives de l'employeur, ils seraient en mesure de se fonder sur les résultats du sondage pour contester les arguments de négociation collective du syndicat, sans citer ces résultats de façon explicite à la table de négociation. Aliant n'a offert aucune explication de la raison pour laquelle ces questions précises ont été posées, sauf en déclarant qu'elles l'avaient été auparavant sans que le syndicat ne proteste. Pourtant, l'examen des questions des sondages réalisés auparavant en période de négociation collective ne révèle pas de questions aussi directes sur les points régulièrement négociés. Nous reconnaissons que ces mêmes questions faisaient partie du sondage réalisé immédiatement avant celui de 2002, mais elles n'avaient pas été posées alors au beau milieu des négociations collectives.

[124] Notwithstanding that the participation in the survey was voluntary, the employer's announcements and communication to the employees about the survey contained strong and positive encouragement. Logic and experience dictate that some employees, despite the assurances of anonymity contained in the survey, may not be able to comfortably resist the employer's wishes for broad participation by bargaining unit employees.

[125] Aliant urged the Board to adopt the test set out in *Island Tug & Barge Limited*, *supra*, which consisted of:

... an evaluation of whether the adverse effect on a union's protected rights are counter-balanced by "compelling and justifiable business reasons."

(pages 8; and 221)

[126] What were the employer's compelling and business reasons? Aliant relied upon the history of past surveys, which it argued had created an employee expectation to be surveyed. It also argued that, being a "best practice," it was necessary for the overall organization to adopt and implement such practices. It also relied upon its historic sharing of the survey results with the applicable union.

[127] The Board is faced with a dilemma in considering the evidence presented to it and the objective evaluation of the effect of the employer's conduct. While Aliant's business reasons are accepted on their face, they are neither compelling nor justifiable. The adverse effect on the Council has not been subjectively proven because it has not yet manifested itself. However, the Board has no doubt that as collective bargaining progresses into the monetary items and when the survey results are available to Aliant, the adverse effects will appear. In that regard, the Board finds an objective evaluation of the adverse effect of Aliant's action is unacceptable.

[128] Accordingly, the Board has found that Aliant is in breach of section 94(1)(a) concerning the employees' opinion survey by asking specific questions of its employees about wages, benefits and training in a period of collective bargaining. Whether or not it may be acceptable to question an employee about these matters in a non-bargaining year, it is certainly not proper for an employer to seek input from employees

[124] Même si la participation au sondage était volontaire, les annonces de l'employeur et ses communications avec les employés à son égard les encourageaient fortement à y participer, de façon positive. La logique et l'expérience nous forcent à conclure que certains employés risquent de ne pas pouvoir résister aisément au désir de l'employeur d'obtenir une importante participation au sondage des membres de l'unité de négociation, en dépit des assurances d'anonymat qu'il leur donnait.

[125] Aliant a pressé le Conseil de retenir le critère établi dans *Island Tug & Barge Limited*, précitée, à savoir:

... déterminer si l'effet négatif sur les droits protégés d'un syndicat est compensé par des «motifs impérieux et justifiables liés au service».

(pages 8; et 221)

[126] Quels étaient les motifs impérieux et justifiables liés au service de l'employeur? Aliant s'est fondée sur l'historique des sondages réalisés dans le passé, car, selon elle, cela conditionnait les employés à s'attendre qu'on sollicite leur opinion. Elle a aussi affirmé que, comme les sondages étaient «une pratique exemplaire», il fallait que l'ensemble de l'organisation en fasse. En outre, elle a rappelé que les résultats du sondage étaient partagés depuis toujours avec le syndicat intéressé.

[127] Le Conseil est aux prises avec un dilemme, en raison de la preuve présentée et de son évaluation objective de l'effet des actions de l'employeur. Même si les raisons liées au service d'Aliant sont tenues pour vraies, elles ne sont ni impérieuses, ni justifiables. L'effet néfaste de ses actions sur le CSTA n'a pas été prouvé subjectivement parce qu'il ne s'est pas encore manifesté. Néanmoins, le Conseil n'a aucun doute qu'il le fera quand la négociation collective passera aux enjeux économiques et que l'employeur aura en main les résultats du sondage. À cet égard, le Conseil conclut, de façon objective, que l'effet néfaste des actions d'Aliant est inacceptable.

[128] Par conséquent, il juge qu'Aliant a enfreint l'alinéa 94(1)a) dans son sondage auprès des employés, en posant des questions précises sur les salaires, les avantages sociaux et la formation en période de négociation collective. Qu'il soit acceptable ou non de poser des questions à un employé là-dessus au cours d'une année durant laquelle il n'y a pas de négociations collectives importe peu, car il est de toute évidence

on these subject matters when the employer is actively bargaining with a trade union on those very items.

[129] The Board explicitly rejects the arguments of Aliant that an employee survey is protected by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*' freedom of expression. If Aliant is seriously asserting that the survey constitutes an "expression" of the employer, then it has a broader purpose than simply a gauge of workplace satisfaction as was purported to the Board, and accordingly would constitute a greater interference in the Council's legitimate activities than otherwise suggested in both the argument and the evidence led by Aliant.

[130] The improper conduct relates only to those questions dealing with performance and rewards management, which are directly the subject of proposals at this time. Those questions listed as a concern by the Board must be discarded from the survey results. If the independent third-party consultant that is receiving and tabulating the survey results has not conveyed those specific results to Aliant, Aliant must, immediately upon the receipt of this decision, request that any summary or other tabulation results exclude these questions. The Council and the Board are to be provided with a copy of that correspondence. If the information has already been transmitted to Aliant, it is to share the results in their original form with the Council at the earliest opportunity.

CASES CITED

Air Canada (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113)

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRB no. 149)

Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; and 82 CLLC 16,158 (CLRB no. 367)

BCTV, a Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285

Bell Canada, [2001] CIRB no. 116

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465)

Canadian Broadcasting Corporation (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839)

inacceptable qu'un employeur cherche à obtenir des renseignements des employés sur des points comme ceux-là pendant qu'il négocie activement avec un syndicat à ce sujet.

[129] Le Conseil rejette explicitement les arguments d'Aliant selon lesquels un sondage auprès des employés est protégé par les dispositions sur la liberté d'expression de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Si Aliant estime sérieusement que le sondage constitue une «expression» de l'employeur, son objet est plus général que d'arriver à une simple évaluation de la satisfaction quant au lieu de travail, comme elle l'a prétendu au Conseil, et il constituerait par conséquent une ingérence plus grave dans les activités licites du CSTA que ne le laisseraient autrement entendre la plaidoirie et la preuve de l'employeur.

[130] Le comportement répréhensible d'Aliant n'est lié qu'aux questions portant sur le rendement et sur la gestion des récompenses, deux points qui font actuellement l'objet de propositions. Les réponses aux questions que le Conseil considère comme inacceptables doivent être retirées des résultats du sondage. Si le consultant indépendant qui reçoit et compile les résultats n'a pas communiqué ceux-là à Aliant, sur réception de la présente décision, celle-ci doit lui demander d'exclure les réponses visées de tout résumé ou de toute autre compilation des résultats. Aliant doit aussi remettre au CSTA et au Conseil copie de la correspondance échangée à cet égard. Si les résultats en question ont déjà été communiqués à Aliant, elle doit les partager le plus tôt possible avec le CSTA, sous leur forme originale.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113)

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149)

Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; et 82 CLLC 16,158 (CCRT n° 367)

BCTV, une division de WIC TV Limited, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285

Bell Canada, [2001] CCRI n° 116

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465)

Carleton University, [1998] OLRB Rep. January/February 17

Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)

Carleton University, [1998] OLRB Rep. January/February 17

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198)

Maritime Telegraph and Telephone Co. and A.C. & T.W.U. (Re) (1995), 46 L.A.C. (4th) 9 (Christie)

New Brunswick Telephone Company v. Springer (1985), 62 N.B.R. (2d) 305

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922)

Saskatoon (City) Commissioners of Police v. Saskatoon City Police Assn., [1995] S.J. no. 627 (Quicklaw)

Saskatoon City Police Association v. Saskatoon Board of Police Commissioners (1993), 94 CLLC 16,037 (Sask.)

Servall Transport Limited et al. (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRB no. 908)

UNA v. Salvation Army Grace Hospital, [1995] Alta. L.R.B.R. 63

UNA et al. v. AHA et al., [1995] Alta. L.R.B.R. 373

STATUTES CITED

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), ss. 50(b); 94(1)(a); 97

Canadian Charter of Rights and Freedoms, s. 2(b)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198)

Maritime Telegraph and Telephone Co. et A.C. & T.W.U. (Re) (1995), 46 L.A.C. (4th) 9 (Christie)

New Brunswick Telephone Company c. Springer (1985), 62 N.B.R. (2d) 305

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922)

Saskatoon (City) Commissioners of Police v. Saskatoon City Police Assn., [1995] S.J. no. 627 (Quicklaw)

Saskatoon City Police Association v. Saskatoon Board of Police Commissioners (1993), 94 CLLC 16,037 (Sask.)

Servall Transport Limited et autre (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT n° 908)

Société Radio-Canada (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839)

Société Radio-Canada (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102)

UNA v. Salvation Army Grace Hospital, [1995] Alta. L.R.B.R. 63

UNA et al. v. AHA et al., [1995] Alta. L.R.B.R. 373

LOIS CITÉES

Charte canadienne des droits et libertés, art. 2b)

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), art. 50b); 94(1)a); 97

CA1
L100
-R22



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Canadian Union of Communications Workers - Unit No. 2,
applicant,
and
Expertech Network Installations Inc.,
employer,
and
Northern Telecom Canada Limited,
employer,
and
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
interested party,
and
Télébec Ltée,
interested party,
and
Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999,
interested party,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
interested party.

CITED: Expertech Network Installations Inc. et al.

Board File: 21467-C

Decision no. 182
July 5, 2002

Application pursuant to sections 18.1, 44 and 45 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Sale of business - Review of bargaining unit - Bargaining unit structure review - Practice and procedure - Section 18.1 - Section 45 - Pursuant to an application by the Canadian Union of Communications Workers (CUCW), the Board declared that a sale of business had occurred as a result of Expertech acquiring certain divisions of Nortel Networks and Télébec - Expertech then sought a review of the six bargaining units pursuant to sections 45 and 18.1(2) - CUCW argued that a party requesting a review of

Motifs de décision

Union canadienne des travailleurs en communication - Unité N° 2,
requérante,
et
Expertech Bâtisseur de réseaux Inc.,
employeur,
et
Northern Telecom Canada Limitée,
employeur,
et
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
partie intéressée,
et
Télébec Ltée,
partie intéressée,
et
Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999,
partie intéressée,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
partie intéressée.

CITÉ: Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres

Dossier du Conseil: 21467-C

Décision n° 182
le 5 juillet 2002

Demande fondée sur les articles 18.1, 44, et 45 du *Code canadien du travail (Partie I).*

Vente d'entreprise - Révision des unités de négociation - Révision de la structure des unités de négociation - Pratique et procédure - Article 18.1 - Article 45 - En réponse à une demande de l'Union canadienne des travailleurs en communication (UCTC), le Conseil a déclaré qu'il y avait eu vente d'entreprise par suite de l'acquisition par Expertech de certaines divisions de Nortel Networks et de Télébec - Expertech a alors présenté une demande de révision des six unités de négociation, en vertu de l'article 45 et du

bargaining units is required to demonstrate that the existing units are no longer appropriate for collective bargaining - Board found that a review of bargaining units was necessary - Board distinguished the proper threshold test for an application under section 45 from an application under section 18.1(1) - Board must comply with respective wording of the provision under which the review of bargaining units has been initiated - A declaration of sale of business under section 44 does not guarantee a review of the existing bargaining units in spite of an application under section 45 - To determine whether a review is called for, the Board, for all practical purposes, reviews the existing structure to determine if the units are still appropriate for collective bargaining - Although section 45 does not call for the Board to be "satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining," within the meaning of section 18.1(1), and although section 45 instead gives the Board the authority to "determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining," the Board necessarily must review the existing structure, including the viability of the structure in light of the changes that have taken place, in order to arrive at a decision. If, in reality, the consequence may be the same regarding the need to restructure the units, the required level of proof is different in the sense that it may be easier to prove in the context of a declaration of sale or a common employer, by the very nature of the changes that have taken place, as is the case here - Board finds units are no longer appropriate and that a bargaining unit structure review under section 45 is necessary.

Sale of business - Review of bargaining units - Bargaining unit structure review - Determination of appropriate units - Vote - Board determined that two units were appropriate, one composed of craft and technical employees, and one composed of clerical employees - On bargaining unit structure reviews, the Board's mandate is to assemble units that are more appropriate for collective bargaining as such a review allows the Board to consider the labour relations of the parties as a whole - The Board pointed out that the clerical employees already formed a distinct unit which was operating without any problems, and absent major

paragraphe 18.1(2) - L'UCTC a soutenu qu'une partie qui sollicite la révision d'unités de négociation doit démontrer que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le Conseil a conclu à la nécessité de procéder à une révision des unités de négociation - Le Conseil a établi une distinction entre le critère applicable à une demande fondée sur l'article 45, d'une part, et à une demande fondée sur le paragraphe 18.1(1), d'autre part - Le Conseil doit se conformer au libellé de chacune des dispositions invoquées pour demander la révision des unités de négociation - Une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 n'entraîne pas nécessairement une révision des unités existantes, même s'il y a une demande fondée sur l'article 45 - Pour décider s'il se saisira d'une demande de révision, le Conseil examine, à toute fin utile, la structure actuelle pour déterminer si les unités continuent d'être habiles à négocier collectivement par suite de la vente d'entreprise - Même si l'article 45 n'impose pas au Conseil d'être «convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement» au sens du paragraphe 18.1(1), et qu'il donne plutôt le pouvoir au Conseil de «décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement», le Conseil, afin d'en arriver à une détermination, doit nécessairement réviser la structure existante incluant la viabilité de cette structure à la lumière des changements qui y ont eu lieu. Si, dans les faits, la conséquence peut être la même au regard du besoin de restructuration des unités, le niveau de preuve exigé est, lui, différent dans le sens qu'il peut être plus facile à démontrer dans le contexte d'une déclaration de vente ou d'employeur commun, par le fait même des changements qui ont pris place comme c'est le cas en l'espèce - Le Conseil conclut que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement et qu'il est nécessaire d'en réviser la structure en vertu de l'article 45.

Vente d'entreprise - Révision des unités de négociation - Révision de la structure des unités de négociation - Détermination des unités habiles à négocier collectivement - Scrutin - Le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'il y avait lieu de créer deux unités habiles à négocier collectivement, l'une composée des hommes de métier et l'autre, des employés de bureau - Dans les révisions de structures d'unités de négociation, le Conseil a pour mandat de réunir des unités plus habiles à négocier collectivement, étant donné qu'une telle révision donne l'occasion de considérer globalement les relations de travail des

changes in the organization of the working environment, the Board will be reluctant to change a bargaining unit that has proven to be effective in the past - The Board decided that it was not necessary to conduct a representation vote given that the CEP represented a significant majority of the employees in the two units found to be appropriate.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Ottawa on April 22 and 23, 2002.

Representatives of record

Mr. Marco Gaggino, for the Canadian Union of Communications Workers, Unit No. 2;
Mr. John A. Coleman, for Expertech Network Installations Inc.;
Mr. Richard J. Drmaj, for Northern Telecom Canada Limited;
Mr. J. James Nyman, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada;
Ms. Dominique Benoît, for Télébec Ltée;
Ms. Nathalie Massicotte, for the Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999;
Mr. Dennis Rodgers, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada).

Appearances

Mr. Marco Gaggino, for the Canadian Union of Communications Workers, Unit No. 2;
Mr. Philip R. Matthews, for Expertech Network Installations Inc.;
Mr. Micheil M. Russell, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

I - The Application

[1] This is an application filed on September 11, 2000, pursuant to section 44 of the *Code* by the Canadian Union of Communications Workers, Unit No. 2 (the

parties - Le Conseil a fait observer que les employés de bureau formaient déjà une unité distincte, qui fonctionnait sans problème, et qu'en l'absence de changements majeurs dans l'organisation du travail, le Conseil hésitait à modifier une unité de négociation qui s'est révélée efficace dans le passé - Le Conseil a décidé qu'il n'était pas nécessaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation vu que le SCEP représentait la très grande majorité des employés inclus dans les deux unités de négociation jugées habiles à négocier collectivement.

Le Conseil se composait de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Ottawa, les 22 et 23 avril 2002.

Représentants inscrits au dossier

M^e Marco Gaggino, pour l'Union canadienne des travailleurs en communication - Unité N° 2;
M^e John A. Coleman, pour Expertech Bâtitteur de réseaux Inc.;
M. Richard J. Drmaj, pour Northern Telecom Canada Limitée;
M. J. James Nyman, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
M^e Dominique Benoît, pour Télébec Ltée;
M^e Nathalie Massicotte, pour l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999;
M. Dennis Rodgers, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada).

Ont comparu

M^e Marco Gaggino, pour l'Union canadienne des travailleurs en communication - Unité N° 2;
M. Philip R. Matthews, pour Expertech Bâtitteur de réseaux Inc.;
M. Micheil M. Russell, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande déposée le 11 septembre 2000, en vertu de l'article 44 du *Code*, par l'Union canadienne des travailleurs en communication - Unité

applicant, or the CUCW), for a declaration of sale of business. The applicant requests that the Board declare that a sale has occurred between Nortel Networks (formerly Northern Telecom Canada Limited) (Nortel) and Expertech Network Installations Inc. (Expertech). The CUCW asks that Expertech be bound by the CUCW's certification and the collective agreement resulting from it.

[2] In its response, Expertech does not oppose the CUCW's application to the effect that Nortel sold its business to Expertech, and confirms that on May 26, 2000, Expertech acquired Nortel's Canadian Central Office Equipment Operations. Expertech claims that after the said sale, a review of the five units resulting from this transaction with Nortel is necessary pursuant to sections 45 and 18.1(2) of the *Code*.

[3] After the initial application was filed and during the investigating process, Expertech advised the Board that it had made a second acquisition, namely the purchase of the Central Office Equipment Operations and the Outside Plant Operations of Télébec Ltée in Quebec. This transaction took place on June 11, 2001, and according to Expertech, the results of this acquisition must be dealt with as part of the current application.

II- Background and Facts

[4] In April of 1996, the divisions responsible for Bell Canada's Central Office Equipment Installation (COE) and Outside Plant Construction (Access) were established as a new company under the name of Expertech Network Installations Inc.

[5] Expertech is a telecommunications construction company that services both Outside Plant Construction (Access) and inside Central Office Equipment Installation (COE). It services approximately 150 clients, Bell Canada being its main customer and presently employs approximately 2,100 employees. Expertech's head office is in Barrie, Ontario and it operates numerous regional offices across Canada as well as in the United States and Australia.

[6] Central Office Equipment Installation (COE) services essentially involve the physical installation,

N° 2 (la requérante ou l'UCTC), en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise. La requérante demande au Conseil de déclarer qu'une vente a eu lieu entre Nortel Networks (anciennement Northern Telecom Canada Limitée) (Nortel), et Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. (Expertech). L'UCTC demande que Expertech soit liée par l'accréditation qu'elle possède et par la convention collective en découlant.

[2] Dans sa réponse, Expertech ne conteste pas la demande de l'UCTC, à savoir qu'il y a eu vente d'entreprise de Nortel à Expertech, et confirme que le 26 mai 2000, Expertech a acquis le Service d'exploitation du matériel de central téléphonique de Nortel. Expertech prétend que par suite de ladite vente, une révision des cinq unités résultant de cette transaction avec Nortel est nécessaire en vertu de l'article 45 et du paragraphe 18.1(2) du *Code*.

[3] Par suite du dépôt de la demande initiale et durant le processus d'enquête de la demande, Expertech a avisé le Conseil d'une deuxième acquisition, c'est-à-dire, l'achat du Service d'exploitation du matériel de central téléphonique et le Service d'exploitation des réseaux extérieurs de Télébec Ltée (Télébec) dans la province de Québec. Cette transaction a eu lieu le 11 juin 2001 et selon Expertech, le résultat de cette acquisition doit également être traité dans le cadre de la présente demande.

II - Contexte et faits

[4] En avril 1996, les divisions responsables du Service d'exploitation du matériel de central téléphonique (MCT) et du Service d'exploitation des réseaux extérieurs (Access) ont été constituées en nouvelle société sous le nom de Expertech Bâtisseur de réseaux Inc.

[5] Expertech est une société d'installation de réseaux de télécommunications qui assure l'installation des réseaux extérieurs (Access) et du matériel de central téléphonique (MCT). Elle pourvoit aux besoins d'environ 150 clients, Bell Canada en étant le principal et emploie actuellement environ 2 100 employés. Expertech a son siège social à Barrie (Ontario) et exploite de nombreux bureaux régionaux partout au Canada ainsi qu'aux États-Unis et en Australie.

[6] Le Service d'exploitation du matériel de central téléphonique (MCT) comprend essentiellement

cabling and testing of high-tech telecommunications equipment in various telephone companies' central offices, customer premises or remote switching centres. The COE operations require skilled technicians who work primarily in an indoor environment. Typically, the COE employees work on longer projects varying from one day to four months.

[7] Outside plant (Access) essentially involves the installation of cables, wires, poles and conduits that connect the main distribution frame of a telecommunications' central office and customer premises. This work is typically of shorter duration, ranging from one to four days, and is more in the nature of craft construction work being primarily performed in an outdoor environment.

[8] The employees working in connection with the installation of communications and related equipment (the technicians) are approximately 1,590 in total and the employees engaged in clerical and related work (the clerical employees) are approximately 260 in total.

[9] There are nine classifications of clerical positions. The clerical positions are not evenly separated between the different classifications. Over 200 of the clerical employees are what is referred to as customer service centre (CSC) associates. These clerical employees do not perform what is known as traditional administrative functions; they rather perform administrative customer service functions.

[10] A great majority of Expertech employees are ex-Bell Canada employees. They have historically been long-service employees.

[11] As mentioned above, Expertech and Nortel reached an agreement in May 2000 providing for Expertech's purchase of Nortel's Central Office Equipment Operations.

[12] After this first transaction, there were five bargaining units in the new company. These units were represented by the following unions, according to the following certification orders:

l'installation matérielle, le câblage et l'essai du matériel de télécommunications de pointe dans les centraux téléphoniques, les locaux des clients et les centres de commutation à distance de diverses compagnies de téléphone. Le Service MCT fait appel à des techniciens qualifiés qui travaillent surtout à l'intérieur. En général, les employés du Service MCT travaillent dans le cadre de projets relativement longs, soit de un jour à quatre mois.

[7] Le Service d'exploitation des réseaux extérieurs (Access) comprend essentiellement l'installation de câbles, de fils, de poteaux et de conduits qui relient le réseau de distribution d'un central téléphonique d'une société de télécommunications aux locaux des clients. Généralement, ce travail s'accomplit brièvement, soit de un à quatre jours, et consiste davantage en des travaux de construction spécialisés effectués surtout à l'extérieur.

[8] Il y a un total d'environ 1 590 employés qui travaillent à l'installation de systèmes de communication et de matériel connexe (les techniciens) et un total d'environ 260 employés qui font du travail de bureau ou exercent des fonctions connexes (employés de bureau).

[9] Il y a neuf classifications des postes d'employés de bureau. Ceux-ci ne sont pas répartis également entre les différentes classifications. Plus de 200 des employés de bureau sont ce qu'on appelle des associés du centre de service à la clientèle (CSN). Ces employés de bureau n'exercent pas ce qu'on appelle des fonctions administratives classiques, mais plutôt des fonctions administratives de service à la clientèle.

[10] La grande majorité des employés d'Expertech sont d'anciens employés de Bell Canada. Ils justifient généralement de longs états de service.

[11] Tel que mentionné plus haut, en mai 2000, Expertech et Nortel concluaient une entente prévoyant l'achat par Expertech du Service d'exploitation du matériel de central téléphonique de Nortel.

[12] Par suite de cette première transaction, on retrouve cinq unités de négociation au sein de l'entreprise nouvellement formée. Ces unités sont représentées par les syndicats suivants selon les ordonnances d'accréditation suivantes:

CUCW - Unit No. 2

[13] The CUCW is the bargaining agent for a unit of about 109 Nortel (formerly Northern) employees installing communication systems and related equipment (Central Office Equipment (COE)) in eastern Canada at the time of the application (currently the unit includes 52 employees). The description of the bargaining unit in the certification order (6910-U) reads as follows:

all employees employed by Northern Telecom Canada Limited to work in connection with the installation of communications and related equipment in the Eastern Region of Canada including such employees temporarily assigned outside of Canada, **excluding** installation supervisor and all those above the rank of installation supervisor.

Communications, Energy and Paperworkers Union (CEP)

[14] CEP is the bargaining agent for three separate units.

[15] The first unit included about 1,690 employees at the time of the application (now about 1,440). This unit was recognized by Expertech as a result of certain sectors at Bell Canada. The description of the bargaining unit in the most recent Board order (6258-U) reads as follows:

all craft and service employees of Bell Canada classified as apparatus cleaner, auto equipment mechanic, auto equipment mechanic apprentice, building control centre operator, building equipment man, building maintenance man, building serviceman, carpenter, electrician, elevator dispatcher, elevator mechanic, elevator operator, engineroom mechanic, garage serviceman, house servicewoman (full-time), house servicewoman (36 hours), house servicewoman (30 hours), inquiry desk attendant, mail car chauffeur, materielman I, materielman II, materielman III, material driver (tractor-trailer), painter, plasterer, plumber, stationary engineer (Ont.) (4th class), stationary engineman (Que.) (4th class), stationary engineer (Ont.) (3rd class), stationary engineman (Que.) (3rd class), utilityman, cable repairman, central officeman I, central officeman II, central office officeman III, combinationman, computer communications serviceman I, computer communications serviceman II, craft technician IA, installer I, installer II, installer-repairman I, installer-repairman II, lineman, repairman I, repairman II, splicer, and tester, **excluding** foremen, those above the rank of foreman, and occasional employees engaged on the understanding that their period of employment will not exceed three consecutive weeks.

UCTC - Unité N° 2

[13] L'UCTC est l'agent négociateur d'une unité d'environ 109 employés lors du dépôt de la demande (présentement, l'unité comprend 52 employés) au service de Nortel (anciennement Northern) à l'installation de systèmes de communication et de matériel connexe (Service MCT) dans l'Est du Canada. La description de l'unité de négociation dans l'ordonnance d'accréditation (6910-U) se lit ainsi:

tous les employés qui travaillent pour Northern Telecom Canada Limitée à l'installation de systèmes de communication et d'équipement connexe dans l'Est du Canada, y compris les employés temporairement affectés à l'extérieur du Canada provenant de cette région, à l'**exclusion** du superviseur de l'installation et de ceux de rang supérieur.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

[14] Le SCEP est l'agent négociateur de trois unités distinctes.

[15] Une première unité comprenait environ 1 690 employés lors du dépôt de la demande (comprend présentement environ 1 440 employés). Cette unité a été reconnue par Expertech découlant de certains secteurs chez Bell Canada. La description de l'unité de négociation telle que décrite dans la plus récente ordonnance du Conseil (6258-U) se lit ainsi:

tous les hommes de métiers et préposés aux services employés par Bell Canada qui sont classifiés comme: nettoyeur de l'appareillage, mécanicien - équipement automobile, apprenti mécanicien - équipement automobile, opérateur de l'équipement de conditionnement d'air, préposé à l'équipement des bâtiments, préposé à l'entretien des bâtiments, préposé aux bâtiments, menuisier, électricien, ordonnanceur du mouvement des ascenseurs, mécanicien d'ascenseur, opérateur d'ascenseur, préposé à la chambre des moteurs, préposé aux garages, femme de ménage (plein temps), femme de ménage (36 heures), femme de ménage (30 heures), commis aux renseignements, conducteur d'automobiles postales, préposé au matériel I, préposé au matériel II, préposé au matériel III, conducteur de semi-remorque - matériel, peintre, plâtrier, plombier, ingénieur stationnaire 4^{ième} classe, ingénieur stationnaire 3^{ième} classe, préposé à tout ouvrage, réparateur de câbles, préposé au bureau central I, préposé au bureau central II, préposé au bureau central III, chargé de travaux divers, préposé au service communications informatique I, préposé au service communications informatique II, technicien de métier IA, installateur I, installateur II, installateur-réparateur I, installateur-réparateur II, monteur de lignes, réparateur I, réparateur II, épaisseur de câbles, et préposé aux essais, à l'**exclusion** des contremaîtres, des personnes de niveau supérieur à celui de contremaître, et des employés occasionnels engagés à la condition que la durée de leur emploi ne dépassera pas trois semaines consécutives.

[16] A second unit represented by CEP, Local 4, included 169 employees at the time of the application (now about 69 employees) coming from Nortel (formerly Northern). The description of the bargaining unit in the certification order (6909-U) reads as follows:

all employees employed by Northern Telecom Canada Limited to work in connection with the installation of communications and related equipment in the Western Region of Canada including such employees temporarily assigned outside of Canada, **excluding** installation supervisor and all those above the rank of installation supervisor.

[17] Finally, CEP represents a third unit comprised of office employees and related groups, which included about 245 employees at the time of the application (now about 261 employees). This certification order is the only existing order having Expertech as the employer. The description of the bargaining unit in the certification order (7449-U) reads as follows:

All office employees and related groups working for Expertech Network Installations Inc. in Ontario and Quebec, **excluding** management employees and those employees automatically excluded by law.

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)

[18] CAW-Canada represents a unit issued out of Nortel's acquisition of Northern, which includes about six employees performing toolroom/material and equipment management functions. The collective agreement between the parties describes the unit as follows:

all technical, office and clerical employees of Nortel Networks Corporation, at its manufacturing divisions and research development branch laboratory in the County of Peel, Ontario save and except ... (in Bramalea, Ontario).

[19] In addition, this structure comprising five bargaining units was modified by the addition of a group of employees from Télébec. On May 11, 2001, Expertech informed the Board that there would be new changes to its organization in view of the acquisition of part of Télébec's operations related to the central office equipment and outside operations. As a result, 6 relay centre equipment installers (COE technicians) and 18

[16] Une deuxième unité représentée par le SCEP, section locale 4, comprenait environ 169 employés provenant de Nortel (anciennement Northern) lors du dépôt de la demande (comprend présentement environ 69 employés). La description de l'unité de négociation telle que prévue dans l'ordonnance d'accréditation (6909-U) se lit ainsi:

tous les employés qui travaillent pour Northern Telecom Canada Limitée à l'installation de systèmes de communication et d'équipement connexe dans l'Ouest du Canada, y compris les employés temporairement affectés à l'extérieur du Canada provenant de cette région, à l'**exclusion** du superviseur de l'installation et de ceux de rang supérieur.

[17] Finalement, le SCEP représente une troisième unité regroupant des employés de bureau et de groupes connexes, laquelle comprenait environ 245 employés lors du dépôt de la demande (comprend présentement environ 261 employés). L'ordonnance d'accréditation est la seule en vigueur dont l'employeur est Expertech. La description de l'unité de négociation telle que prévue dans l'ordonnance d'accréditation (7449-U) se lit ainsi:

Tous les employés de bureau et groupes connexes qui travaillent pour la compagnie Expertech Bâtisseurs de réseaux Inc. dans les établissements situés en Ontario et au Québec, à l'**exclusion** des cadres et de ceux systématiquement exclus par la loi.

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

[18] TCA-Canada représente une unité émanant de l'acquisition de Northern par Nortel et comprend environ six employés exerçant les fonctions de commis au magasin des outils/gestion de matériel et d'équipement. La convention collective entre les parties décrit l'unité ainsi:

Tous les employés techniques et de bureau de Nortel Networks Corporation, dans ses divisions manufacturières et son laboratoire de recherche dans le comté de Peel (Ontario) à l'exception de ... (à Bramalea (Ontario)).

[19] Par ailleurs, cette structure qui comprenait cinq unités de négociation a été modifiée par l'ajout d'un groupe d'employés en provenance de Télébec. Le 11 mai 2001, Expertech informait le Conseil que des nouveaux changements seraient apportés au sein de son organisation en vue de l'acquisition d'une partie de Télébec reliée aux activités d'installation de matériel de central téléphonique et à l'exploitation des réseaux

splicer-fitters (Access technicians) were transferred from Télébec to Expertech, effective June 11, 2001. These employees are represented by the Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999 (Teamsters). The description of the bargaining unit in the certification order (6925-U) dated February 6, 1996, reads as follows:

all technicians, **excluding** supervisors and those above the rank of supervisor.

[20] The collective agreements entered into and applicable at the time of Expertech's initial and amended application are as follows:

- collective agreement between CUCW Unit No. 2 and Northern for the group of installers in Eastern Canada (order no. 6910-U) effective from June 26, 1997 to February 29, 2000;

- collective agreement between CEP and Expertech for a group of technicians and casual workers (order no. 6258-U) effective from November 22, 1998 to November 30, 2001;

- collective agreement between CEP and Expertech for the installers in Western Canada (order no. 6909-U) effective from September 15, 2000 to May 25, 2002;

- collective agreement between CEP and Expertech for the office employees and related groups working in Quebec and Ontario (order no. 7449-U) effective from November 20, 1998 to May 31, 2001;

- collective agreement between CAW-Canada and Northern for the employees working in Bramalea, Ontario, effective from February 26, 2000 to February 25, 2003;

- collective agreement between the Teamsters and Télébec for all the technicians (order no. 6925-U) effective from July 21, 1996 to July 21, 2001.

[21] As a result of Expertech's acquisition of part of Nortel's and Télébec's operations, 169 technicians represented by CEP, Local 4 (Western Region), 109 technicians represented by the CUCW, Unit No. 2

extérieurs. Ce faisant, 6 installateurs de matériel de central téléphonique (techniciens du Service MCT) et 18 épisseurs-monteurs (techniciens du Service Access) ont été transférés de Télébec à Expertech à partir du 11 juin 2001. Ces employés sont représentés par l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 (Teamsters). La description de l'unité de négociation telle que prévue dans l'ordonnance d'accréditation (6925-U) en date du 6 février 1996 se lit ainsi:

tous les techniciens, à l'**exclusion** de ceux exerçant des fonctions de supervision et de ceux de rang supérieur.

[20] Les conventions collectives conclues et applicables lors du dépôt de la demande initiale et de la demande modifiée d'Expertech sont les suivantes:

- convention collective liant l'UCTC, Unité N° 2 et Northern pour le groupe d'employés d'installation de l'Est du Canada (ordonnance n° 6910-U) en vigueur du 26 juin 1997 au 29 février 2000;

- convention collective liant le SCEP et Expertech pour le groupe des techniciens et employés auxiliaires (ordonnance n° 6258-U) en vigueur du 22 novembre 1998 au 30 novembre 2001;

- convention collective liant le SCEP et Expertech pour les employés d'installation de l'Ouest du Canada (ordonnance n° 6909-U) en vigueur du 15 septembre 2000 au 25 mai 2002;

- convention collective liant le SCEP et Expertech pour le groupe des employés de bureau et des groupes connexes travaillant au Québec et en Ontario (ordonnance n° 7449-U) en vigueur du 20 novembre 1998 au 31 mai 2001;

- convention collective liant TCA-Canada et Northern pour le groupe d'employés travaillant à Bramalea (Ontario) en vigueur du 26 février 2000 au 25 février 2003;

- convention collective liant les Teamsters et Télébec pour tous les techniciens (ordonnance n° 6925-U) en vigueur du 21 juillet 1996 au 21 juillet 2001.

[21] Par suite de l'acquisition par Expertech d'une partie des activités de Nortel et de Télébec, cent soixante-neuf (169) techniciens représentés par la section locale 4 du SCEP (région de l'Ouest), cent neuf

(Eastern Region), about 4 tool/material attendants and 2 office employees from a Nortel unit represented by CAW-Canada, and finally, 6 COE technicians and 18 Access technicians from Télébec were added to the list of Expertech employees.

[22] Expertech now employs COE technicians currently working under the provisions of three different collective agreements. Some of these units group together COE technicians and Access technicians; that is the case for the unit of employees from Télébec represented by the Teamsters and for the craft and service unit at Expertech represented by CEP. Before Expertech's acquisitions, it already employed about 367 COE technicians represented by CEP in the same unit as about 1,300 Access technicians.

[23] A first decision was rendered in the present matter on November 2, 2001 by a Board panel composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Mr. Daniel Charbonneau and Mr. David Gourdeau, Members. The Board determined that a sale of business had occurred within the meaning of section 44 of the *Code* in the instant case. In particular, the Board recognized that Expertech had acquired Nortel's (formerly Northern) Central Office Equipment Operations as well as the Télébec's Central Office Equipment Operations and Outside Plant Operations.

[24] After this first decision and because one of the members was unavailable, the present case was reassigned to Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Code*.

[25] The Board now must determine if it is necessary to undertake a review of the structure of the bargaining units, in accordance with sections 18.1(2) and 45 of the *Code*, and if so, how to restructure these units. After a pre-hearing conference on December 10, 2001, the Board asked the parties to file additional written submissions on whether or not there is a need to review

(109) techniciens représentés par l'UCTC, Unité N° 2 (région de l'Est), environ quatre (4) employés exerçant les fonctions de préposé aux outils et au matériel et deux (2) employés de bureau d'une unité représentée par TCA-Canada en provenance de Nortel et, enfin, six (6) techniciens du Service MCT et dix-huit (18) techniciens du Service Access en provenance de Télébec ont été ajoutés à la liste des employés d'Expertech.

[22] Expertech emploie maintenant des techniciens du Service MCT, qui sont présentement régis par les dispositions de trois différentes conventions collectives. Certaines de ces unités regroupent à la fois des techniciens du Service MCT et des techniciens du Service Access; tel est le cas de l'unité d'employés représentés par les Teamsters en provenance de Télébec, et de l'unité d'hommes de métier et de préposés au service déjà existante chez Expertech représentés par le SCEP. Avant les acquisitions par Expertech, cette dernière employait déjà environ 367 techniciens du Service MCT représentés par le SCEP dans une même unité que 1 300 techniciens du Service Access.

[23] Une première décision a été rendue dans le présent dossier le 2 novembre 2001 par un banc du Conseil composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, M. Daniel Charbonneau et M^e David Gourdeau, Membres. Le Conseil a alors conclu qu'il y avait bien eu vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* dans le cas présent. Notamment, le Conseil a reconnu qu'Expertech avait acquis les Services d'exploitation du matériel de central téléphonique de Nortel (anciennement Northern) ainsi que le Service d'exploitation du matériel de central téléphonique et le Service d'exploitation des réseaux extérieurs de Télébec.

[24] Après cette première décision et en raison de la non-disponibilité d'un des membres, le présent dossier a été réassigné à M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule, conformément à l'alinéa 14(3)f) du *Code*.

[25] Il s'agit maintenant pour le Conseil de déterminer s'il y a lieu de procéder à une révision de la structure des unités de négociation, conformément au paragraphe 18.1(2) et à l'article 45 du *Code* et dans l'affirmative, comment restructurer ces unités. À la suite d'une conférence préparatoire, le 10 décembre 2001, le Conseil invitait les parties à déposer des

the current bargaining unit structure following the declaration of sale of business.

[26] On February 22, 2002, the Board rendered a second decision notifying the parties that after examining all the parties' submissions, it determined that a review of the existing bargaining units structure was necessary because of this declaration of sale of business and the different bargaining units that resulted from it. The Board also advised that the written reasons for its decision would follow.

[27] Having given the parties the opportunity to discuss how to restructure the units, and since there was no agreement between the parties, the Board summoned all the parties to a hearing in Ottawa, on April 22 and 23, 2002, to deal with that issue. More precisely, in a letter dated April 5, 2002, the Board asked the parties to address the following issues at the hearing:

(1) Central Office Equipment Operations (COE) and Outside Plant (Access) Operations

- factors that distinguish the Central Office Equipment Operations (COE) unit from the Outside Plant (Access) Operations unit;

- the degree of intermingling and community of interest of the employees in each of these two groups,

2) Clerical employees

- Given the existence of a separate unit of clerical employees, the factors that support or do not support combining this group of employees with the above unit(s) of employees.

[28] In a letter dated April 18, 2002, Expertech advised the Board that it had modified its position on the revised structure of the units it was proposing. It confirmed that it no longer intended to ask the Board to order that two distinct units of technicians (COE and Access) be created, but agreed with a unit for all technicians. Among other things, Expertech's letter indicated that:

observations écrites supplémentaires sur le besoin ou non de réviser la structure actuelle des unités de négociation par suite de la déclaration de vente d'entreprise.

[26] Le 22 février 2002, le Conseil rendait une deuxième décision avisant les parties qu'après étude de toutes les observations des parties, il était d'avis qu'une révision de la structure existante des unités de négociation était nécessaire par suite de cette déclaration de vente d'entreprise et des différentes unités de négociation qui en découlent. Le Conseil avisait également qu'il écrirait les motifs de cette décision.

[27] Après avoir donné aux parties l'occasion de discuter sur la façon de restructurer les unités, et en l'absence d'une entente entre les parties, le Conseil convoquait celles-ci à une audience à Ottawa, les 22 et 23 avril 2002, pour traiter de la question. Plus précisément, dans sa lettre du 5 avril 2002, le Conseil invitait les parties à aborder les questions suivantes, lors de l'audience:

(1) Opérations centrales d'équipement de bureau et opérations à l'extérieur des installations

- les facteurs qui différencient les opérations centrales d'équipement de bureau des opérations à l'extérieur des installations;

- le niveau d'intégration et de communauté d'intérêts des employés dans chacun des deux groupes;

2) Groupe des employés de bureau

- Étant donné l'existence d'une unité distincte d'employés de bureau, les facteurs qui appuient ou n'appuient pas la fusion de ce groupe d'employés avec l'unité (les unités) d'employés susmentionnée(s).

[28] Par correspondance datée le 18 avril 2002, Expertech avisait le Conseil d'une modification dans sa position à l'égard de la révision de la structure des unités qu'elle proposait. À cet effet, Expertech confirmait qu'elle n'entendait plus demander au Conseil d'ordonner la formation de deux unités distinctes de techniciens (des Services MCT et Access), mais qu'elle convenait plutôt à ce qu'une unité regroupe tous les techniciens. Cette correspondance d'Expertech précise, entre autres, ce qui suit:

... Expertech has reconsidered its position with regard to its request that the COE technicians be in a separate bargaining unit from the access technicians, which was of course, one of the issues which the Board has asked to be addressed in the upcoming hearings.

... Therefore, this is to confirm that Expertech's position before the Board will be that a two bargaining unit structure for Expertech is appropriate and desirable, that is, a bargaining unit comprised of all technicians and a clerical bargaining unit, the clerical unit to simply reflect that unit as it exists today.

... Expertech a reconsidéré sa position à l'égard de sa demande que les techniciens du Service MCT fassent partie d'une unité de négociation distincte de celle des techniciens du Service Access, ce qui était, bien entendu, une des questions que le Conseil avait demandé d'aborder dans les audiences à venir.

... Par conséquent, nous confirmons par la présente qu'Expertech adoptera comme position devant le Conseil qu'une structure de deux unités de négociation est habile à négocier et souhaitable pour Expertech, c'est-à-dire une unité de négociation regroupant tous les techniciens, et une unité de négociation des employés de bureau qui reflète simplement l'unité qui existe actuellement.

(traduction)

[29] The present decision consists, firstly, of the Board's reasons for decision on the issue of whether the current structure of the bargaining units needs to be reviewed after its declaration of sale of business, and secondly, how the existing units should be restructured.

[29] La présente décision porte, dans un premier temps, sur les motifs de la décision du Conseil sur la nécessité de réviser la structure actuelle des unités de négociation par suite de la déclaration de vente d'entreprise du Conseil et, dans un deuxième temps, sur la façon de restructurer les unités existantes.

III - The Parties' Positions

The CUCW

(1) Need to review the units

[30] In his submissions, counsel for the CUCW maintained that the Board should not undertake a review of the structure of the bargaining units in place at Expertech because this would affect the unit represented by the CUCW.

[31] He claimed that Expertech and the other concerned parties have not demonstrated that the current bargaining unit structure would cause any deterioration whatsoever in labour relations. He added that nothing in Expertech's position demonstrates that the current units are no longer appropriate. He submitted that the unit represented by the CUCW has been created several decades ago and that nothing suggests that labour relations at Expertech could not continue effectively and harmoniously with its current structure.

[32] CUCW's counsel added that the other parties in the case had in no way informed him that problems exist with the current bargaining unit structure or that there are jurisdictional conflicts between the bargaining units. He stated that he has not had to file any grievances resulting from possible inter-unit jurisdictional conflicts. He also mentioned that

III - Positions des parties

L' UCTC

(1) Besoin de réviser les unités

[30] Dans ses observations, le procureur de l'UCTC a soutenu que le Conseil ne devrait pas procéder à la révision de la structure des unités de négociation en place chez Expertech puisque cette révision affecterait l'unité représentée par l'UCTC.

[31] Il a prétendu qu'Expertech et les autres parties intéressées n'ont aucunement démontré que la structure actuelle des unités de négociation serait responsable d'une quelconque détérioration des relations de travail. Il a ajouté que rien dans la position d'Expertech ne démontre que les présentes unités ne sont plus habiles à négocier. Il soutient que l'unité représentée par l'UCTC existe depuis plusieurs décennies et qu'il n'existe aucun historique permettant de croire que les relations de travail chez Expertech ne pourraient se poursuivre de manière efficace et harmonieuse avec la structure actuelle.

[32] Le procureur de l'UCTC a ajouté qu'il n'avait nullement été informé par aucune des autres parties au dossier de l'existence de problèmes relativement à la structure actuelle des unités de négociation ou encore de conflits de compétence entre les unités de négociation. Il a déclaré ne pas avoir eu à déposer aucun grief découlant de possibles conflits de

bargaining began in May 2000 to renew the collective agreement and that the bargaining was going well.

[33] According to the CUCW, this review is not justified because the other parties have not demonstrated the merits of merging the employee units it represents with the ones represented by CEP. It maintains that the different job descriptions submitted for the positions in the current units illustrate a diversity and divergence such that there is no possible mobility between these different units.

[34] Furthermore, counsel for the CUCW claimed that section 45 does not provide that a review of the existing units should automatically take place when a sale of business is declared. He maintained that this section rather allows the Board to undertake this revision only if a party so requests and if it can be established that the units in question are no longer appropriate for collective bargaining.

[35] Relying on the wording of section 45, counsel for the CUCW argued that an application for review filed under section 45 should be analyzed in the same way as an application for review filed under section 18.1(1).

[36] On this subject, counsel for the CUCW supported his allegations with excerpts of Board decisions as well as the report entitled *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (Chair: Andrew C. L. Sims) (the Sims Report).

[37] Among others, he made reference to *Sécur Inc.* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 109:

[62] It must also be remembered that the legislative provisions have been amended since these decisions and that the Board must now take into account the principles that led to this revision of the Code. In its review of the Board of the time, *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), observed that the Code was silent on the criteria and reasoning that was to guide it in its decision making. **Regardless of the section under which the reconfiguration is being applied for, the terms and conditions applied by the Board will be the same. It is for that reason that the**

compétence inter-unités. Il a mentionné également qu'il a entamé des négociations pour le renouvellement de la convention collective en mai 2000 et que ces négociations procèdent de façon harmonieuse.

[33] Selon l'UCTC, cette révision n'est pas justifiée puisque les autres parties n'ont pas démontré le bien-fondé de fusionner l'unité des employés qu'il représente avec celles représentées par le SCEP. Il a soutenu que les différentes descriptions de tâches soumises pour les postes provenant des unités actuelles font état d'une diversité et de divergences démontrant qu'il n'y a pas de mobilité possible entre ces différentes unités.

[34] Par ailleurs, le procureur de l'UCTC a prétendu que l'article 45 ne crée aucun automatisme permettant de procéder à la révision des unités en place lorsqu'une déclaration de vente d'entreprise est prononcée. Il a soutenu que cet article permet plutôt au Conseil de procéder à cette révision seulement si une partie le demande et si l'on peut établir que les unités en question ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[35] En citant le libellé de l'article 45, le procureur de l'UCTC a soutenu qu'une demande de révision présentée en vertu de l'article 45 devait être analysée de la même façon qu'une demande de révision présentée en vertu du paragraphe 18.1(1).

[36] Le procureur de l'UCTC s'est appuyé, à ce sujet, sur des extraits de décisions du Conseil ainsi que du rapport intitulé *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision* (Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995) (président: Andrew C.L. Sims) (le rapport Sims).

[37] Il a cité, entre autres, un extrait de la décision *Sécur Inc.* (2001), décision du CCRI n° 109, non encore rapportée:

[62] Il faut aussi se rappeler que les dispositions législatives ont été modifiées depuis ces décisions et que le Conseil doit maintenant tenir compte des principes qui ont amené ce remaniement du Code. Lors de son étude du Conseil de l'époque, le Rapport Sims, *Vers l'équilibre: Révision du Code canadien du travail, Partie I*, a constaté que le Code était silencieux sur les critères et le raisonnement qui devaient le guider dans sa prise de décision. **Quel que soit l'article en vertu duquel la reconfiguration est demandée, les modalités appliquées par le Conseil seront les mêmes. C'est ainsi que les éléments soulevés par le rapport Sims, précité, sont d'un**

elements raised in the aforementioned Sims Report are of definite interest in this case (see pages 67 to 70). The substance is as follows.

...

[64] To obtain a redefinition of the certified units, the parties must demonstrate that: the existing units hamper labour relations, the proposed unit is more appropriate and more likely to lead to more harmonious relations, the interests of the members in the various bargaining units are no longer diverging, and thus that the existing structure is no longer valid.

[65] For its part, the Board's decision shall take into account the following three principles: the bargaining units must be described in a general rather than an enumerative way; large units are preferred; and supervisors shall not be certified in the same unit as their subordinates. **It follows that the Board shall not proceed with the redefinition of the units unless it is satisfied that the existing structures present serious problems.** Once the need for a review has been demonstrated, the Board shall complete one after hearing all the parties.

(pages 28 and 29; emphasis added by applicant's counsel)

[38] To this effect, the CUCW insisted that there is a certain burden of proof on the party or parties that are requesting a review of the bargaining units to demonstrate that these units are no longer appropriate.

[39] In support of his allegations, he referred to various excerpts from *Air Canada et al.* [2000], CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010, in which the Board was inspired by certain excerpts of the Sims Report:

[41] The amended provisions of sections 35 and 18.1 were enacted by Parliament following upon the so-called Sims Report entitled *Seeking a Balance: Review of Part I of the Canada Labour Code*. **The relevant analysis and recommendations of this Report may also usefully be considered in assessing the statutory purposes and the considerations to be borne in mind by the Board.** The Report notes:

"In the short run, such reviews can drastically interfere with normal bargaining and contract administration processes. They can override the choice of bargaining agent made by employees and seriously alter a trade unions' structure. However, in the long run, such reviews can benefit labour relations within the enterprise, by addressing issues such as technology or market forces which have eroded the job duties and communities of interest that justified the original configuration.

intérêt certain à la présente instance (voir les pages 75 à 77). En voici la substance.

(sic)

[...]

[64] Pour obtenir la redéfinition des unités accréditées, les parties doivent démontrer que: les unités existantes nuisent aux relations de travail, que l'unité proposée est plus appropriée et susceptible d'établir des relations plus harmonieuses, que les intérêts des membres des diverses unités de négociation ne sont plus divergents et donc, que la structure existante n'est pas valable.

[65] De son côté, la décision du Conseil tiendra compte des trois principes suivants: les unités de négociation doivent être décrites de façon générale plutôt qu'énumérative; les grandes unités sont préférées; les surveillants ne seront pas accrédités dans la même unité que leurs subalternes. **Il s'ensuit que le Conseil ne procédera pas à la redéfinition des unités à moins d'être convaincu que les structures existantes posent de graves problèmes.** Une fois démontrée la nécessité d'une révision, le Conseil la mènera à terme après avoir entendu toutes les parties.

(pages 28 et 29; c'est le procureur du requérant qui souligne)

[38] L'UCTC a insisté à cet effet sur un certain fardeau de preuve qui incomberait à la ou les partie(s) qui demande(nt) une révision des unités de négociation de démontrer que ces unités ne sont plus habiles à négocier.

[39] À l'appui de ses prétentions, il a cité différents extraits de la décision *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, dans laquelle le Conseil s'est inspiré de certains passages du rapport Sims.

[41] Les dispositions modifiées de l'article 35 et l'article 18.1 ont été adoptées par le Parlement après la publication du rapport Sims, comme on l'appelle communément, intitulé *Vers l'Équilibre: Révision de la Partie 1 du Code canadien du travail*. **L'analyse et les recommandations pertinentes contenues dans ce rapport pourraient également s'avérer utiles pour évaluer les objets législatifs et les éléments dont le Conseil doit tenir compte.** Voici ce que dit le rapport:

«À court terme, de telles révisions peuvent interférer considérablement avec les processus habituels de négociation et d'administration des conventions. Ils peuvent brimer le choix des employés quant à l'agent négociateur et modifier sérieusement la structure d'un syndicat. Cependant, à long terme, ces révisions peuvent se révéler profitables pour les relations de travail au sein de l'entreprise, par exemple lorsque des changements technologiques ou les forces du marché ont fait disparaître certaines fonctions ou ont influé sur la communauté d'intérêts sur laquelle était fondée la configuration originale.

At present, the *Code* contains no criteria and no specific processes or powers to guide it through such major reviews. The authority should continue, but should be set out in a separate section of the *Code*.

The Board views its role vis-a-vis bargaining unit determination as ongoing and encourages parties to apply to vary certificates when circumstances warrant change. At present, the Board sometimes initiates reviews of its own accord. Further, even if an applicant tries to withdraw the application, the Board may refuse to grant the withdrawal and continue on.

The Board will not amend bargaining units without compelling reasons. It will review bargaining unit structures if social, economic, and technological conditions in the workplace have evolved so that existing bargaining structures are out of date. It will act in situations where bargaining is cumbersome and change is necessary to streamline bargaining, or to reduce jurisdictional disputes.

In deciding whether to conduct a review, the Board is guided by whether it would foster the development of good relations and constructive collective bargaining practices. **Applicants requesting a review must demonstrate that:**

(a) the unit proposed is more appropriate and will lead to a more harmonious relationship;

(b) the present structure or bargaining agents have resulted in poor or impossible labour relations;

(c) there is no longer a divergence of interest between the members of the various bargaining units;

(d) the present structure is not viable.

...

Because of the substantial disruption and expense, **such reviews should be undertaken only if directly affected parties can satisfy the Board that there are serious problems with the current bargaining unit structures.** Otherwise there is no justification for interfering with the employees' choice of bargaining agent. The employer or one or more of the affected trade unions should initiate the process, not the Board of its own volition. Once a party has made the case for review, the Board should be able to finish the review, bringing in all affected parties to the proceedings.

...

RECOMMENDATIONS:

The *Code* should contain a new provision enabling the Board to reconsider bargaining unit configurations for employers with more than one bargaining unit. The section should provide that:

Le *Code* ne comporte actuellement aucun critère ni processus ou pouvoirs particuliers susceptibles de guider le Conseil dans cette tâche tellement importante. Le pouvoir de procéder à de telles révisions doit être maintenu, mais doit figurer dans un autre article du *Code*.

Le Conseil considère qu'il a un rôle continu à jouer au chapitre de la détermination des unités de négociation et encourage les parties à soumettre une demande de modification de leur certificat lorsque les circonstances le justifient. Il lui arrive aussi de réexaminer des cas de son propre chef. En outre, même si un demandeur veut retirer sa demande, le Conseil peut refuser d'autoriser le retrait de la demande et poursuivre son examen.

Le Conseil modifie les unités de négociation seulement lorsqu'il a des raisons valables de le faire, soit lorsque les conditions sociales, économiques et technologiques de l'entreprise ont changé dans une mesure telle que la structure existante des unités est devenue désuète. Il interviendra lorsque le processus de négociation est devenu trop lourd et qu'il faut le simplifier ou encore lorsqu'il faut régler les conflits de juridiction.

Pour savoir si une révision s'impose, le Conseil doit déterminer si cette démarche favorisera l'établissement de bonnes relations ainsi que l'adoption de pratiques constructives en matière de négociation collective. **Les parties, pour leur part, doivent démontrer que:**

a) l'unité proposée est plus appropriée et susceptible d'établir de relations plus harmonieuses, ce qui n'est pas le cas de la structure en place;

b) la structure existante ou les agents négociateurs sont responsables d'une détérioration des relations de travail;

c) les intérêts des membres des diverses unités de négociation ne sont plus divergents;

d) la structure existante n'est pas viable.

...

Compte tenu des perturbations et des frais considérables qu'entraînent les révisions d'unités de négociation, **le Conseil procède à un tel exercice lorsqu'il est convaincu par les parties directement concernées que les structures existantes posent de graves problèmes.** Si tel n'est pas le cas, il n'existe aucune raison valable de s'ingérer dans le choix d'un agent négociateur. Ce n'est pas le Conseil qui, de son propre chef, doit déclencher le processus, mais bien l'employeur ou au moins un des syndicats concernés. Une fois démontrée la nécessité d'une révision, le Conseil doit pouvoir la mener à terme, avec la collaboration de toutes les parties concernées.

...

RECOMMENDATIONS:

Qu'une nouvelle disposition soit ajoutée dans le *Code* afin de permettre au Conseil de réviser la structure des unités de négociation. Cette disposition devrait stipuler que:

-applications must be commenced by an affected employer or trade union;

-where feasible, the parties be encouraged to resolve the matters before the Board, provided that the Board is satisfied that the resolutions achieved lead to units appropriate for collective bargaining;

-applicants must satisfy the Board that there are problems with the present bargaining unit configuration that render one or more of the units within the workplace inappropriate for collective bargaining; ..."

(pages 17-20; 64-67; and 143,077-143,078; emphasis added by applicant's counsel)

- les demandes doivent être présentées par un employeur ou un syndicat;

- si possible, les parties doivent être encouragées à régler les questions dont est saisi le Conseil, dans la mesure où celui-ci est convaincu que les solutions proposées permettent d'établir des unités habiles à négocier collectivement;

- les demandeurs doivent convaincre le Conseil des problèmes que pose la structure actuelle des unités de négociation et de l'incapacité de ces derniers à négocier collectivement... »

(pages 17-20; 64-67; et 143,077-143,078; c'est le procureur du requérant qui souligne)

[40] Further, the CUCW also referred to excerpts from another decision involving *Air Canada*, *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015. It added that the Board's criteria are similar to those set out in applications based strictly on section 18.1(1) of the *Code*, i.e., when no sale of business has occurred. It referred to the criteria described in *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51. In this decision, in paragraph 24 among others, it is mentioned that when there is an application for review of bargaining units pursuant to section 18.1, "the applicant has the onus of presenting evidence as to why the existing unit structure is no longer appropriate..." All in all, the CUCW maintained that Expertech should therefore demonstrate that the existing units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) Structure of the bargaining units

[41] Given the Board's decision of February 22, 2002 that a review of the existing bargaining units was required, and given the Board's directives on the issues to be dealt with at the hearing, the CUCW chose not to make submissions on the determination of the bargaining unit structure, at the hearing held on April 22 and 23, 2002.

Expertech

(1) Need to review the units

[42] Expertech submits that a review of its corporate structure as well as a review of the community of interest among employees within this structure, reveal that it is evident that a review of the existing bargaining units is necessary in the present matter.

[40] L'UCTC s'est aussi appuyé sur des extraits d'une autre décision impliquant également *Air Canada*, *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015. Il a ajouté que les critères cités par le Conseil rejoignent ceux élaborés en matière de demandes fondées strictement sur le paragraphe 18.1(1) du *Code*, donc lorsqu'il n'y a pas eu vente d'entreprise. Il a alors fait référence aux critères décrits dans *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI n° 51. Dans cette décision, il est mentionné, entre autres au paragraphe 24, que lorsqu'il y a une demande de révision des unités de négociation en vertu de l'article 18.1, «il incombe au requérant de démontrer pourquoi la structure actuelle n'est plus appropriée...». En somme, l'UCTC a soutenu qu'Expertech devrait donc démontrer que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Structure des unités de négociation

[41] Compte tenu de la décision du Conseil, le 22 février 2002, à savoir qu'une révision des unités de négociation existantes était nécessaire, et compte tenu des directives du Conseil sur les questions à traiter lors de l'audience, l'UCTC a choisi de ne pas présenter d'observations sur la détermination de la structure des unités de négociation lors de l'audience, les 22 et 23 avril 2002.

Expertech

(1) Besoin de réviser les unités

[42] Expertech soutient qu'un examen de sa structure d'entreprise ainsi qu'un examen de la communauté d'intérêts des employés dans cette structure révèlent que la révision des unités de négociation existantes est nécessaire dans le présent dossier.

[43] Expertech states that it has inherited parts of businesses from other employers whose structure, context and business focus were different. It has structured its business in a distinct fashion and ought not be required to live with a patchwork of unions and units that reflect different employers' organizations.

[44] Expertech submits that there are only minor differences between COE job descriptions from one unit to the other and that the only distinguishing factor between the COE positions appears to be geographical in nature. It submits that working conditions of all COE employees will be the same if they are amalgamated in the same unit. For example, Expertech mentions that presently, for the purpose of the benefit plan, COE employees have three (3) different plans negotiated in separate collective agreements inherited from other companies.

[45] Expertech further submits that section 45 of the *Code* gives employers and trade unions a clear and distinct right to seek a bargaining unit review in the context of a sale of business, which is precisely what it is seeking from the Board, given its current patchwork of inherited bargaining units.

[46] With respect to the CUCW's arguments, Expertech argues that a bargaining unit review in the context of a sale of business is somewhat different from the traditional bargaining unit review. It submits that the purchaser need not lead the kind of evidence of organizational problems that the CUCW alleges have not been provided in the present case. Nevertheless, it adds that in any event, such problems do in fact exist. Expertech considers that the current prevailing economic climate in the overall industry has created extremely difficult circumstances for both the employer and employees in issues of work assignments and work reductions.

[47] Expertech submits that an employer in the context of a sale should be allowed to structure its organization as it sees fit, and seek to have bargaining units that reflect its structure and mission, rather than have to adjust its structure in order to reflect the institutional interests of any union. It mentions that the Board has repeated in numerous cases that unions have no vested

[43] Expertech déclare qu'elle a hérité de parties d'entreprises d'autres employeurs dont la structure, le contexte et la vision commerciale étaient différents. Elle a structuré son entreprise de façon distincte et ne devrait pas être obligé de vivre avec une mosaïque de syndicats et d'unités de négociation qui traduisent les organisations d'employeurs différents.

[44] Expertech soutient que les différences sont mineures entre les descriptions de travail des employés du Service MCT d'une unité à l'autre et que le seul facteur de distinction entre les postes du Service MCT semble être de nature géographique. Elle soutient que les conditions de travail de tous les employés du Service MCT seront les mêmes s'ils sont regroupés dans la même unité. Par exemple, Expertech mentionne qu'actuellement, pour les fins du régime d'avantages sociaux, les employés du Service MCT ont trois (3) régimes différents négociés dans le cadre de conventions collectives distinctes héritées d'autres sociétés.

[45] Expertech soutient en outre que l'article 45 du *Code* donne aux employeurs et aux syndicats le droit clair et distinct de demander une révision d'unités de négociation dans le contexte d'une vente d'entreprise, ce qui est précisément ce qu'elle demande au Conseil étant donné sa mosaïque actuelle d'unités de négociation héritées.

[46] À l'égard des arguments de l'UCTC, Expertech soutient qu'une révision d'unités de négociation dans le contexte d'une vente d'entreprise est quelque peu différente de celui de la révision classique d'unités de négociation. Elle soutient que l'acheteur n'a pas besoin de fournir le type de preuves de problèmes organisationnels que l'UCTC allègue n'avoir pas été présentées. Elle ajoute néanmoins que de toute façon de tels problèmes existent réellement. Expertech considère que le climat économique actuel dans l'ensemble du secteur a créé des circonstances extrêmement difficiles, tant pour l'employeur que pour les employés, dans les domaines de l'affectation du personnel et des réductions de travail.

[47] Expertech soutient que dans le contexte d'une vente, l'employeur devrait pouvoir structurer son organisation comme bon lui semble, et chercher à avoir des unités de négociation qui reflètent sa structure et sa mission plutôt que de devoir adapter sa structure aux intérêts institutionnels d'un syndicat. Elle mentionne que le Conseil a répété de nombreuses fois que les

rights to the bargaining units for which they are certified.

[48] Moreover, Expertech submits that it would make no sense to carve out of the employer's business a separate silo of employees based on an artificial geographical distinction that may have reflected one of the previous employer's operations but does not reflect Expertech's operations. Further labour relations problems such as whipsawing, jurisdictional disputes and multiple strike/lockout opportunities, which would result from maintaining a distinction between the different units of COE employees, are contrary to generally accepted labour relations principles.

[49] As a supplemental argument, Expertech also argues that only the CUCW, which represents a minority of Expertech's unionized workforce (3%), has opposed the Board undertaking a review in this matter. It adds that, in the course of the telephone conference held by the Board, the CUCW's representative expressed that his client did not truly oppose a review by the Board so long as such a review does not affect the structure of the CUCW bargaining unit. For Expertech, it appears to be a simple desire for institutional self-preservation.

(2) Structure of the bargaining units

[50] Expertech initially took the position that all COE technicians had a community of interest and should be included in the same bargaining unit, separate from the Access employees (linemen, splicers and testers). As stated above, prior to the hearing, Expertech modified its position from a proposed three-unit restructure (COE, Access and clerical) to a two-unit restructure (one unit of technicians, including both COE and Access employees, and one unit of clerical and related groups).

[51] Expertech also suggests that the five tool/material attendants supporting the COE technician work, currently represented by CAW-Canada, ought to be part of the technicians unit, as well as the technicians that came from Télébec, who are currently represented by Teamsters.

syndicats n'ont pas de droit acquis à l'égard des unités de négociation dont ils ont obtenu l'accréditation.

[48] En outre, Expertech soutient qu'il serait insensé de cloisonner une partie des employés de l'employeur en fonction d'une distinction géographique artificielle qui peut avoir reflété les activités d'un des employeurs antérieurs, mais qui ne reflète pas ses activités. D'autres problèmes de relations de travail comme les grèves de surenchère, les conflits de compétence et les occasions multiples de grève et de lock-out, qui découleraient du maintien de la distinction entre les différentes unités des groupes d'employés du Service MCT, sont contraires aux principes généralement reconnus en matière de relations de travail.

[49] À titre d'argument supplémentaire, Expertech soutient que seule l'UCTC, qui représente une minorité de la main-d'œuvre syndiquée d'Expertech (3 %), s'est opposée à une révision du Conseil dans la présente affaire. Elle ajoute que, lors de la conférence téléphonique organisée par le Conseil, le représentant de l'UCTC a indiqué que son client ne s'oppose pas vraiment à une révision par le Conseil, à la condition qu'une telle révision n'influe pas sur la structure de l'unité de négociation de l'UCTC. Pour Expertech, il semble s'agir d'un simple désir d'autoconservation institutionnelle.

(2) Structure des unités de négociation

[50] Expertech a d'abord adopté la position que tous les techniciens du Service MCT avaient une communauté d'intérêts et devraient faire partie de la même unité de négociation, distincte de celle des techniciens du Service Access (monteurs de ligne, épisseurs de câbles et préposés aux essais). Avant l'audience, comme nous l'avons précédemment mentionné, Expertech a modifié sa position, passant d'une nouvelle structure proposée à trois unités (Services MCT et Access et employés de bureau) à une nouvelle structure à deux unités (une unité de techniciens regroupant les employés des Services MCT et Access, et une unité d'employés de bureau et exerçant des fonctions connexes).

[51] Expertech suggère aussi que les cinq préposés aux outils et au matériel qui soutiennent le travail des techniciens du Service MCT, actuellement représentés par TCA-Canada, fassent partie de l'unité des techniciens, ainsi que les techniciens venus de Télébec, qui sont actuellement représentés par les Teamsters.

[52] Expertech submits that there exists a viable unit of clerical and related employees in place and that it is therefore not seeking any major modification to this existing clerical unit represented by CEP, which is described as follows: "All office employees and related groups working for Expertech Network Installations Inc. in Ontario and in Quebec, excluding management employees and those employees automatically excluded by law."

[53] In support of its position to maintain a separate clerical and related group unit, Expertech states that it has already negotiated a first collective agreement and that it is in the process of negotiating a second one; this unit should therefore remain intact, except for the addition to that unit of the two clerical employees represented by CAW-Canada, who originated from Nortel.

[54] According to Expertech, there is no particular community of interest between the clerical employees and the technicians, and there are no jurisdictional issues between these two groups of employees. It submits that the working conditions of these two groups are substantially different, and that the structure of the company is such that the two groups are dealt with separately.

[55] In support of its position, Expertech through its witness, Ms. Linda Armstrong, Vice-President and General Manager of the Canadian Operations, indicated that aside from a few exceptions, each group has its own first-line level of managers.

[56] Ms. Armstrong explained that the skills required, training and working conditions for the two groups of employees are very different. Technicians require some technical training course and significant safety training on the equipment and tools utilized in their work, which training can vary from 6 weeks for the lower-skilled labour to two years for the top-skilled labour. COE technicians usually work their way up within their ranks. They move either into front-line management positions or management positions in quality control.

[57] Unlike the technicians, clerical employees are required to have a high school degree and computer skills. They require training over a period of

[52] Expertech soutient qu'il existe une unité viable d'employés de bureau et exerçant des fonctions connexes et qu'il ne demande donc aucune modification majeure à cette unité existante d'employés de bureau représentée par le SCEP et qui est décrite comme suit : «Tous les employés de bureau et groupes connexes qui travaillent pour la compagnie Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. dans les établissements situés en Ontario et au Québec, à l'exclusion des cadres et de ceux exclus systématiquement par la loi».

[53] Pour soutenir sa position en faveur d'une unité distincte d'employés de bureau et exerçant des fonctions connexes, Expertech déclare qu'elle a déjà négocié une première convention collective et qu'elle est en voie d'en négocier une deuxième; cette unité devrait donc rester intacte, à l'exception de l'ajout des deux employés de bureau représentés par TCA-Canada, qui provenaient de Nortel.

[54] Selon Expertech, il n'y a aucune communauté d'intérêts particulière entre les employés de bureau et les techniciens, et il n'y a aucun problème de compétence entre ces deux groupes d'employés. Elle soutient que les conditions de travail de ces deux groupes diffèrent substantiellement, et que la structure de la société est telle qu'elle traite avec les deux groupes de façon distincte.

[55] Pour appuyer sa position, Expertech, par l'entremise de son témoin, M^{me} Linda Armstrong, vice-présidente et directrice générale de l'exploitation canadienne, a indiqué qu'à quelques exceptions près, chaque groupe a son propre premier niveau de gestionnaires.

[56] M^{me} Armstrong a expliqué que les compétences requises, la formation et les conditions de travail des deux groupes d'employés sont très différentes. Les techniciens ont besoin d'une formation technique et d'une importante formation sur la sécurité dans l'utilisation du matériel et des outils qui peuvent varier de 6 semaines pour les employés les moins qualifiés à deux ans pour les employés les plus qualifiés. Les techniciens du Service MCT sont habituellement promus au sein de leurs propres rangs. Ils accèdent soit à des postes de cadres de premier niveau soit à des postes de cadres au contrôle de la qualité.

[57] Par opposition aux techniciens, on exige des employés de bureau un diplôme d'études secondaires et des compétences en informatique. Ils ont besoin

approximately 6 weeks in order to become efficient on the SAP system. This computerized system, which is utilized by Expertech, is a system for tracking status of finances and projects. The clerical employees work in an office environment at work stations found in centralized locations. On the operation side, they provide customer services, including services relating to billing, receiving of orders from clients, updating of orders and identifying status of job projects. On the administrative side, the work performed includes support for the human resources, sales and services, and payroll and accounts receivable services. The career path for clerical positions include three classifications (C, B and A), followed by management positions for office workers.

[58] The basic hours of work per week for clerical employees is 37.5. Hours of work are flexible with a core coverage from 7:00 a.m. to 5:00 p.m. The technicians work on shifts and during weekends to meet client demands. There is some regular communication by email and telephone between the clerical and the technical employees in relation to the status of job projects, in order to solve any road blocks relating to requirement of materials, and to the status of job completion for billing purposes. Expertech submits that the interphasing between the two groups is basically for support purposes, that is, providing information and required materials.

[59] Ms. Armstrong testified that since the creation of Expertech in 1996, there has been a very small number of crossover (less than 10%) between the two groups of employees. There has been some mobility from the clerical to the technical unit, but very little. The mobility from the technical to the clerical group has been virtually non existent, with the exception of situations of accommodation for health reasons. When transfers have occurred, seniority has not been an issue and there have been no jurisdictional grievances or any other major problems between the two groups of employees.

[60] The benefits and pension plans are the same for all employees of Expertech, including the clerical, technical and management employees. The same applies for the general policies of the company, including the company's Code of Business Conduct and Discrimination and Harassment Policy.

d'une formation d'environ 6 semaines afin de devenir efficaces sur le système SAP. Ce système informatique, utilisé par Expertech, sert au suivi de l'état des finances et des projets. Les employés de bureau travaillent à des postes de travail situés dans des bureaux centralisés. Côté fonctionnement, ils offrent des services à la clientèle comme la facturation, la réception des commandes des clients, la mise à jour des commandes et la détermination de l'état des projets de travail. Côté administratif, leur travail comprend le soutien aux services des ressources humaines, des ventes et services et de la paie et des comptes clients. Le cheminement de carrière des employés de bureau comprend trois classifications (C, B et A), suivies des postes de cadres des employés de bureau.

[58] La semaine de travail de base des employés de bureau comprend trente-sept heures et demie. L'horaire est souple dans un cadre de base de 7 h à 17 h. Les techniciens travaillent par quarts et les week-ends afin de répondre aux exigences des clients. Il y a une communication régulière par courriel et par téléphone entre les employés de bureau et les techniciens au sujet de l'état des projets de travail afin de surmonter les obstacles qui pourraient survenir en matière de besoin de matériel, et au sujet de l'état d'avancement des travaux pour les fins de facturation. Expertech soutient que l'interaction entre les deux groupes vise essentiellement le soutien, c'est-à-dire la communication de renseignements et la fourniture du matériel requis.

[59] M^{me} Armstrong a affirmé que depuis la création d'Expertech en 1996, il y a eu très peu de passage d'un groupe d'employés à l'autre (moins de 10 %). Il y a eu une certaine mobilité des employés de bureau au groupe technique, mais très peu. La mobilité des employés du groupe technique à celui de bureau a été pratiquement inexistante, à l'exception de mutations pour des raisons de santé. Lorsqu'il y a eu des mutations, le problème de l'ancienneté ne s'est pas posé et il n'y a eu aucun conflit de compétence ni aucun autre problème majeur entre les deux groupes d'employés.

[60] Les régimes d'avantages sociaux et de pension sont les mêmes pour tous les employés d'Expertech, qu'il s'agisse des employés de bureau, des techniciens ou des représentants de la direction. Il en va de même pour la politique générale de la société, y compris son code d'éthique et sa politique en matière de discrimination et de harcèlement.

[61] Expertech submits that, while there is no doubt some interphasing between the two groups of employees in question and some community of interest between these two groups on certain issues like benefits and pension plan, nonetheless, the type of work performed and the needs differ substantially.

[62] The technical group is engaged in construction type work whether it be outdoor or indoor work, while the clerical group is engaged in billing, payroll, financial services and client support, all working with the SAP system to provide the required flow of information to the technical group to accomplish their job and for planning and billing purposes. It further submits that the technical group works either outside or in the customers' premises on a project by project basis, while the clerical group works in an office environment, dealing with several projects at a time. The technical group utilizes tools designed for their type of work, safety equipment and trucks for access, while the clerical group works essentially with the SAP system on computers.

[63] Expertech further submits that the job descriptions provided for the different positions within the two groups are complete and represent the work performed by these employees. It states that the work of each group differs substantially. The basic skills and training for each group are different, one requiring a technical school certificate and training in new technologies and health and safety for the Access technicians, while the other group requires a high school degree, some computer skills and training on the SAP system.

[64] Expertech submits that, historically, the clerical unit has always been separate, and that the work performed by these employees has basically remained the same since they were first certified on September 21, 1998 in Board order no. 7449-U. It alleges that, notwithstanding the fact that in the last round of negotiation there was a common conciliator and that the agreements for each group were ratified on the same day, the needs and requirements of each group were quite different. By way of example, Expertech alleges that for the technical group, the northern service and out of country assignment as well as home dispatch

[61] Expertech soutient que bien qu'il y ait sans doute une certaine interaction entre les deux groupes d'employés et qu'il y ait une communauté d'intérêts sur certains points, tel le régime de pension, néanmoins, le type de travail effectué et les besoins diffèrent substantiellement.

[62] Le groupe technique effectue un genre de travail qui s'apparente à la construction, à l'extérieur ou à l'intérieur, tandis que le groupe des employés de bureau est chargé de la facturation, de la paie, des services financiers et du service à la clientèle au moyen du système SAP, afin de communiquer au groupe technique les renseignements voulus pour qu'il puisse effectuer son travail, ainsi que pour les fins de planification et de facturation. Expertech soutient en outre que le groupe technique travaille soit à l'extérieur soit dans les locaux des clients, effectuant un projet à la fois, tandis que le groupe d'employés de bureau travaille dans des bureaux et traite plusieurs projets à la fois. Le groupe technique utilise des outils conçus pour son type de travail, de l'équipement de sécurité et des camions pour l'accès, tandis que le groupe d'employés de bureau utilise essentiellement le système SAP sur ordinateur.

[63] Expertech soutient en outre que les descriptions de travail fournies à l'égard des divers postes au sein des deux groupes sont complètes et représentent le travail effectué par ces employés. Elle indique que le travail des deux groupes diffère sensiblement. Les compétences de base et la formation diffèrent d'un groupe à l'autre, car l'un exige une attestation d'une école technique et une formation dans les nouvelles technologies et dans la santé et la sécurité dans le cas des techniciens du Service Access, tandis que l'autre exige un diplôme d'études secondaires, certaines compétences informatiques et une formation pour travailler avec le système SAP.

[64] Expertech soutient que, dans le passé, l'unité des employés de bureau a toujours été distincte et que le travail effectué par ces derniers est essentiellement resté le même depuis sa première accréditation le 21 septembre 1998 en vertu de l'ordonnance du Conseil n° 7449-U. Elle allègue que malgré le fait que dans la dernière ronde de négociation il y a eu un conciliateur commun et que les conventions de chacun des groupes ont été ratifiées le même jour, les besoins et exigences de chaque groupe étaient substantiellement différents. Par exemple, Expertech allègue que pour le groupe technique, les questions de service dans le Nord,

issues are all important matters addressed in their collective agreement, and are not of importance for the clerical group. It further alleges that, because of the difference in the size of the two units, it would be difficult for the clerical employees to bring their own needs and issues to the bargaining table.

[65] Finally, Expertech argues that it is up to the party seeking a change from the already existing separate viable clerical unit to show why there should be a change to this unit.

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP)

(1) Need to review the units

[66] CEP's position is that a review of the structure of the bargaining units is required following the Board's declaration that a sale of business has occurred. It submits that the acquisition of Nortel by Expertech and the subsequent acquisition by Expertech of Télébec, dictate a restructuring of the bargaining unit configuration, and that not modifying the bargaining unit currently represented by the CUCW is contrary to sound labour relations policy.

[67] CEP considers that while there are some differences between the functions performed by the former Nortel employees and certain of the employees falling within the CEP's existing craft and service bargaining unit at Expertech, these differences do not justify the continuation of an existing structure divided, in part, geographically. It submits that the CEP's existing craft and service bargaining unit at Expertech overlaps both functionally and geographically the CUCW's pre-existing bargaining unit at Nortel Networks. It is CEP's position that if rationalization of the bargaining unit structure does not occur, the allocation of work by the employer within this geographical and functional overlapping area will be a source of constant friction and dispute.

[68] CEP submits that to not modify the CUCW bargaining unit would perpetuate a dysfunctional bargaining unit structure. Further, there is no jurisprudential support for the maintenance of a

d'affectation à l'étranger et de répartition au pays sont toutes des questions importantes traitées dans sa convention collective, tandis qu'elles n'ont pas d'importance pour le groupe des employés de bureau. Elle allègue en outre qu'en raison de la différence de taille entre les deux unités, il serait difficile pour les employés de bureau d'aborder leurs besoins et leurs problèmes à la table de négociation.

[65] Enfin, Expertech soutient qu'il incombe à la partie demandant une modification à l'unité distincte viable existante des employés de bureau de démontrer pourquoi cette unité devrait être modifiée.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

(1) Nécessité de réviser les unités

[66] Le SCEP a pour position que la révision de la structure des unités de négociation est nécessaire après la déclaration du Conseil indiquant qu'il y a eu vente d'entreprise. Il soutient que l'acquisition par Expertech de Nortel et, plus tard, de Télébec, dicte une restructuration de la configuration des unités de négociation, et que le fait de garder intacte l'unité de négociation actuellement représentée par l'UCTC est contraire à une bonne politique de relations de travail.

[67] Le SCEP considère que bien qu'il existe certaines différences entre les fonctions exercées par les anciens employés de Nortel et celles de certains des employés relevant de l'unité de négociation d'hommes de métier et de préposés au service existante représentée par le SCEP chez Expertech, ces différences ne justifient pas la continuation d'une structure existante divisée, en partie, par régions géographiques. Il soutient que l'unité de négociation d'hommes de métier et de préposés au service existante du SCEP chez Expertech chevauche, tant au point de vue fonctionnel que géographique, l'unité de négociation préexistante de l'UCTC chez Nortel Networks. Le SCEP estime que s'il n'y a pas de rationalisation de la structure des unités de négociation, la répartition du travail par l'employeur dans cette zone de chevauchement géographique et fonctionnelle sera source de frictions et de différends constants.

[68] Le SCEP soutient que le fait de garder intacte l'unité de négociation de l'UCTC perpétuerait une structure dysfonctionnelle d'unités de négociation. De plus, la jurisprudence n'appuie pas le maintien d'un

relatively small group of technicians isolated from larger surrounding group of employees. CEP adds that the acquisitions clearly require that the Board reviews the structure of the bargaining units and ultimately reconfigures the bargaining unit structure to ensure a rational labour relations foundation.

(2) Structure of the bargaining units

[69] CEP submits that it represents the vast majority of employees affected by the application concerning the rationalization of the bargaining structure. Based on the Board's policies on bargaining unit configuration, CEP proposes the amalgamation of all existing units in a single consolidated bargaining unit. CEP adds that Board policies have supported broader based bargaining units. It submits that the Board has a stated preference for a single all-employee bargaining unit, which is sometimes referred to as the ideal bargaining unit.

[70] It is CEP's position that, both in terms of who should proceed first and who bears the burden of proof, the party who seeks to fragment or carve out an identified occupational grouping should convince the Board that its approach or position is more appropriate in the circumstances.

[71] CEP submits that the Board has already been convinced that a review of the bargaining units is appropriate and that the process now is to determine what are the most appropriate units.

[72] In support of its position to combine the clerical and associate employees and craft and service employees into a single bargaining unit, the CEP called two witnesses to testify about what it perceived to be factors that support combining the two groups into a single bargaining unit.

[73] Mr. Vince Gibbons is employed by Expertech in the position of associate - computer support, administrative support in the clerical and associated employees bargaining unit. Mr. Gibbons worked initially as an Access technician for Bell and was then transferred to Expertech. In 1998, Mr. Gibbons suffered a knee injury, which caused him to be off work for approximately one and a half years. Upon his

groupe relativement petit de techniciens isolés d'un plus grand groupe d'employés environnant. Le SCEP ajoute que les acquisitions obligent manifestement le Conseil à réviser la structure des unités de négociation et à reconfigurer en fin de compte cette structure afin d'assurer de bonnes relations du travail.

(2) Structure des unités de négociation

[69] Le SCEP soutient qu'il représente l'immense majorité des employés touchés par la demande concernant la rationalisation de la structure de négociation. Conformément à la politique du Conseil en matière de configuration des unités de négociation, le SCEP propose la fusion de toutes les unités existantes en une seule unité de négociation. Le SCEP ajoute que la politique du Conseil a soutenu des unités de négociation plus larges. Il soutient que le Conseil a énoncé sa préférence pour une unité de négociation unique représentant tous les employés, qu'on appelle parfois l'unité de négociation idéale.

[70] Tant concernant la partie qui devrait présenter d'abord ses observations que celle qui devrait porter le fardeau de la preuve, le SCEP estime que la partie qui cherche à fragmenter ou à isoler un groupe professionnel déterminé devrait convaincre le Conseil que son approche ou sa position est préférable dans les circonstances.

[71] Le SCEP soutient que le Conseil est déjà convaincu qu'une révision des unités de négociation est pertinente et que le processus consiste maintenant à déterminer les unités les plus habiles à négocier.

[72] À l'appui de sa position de regrouper les employés de bureau et exerçant des fonctions connexes et les employés d'hommes de métier et préposés au service en une même unité de négociation, le SCEP a appelé deux personnes à témoigner de ce qui est perçu comme des facteurs qui appuient le regroupement des deux groupes en une seule unité de négociation.

[73] M. Vince Gibbons est au service d'Expertech à titre d'associé - soutien informatique, soutien administratif dans l'unité de négociation des employés de bureau et exerçant des fonctions connexes. M. Gibbons a d'abord travaillé comme technicien du Service Access chez Bell et a ensuite été transféré chez Expertech. En 1998, M. Gibbons a subi une blessure au genou qui l'a empêché de travailler pendant environ un

return, he was assigned to an associate position in the clerical unit. He carried his seniority into this position.

[74] Mr. Gibbons related that it was quite easy for him to transfer from his prior Access technician position to his present position. He explained that he went through a period of training of approximately six weeks. His work consists of verifying the correctness of the information on plans received from Bell, and making any necessary corrections and changes for the technicians. He explained that this work requires that the associate be able to read plans and have knowledge of the technical requirements, like the type of cable and number of splices in a cable.

[75] Mr. Gibbons works at the main centre with approximately forty-five (45) other CSC associates. He is presently the only one with a technician background. He explained that he deals with technicians both by phone and in person, since he works in one of the centres where the technicians keep their vehicles. He reported that he receives inquiries from other associates on a daily basis because of his knowledge on the Access work. He indicated being aware of three other employees who went from the craft unit to the clerical unit.

[76] Mr. Gibbons confirmed that CEP was not the union representing the clerical unit when this group was first certified, and that the change came about because the associates wished to obtain the same or better conditions as the technicians had negotiated.

[77] Mr. Gibbons also stated that there are some associates who report directly to field managers like the Access technicians do.

[78] Ms. Janice McClelland has been a national representative for CEP for more than 20 years. Her functions include the handling of grievances at the last step of the grievance procedure, assisting in the presentations of grievances at arbitration and assisting in negotiation. Ms. McClelland explained that she will be co-chairing the next round of negotiation for the union, along with the Quebec National Representative. She explained that notice to bargain has been given, but

an et demi. À son retour, il a été affecté à un poste d'associé dans l'unité des employés de bureau. Il a conservé son ancienneté dans ce poste.

[74] M. Gibbons a dit qu'il lui avait été assez facile de passer de son ancien poste de technicien du Service Access à son poste actuel. Il a expliqué qu'il a suivi une formation d'environ six semaines. Son travail consiste à vérifier l'exactitude des renseignements sur les plans reçus de Bell et à apporter les corrections et modifications nécessaires à l'intention des techniciens. Il a expliqué que ce travail exige que l'associé puisse lire des plans et être au courant des exigences techniques comme le type de câble et le nombre d'épissures dans un câble.

[75] M. Gibbons travaille au centre principal avec environ quarante-cinq (45) autres associés du CSN. Il est actuellement le seul qui ait déjà été technicien. Il a expliqué qu'il traite avec les techniciens par téléphone et en personne, car il travaille dans l'un des centres où les techniciens gardent leurs véhicules. Il a indiqué qu'il reçoit chaque jour des demandes de renseignements d'autres associés en raison de ses connaissances du travail du Service Access. Il a indiqué être au courant que trois autres employés soient passés de l'unité par métier à l'unité des employés de bureau.

[76] M. Gibbons a confirmé que le SCEP n'était pas le syndicat représentant l'unité des employés de bureau lorsque ce groupe a reçu sa première accréditation, et que le changement s'est produit parce que les associés souhaitaient obtenir des conditions égales ou supérieures à celles que les techniciens avaient négociées.

[77] M. Gibbons a aussi déclaré que certains associés relèvent directement de chefs de chantier tout comme les techniciens du Service Access.

[78] M^{me} Janice McClelland est représentante nationale du SCEP depuis plus de 20 ans. Ses fonctions consistent notamment à traiter les griefs à la dernière étape de la procédure de grief, à aider à la présentation des griefs en arbitrage et à aider aux négociations. M^{me} McClelland a expliqué qu'elle coprésidera la prochaine ronde de négociations pour le syndicat avec le représentant national du Québec. Elle a expliqué qu'un avis de négocier a été présenté mais que, en

that, as a result of the present proceedings, the parties have not begun bargaining.

[79] Ms. McClelland confirmed that the existing technical and craft unit of employees at Expertech originated from the large bargaining unit at Bell, known as the craft and service unit. At the time this branch transferred to Expertech in 1996, CEP did not represent the clerical employees who were represented by another union. As a result of a successful organizing campaign, CEP was certified to represent the clerical and related groups employees in the fall of 1998. Ms. McClelland testified that the craft unit consists of 99% male employees while the clerical unit consists of 95% female employees.

[80] According to Ms. McClelland, the first set of negotiations, for the craft and service employees, started in October 1997. These negotiations were long and a conciliator was appointed. In the meantime, the CEP was certified to represent the clerical and associated employees. The round of negotiation for this group was much shorter. The same conciliator was appointed for both groups. When the parties met, they had everybody for the two groups of employees together at the same table. She explained that the two groups of employees acted in solidarity during the negotiations, that is, when a problem arose with respect to the clerical employees, the technicians would not ratify their agreement until that problem was resolved. Both collective agreements were ratified at the same time.

[81] Ms. McClelland stated that from CEP's point of view, their interests would be better served to have one set of negotiations. She submitted that it is more efficient and easier to administer just one collective agreement. She further submitted that there exists a lot of common issues between the two groups, like benefits for example. Further, one set of negotiations could be less costly and there would be less likelihood of consecutive work stoppage.

[82] Ms. McClelland further stated that there is no real competing interest between the two groups of employees and that the same employer representative hears all of the grievance on the same days, whether they are grievances relating to the craft or the clerical

raison des présentes procédures, les parties n'ont pas commencé à négocier.

[79] M^{me} McClelland a confirmé que l'unité actuelle des techniciens et hommes de métier d'Expertech provient de la grande unité de négociation chez Bell connue sous le nom d'unité d'hommes de métier et de préposés au service. Au moment de ce passage chez Expertech en 1996, le SCEP ne représentait pas les employés de bureau, qui étaient représentés par un autre syndicat. Par suite d'une campagne de syndicalisation fructueuse, le SCEP a été accrédité pour représenter le groupe des employés de bureau et exerçant des fonctions connexes à l'automne 1998. M^{me} McClelland a déclaré que l'unité par métier est composée à 99 % d'hommes tandis que l'unité des employés de bureau est composée à 95 % de femmes.

[80] Selon M^{me} McClelland, la première série de négociations pour les hommes de métier et préposés au service a débuté en octobre 1997. Ces négociations ont été longues, et un conciliateur a été nommé. Entre-temps, le SCEP a été accrédité pour représenter les employés de bureau et exerçant des fonctions connexes. La ronde de négociations de ce groupe a été beaucoup plus brève. Le même conciliateur a été nommé pour les deux groupes. Lorsque les parties se sont rencontrées, tous les représentants des deux groupes d'employés étaient présents à la même table. Elle a expliqué que les deux groupes d'employés ont agi de façon solidaire pendant les négociations. En effet, lorsqu'un problème s'est posé à l'égard des employés de bureau, les techniciens n'ont pas ratifié leur convention avant que ce problème soit résolu. Les deux conventions collectives ont été ratifiées en même temps.

[81] M^{me} McClelland a indiqué que le SCEP estime que ses intérêts seraient mieux servis par une seule série de négociations. Elle a soutenu qu'il est plus efficace et plus facile d'administrer une seule convention collective. Elle a soutenu en outre qu'il existe beaucoup de points communs aux deux groupes, comme les avantages sociaux. De plus, ce serait moins coûteux de tenir une seule série de négociations, et il y aurait une moindre probabilité d'arrêts de travail consécutifs.

[82] M^{me} McClelland a en outre déclaré qu'il n'y a pas de véritable conflit d'intérêts entre les deux groupes d'employés et que le même représentant de l'employeur entend tous les griefs les mêmes jours, qu'elles proviennent du groupe d'hommes de métier ou de celui

group. In addition, the parties have concluded a Letter of Intent with respect to Workforce Diversity, and have agreed on one single committee with representatives from both groups of employees serving on this common committee.

[83] According to Ms. McClelland, it would be easier to obtain goals that meet with employment equity, reasonable accommodation and possible creation of opportunities, like for example, opportunities for CSC associates to do technicians' work on a temporary basis, if this is done within the terms of one single collective agreement. She submits that it is beneficial for employees to be able to do a variety of work during their career and that this can be accomplished easier within one collective agreement. She alleges that multiple collective agreements create extra barriers to cross. She submits that there is added value for an employee with diversity in work experience to become a manager. In addition, in terms of technical changes, there may be new jobs created that are difficult to identify, or some job overlapping that are easier to deal with within one collective agreement.

[84] CEP also argues that in the present unit review process, it is necessary to focus on the telecommunication industry, in the context of recent decisions of the Board. It refers in particular to the Board's decisions in *BCT.Telus et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184 and *Aliant Telecom Inc. et al.* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 136, in which a single all-employee unit has been approved. It is CEP's position that there is a marked movement toward a single all-employee bargaining unit in the telecommunication industry.

[85] CEP alleges that there are real ways in which the functions of the clerical employees, who are basically all in the same classification of CSC associates, are integrated with the larger technicians unit. It states that virtually all of the Board's established factors, which are normally considered in the process of determining the most appropriate unit, favour the consolidation of the two groups into one, namely: mobility enhancement; significant administrative efficiency; similar framework for terms and conditions of employment.

des employés de bureau. De plus, les parties ont signé une lettre d'intention en matière de diversité de l'effectif et se sont entendues sur un seul comité avec des représentants des deux groupes d'employés.

[83] Selon M^{me} McClelland, il serait plus facile d'atteindre des objectifs d'équité en matière d'emploi, d'adaptation raisonnable et de possibilité de création d'occasions, par exemple pour permettre aux associés du CSN d'effectuer temporairement du travail de technicien, si on le faisant dans le cadre d'une seule convention collective. Elle soutient qu'il est préférable pour les employés d'exercer des fonctions variées au cours de leur carrière et que c'est plus facile à réaliser dans le cadre d'une convention collective unique. Elle allègue que des conventions collectives multiples créent des obstacles supplémentaires à franchir. Elle soutient qu'un employé qui a une expérience de travail diversifiée est plus en mesure de devenir cadre. De plus, en matière de changement technologique, des problèmes tels que de nouveaux emplois difficiles à déterminer ou des chevauchements d'emplois peuvent être plus faciles à résoudre dans le cadre d'une convention collective unique.

[84] Le SCEP soutient aussi que dans l'actuel processus de révision des unités, il est nécessaire de se concentrer sur le secteur des télécommunications dans le contexte de décisions récentes du Conseil. Il fait notamment allusion à la décision du Conseil dans *BCT.Telus et autres*, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184 et *Aliant Telecom Inc. et autres* (2001), décision du CCRI n° 136 non encore rapportée, dans lesquelles une seule unité représentant tous les employés a été approuvée. Le SCEP estime qu'il y a dans le secteur des télécommunications une tendance évidente vers une seule unité de négociation représentant tous les employés.

[85] Le SCEP allègue qu'il est évident que les fonctions des employés de bureau, qui sont fondamentalement tous membres de la même catégorie des associés du CSN, s'intègrent à la grande unité des techniciens. Il affirme que pratiquement tous les facteurs établis dont le Conseil tient normalement compte dans le processus de détermination de l'unité la plus appropriée favorise la consolidation des deux groupes en un, notamment: amélioration de la mobilité; efficacité administrative; cadre semblable pour les modalités d'emploi.

[86] It is CEP's position that the employees in both groups are long-term, full-time career employees and that the Board should not be misled by the arbitrary distinction of where the work is being done, in an office environment as opposed to a non-office environment.

[87] For the purpose of the present situation, CEP submits that the advantages of a single all-employee bargaining unit would provide Expertech with the greatest amount of flexibility, and at the same time would maximize employee mobility (increase options in lay-offs and promotional opportunities) and minimize disruptions flowing from strikes or lockouts.

CAW-Canada and the Teamsters

[88] In their written submissions, CAW-Canada and the Teamsters indicated that they believe a Board revision of the bargaining units is necessary after Expertech's acquisition of Nortel's Central Office Equipment Operations and Télébec's Central Office Equipment and Outside Plant Operations.

[89] The Teamsters did not present a detailed description of the possible bargaining unit or units at Expertech. They indicated that they were notified by the CEP that it was ready to recognize the seniority of Télébec technicians, if it is designated as bargaining agent to represent these employees. They also indicated that Expertech notified them that the seniority of their Télébec members would be recognized for pension fund purposes.

[90] In the circumstances, the Teamsters confirmed that they do not want to intervene in the present application unless the Board's decision could challenge the rights of the members currently at Expertech who came from Télébec.

[91] Finally, in a letter dated April 18, 2002, the Teamsters gave notice that they did not intend to participate in the hearing scheduled for April 22 and 23, 2002.

[92] In its written submissions, CAW-Canada informed the Board that it would agree with any decision the Board would render in respect to the review of the

[86] Le SCEP estime que les employés des deux groupes sont des employés de carrière à long terme et à plein temps et que le Conseil ne devrait pas être induit en erreur par la distinction arbitraire du lieu de travail, c'est-à-dire dans un bureau par opposition à l'extérieur du bureau.

[87] Pour les fins de la situation actuelle, le SCEP soutient que les avantages d'une seule unité de négociation pour tous les employés donnerait à Expertech la plus grande polyvalence et en même temps maximiserait la mobilité des employés (par l'augmentation des options de mise à pied et de promotion) et réduirait les perturbations découlant de grèves et de lock-outs.

TCA-Canada et Teamsters

[88] Dans leurs observations écrites, TCA-Canada et les Teamsters ont indiqué qu'ils étaient d'avis qu'une révision par le Conseil des unités de négociation était nécessaire par suite de l'acquisition par Expertech du Service d'exploitation du matériel de central téléphonique de Nortel et du Service d'exploitation du matériel de central téléphonique et du Service d'exploitation des réseaux extérieurs de Télébec.

[89] Les Teamsters n'ont pas présenté de position détaillée quant à la description de la ou des unités de négociation possibles chez Expertech. Ils ont indiqué avoir été avisés par le SCEP que ce dernier était prêt à reconnaître l'ancienneté des techniciens de Télébec Inc., advenant qu'il soit désigné agent négociateur pour représenter ces employés. Ils ont également indiqué avoir été avisés par Expertech que l'ancienneté de leurs membres chez Télébec serait reconnue aux fins du fonds de pension.

[90] Dans ces circonstances, les Teamsters ont confirmé ne pas vouloir intervenir dans la présente demande sauf si la décision du Conseil pouvait remettre en question les droits de leurs membres présentement chez Expertech en provenance de Télébec.

[91] Finalement, par correspondance datée le 18 avril 2002, les Teamsters avisaient qu'ils n'avaient pas l'intention de participer à l'audience prévue les 22 et 23 avril 2002.

[92] Dans ses observations écrites, TCA-Canada a informé le Conseil qu'il accepterait n'importe quelle décision prise par le Conseil au sujet de la révision des

bargaining units. It confirmed that it represents a very small group of affected employees, and submitted that Expertech's proposal with regard to the seven employees it represents, could be read as follows:

- those employees seniority will be dovetailed with existing bargaining units;
- wages and benefits will be protected under the term of the current collective agreement;
- employment location will remain the same unless the location closes. If this situation occurs, employees will have bumping rights or severance packages;
- all pension and RAP (recurring advance payment) currently in place will be protected; and
- the current employees will leave CAW-Canada and become members of the CEP.

[93] CAW-Canada did not attend the Board's hearing on April 22 and 23, 2002.

Former employers (Nortel and Télébec)

[94] Both Nortel and Télébec endorse Expertech's position for a review of the current bargaining structure. By letter dated April 8, 2002, Télébec advised the Board that it did not intend to participate at the hearing. Nortel also advised the Board of same in its correspondence dated April 19, 2002.

IV - Analysis and Decision

(1) Need to review the bargaining units

[95] For the purposes of the present decision, the relevant sections of the *Code* are the following:

18.1 (1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

unités de négociation. Il a confirmé représenter un très petit groupe d'employés touchés et a soutenu que la proposition d'Expertech au sujet des sept employés qu'il représente pourrait se lire comme suit:

- l'ancienneté de ces employés sera intégrée aux unités de négociation actuelles;
- les salaires et avantages sociaux seront protégés selon les modalités de la convention collective actuelle;
- le lieu d'emploi restera le même, à moins de la fermeture de ce lieu. Dans pareil cas, les employés auront un droit de supplantation ou des indemnités de licenciement;
- le régime de pension et le VPM (versement préalable maintenu) existants seront protégés;
- les employés actuels quitteront TCA-Canada et deviendront membres du SCEP.

[93] TCA-Canada n'a pas participé à l'audience du Conseil des 22 et 23 avril 2002.

Anciens employeurs (Nortel et Télébec)

[94] Nortel et Télébec soutiennent tous deux la position d'Expertech en faveur d'une révision de la structure actuelle de négociation. Dans une lettre datée du 8 avril 2002, Télébec a informé le Conseil qu'il n'avait pas l'intention de participer aux audiences. Nortel a donné au Conseil un avis semblable dans sa lettre datée du 19 avril 2002.

IV- Analyse et décision

(1) Besoin de réviser les unités de négociation

[95] Aux fins de la présente décision, les articles pertinents du *Code* sont les suivants:

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

...

45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[96] It is important to mention that these provisions are relatively new, because they were added when the *Code* was amended in 1999. Only the new Board has had the opportunity to rule on the interpretation of these provisions.

[97] Very few decisions make a direct ruling on the distinctions to be made when a unit review takes place pursuant to sections 35 or 45, rather than section 18.1(1).

[98] The decisions referred to by counsel for the CUCW in this regard are correctly reported. (*Sécur Inc.*, *supra*; *Air Canada et al.*, [2000], *supra*; *Air Canada et al.*, [2001], *supra*). It is true that these

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

...

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[96] Il s'avère important de mentionner que ces dispositions sont relativement nouvelles puisqu'elles ont été ajoutées lors de la modification du *Code* en 1999. Seul le nouveau Conseil a donc eu l'occasion de se prononcer sur l'interprétation de ces dispositions.

[97] Très peu de décisions traitent directement des distinctions à apporter lorsque la révision des unités a eu lieu en vertu des articles 35 ou 45 plutôt qu'en vertu du paragraphe 18.1(1).

[98] Les décisions auxquelles le procureur de l'UCTC a fait référence à ce propos sont correctement citées. (*Sécur Inc.*, précitée; *Air Canada et autre*, [2000], précitée; *Air Canada et autre*, [2001], précitée). Il est

excerpts may imply that the Board has up to now made little distinction between these different sections.

[99] To conclude, therefore, in several of the decisions previously mentioned, the Board relies frequently on the analysis made in the Sims Report. It must be remembered that it was after the recommendations in this report that the new provisions in sections 18.1, 35(2) and 45 were introduced into the *Code*.

[100] The excerpts from the Sims Report referred to by counsel for the CUCW state these recommendations and the perspective from which they were made.

[101] To these above-mentioned decisions can be added another Board decision that counsel for the CUCW did not rely on. This decision was rendered as part of an application for reconsideration in *Island Tug and Barge Limited and Canadian Merchant Service Guild*, [2001] CIRB no. 112. The Board had the following to say about the amendments to sections 35 and 45 of the *Code* in the context of the decision of the original panel that had to rule on the restructuring of bargaining units:

[28] Perhaps most important is that the amendments to the *Code* of January 1, 1999, have brought about significant changes to the consequences that may follow upon a declaration of single employer under section 35 or a declaration of a sale of a business under section 45. Prior to those amendments, the *Code* did not expressly allow an application by the employer; only the affected trade union could do so under the section. At present, however, the employer may apply and it expressly did so on July 7, 2000 pursuant to section 45 of the *Code* for a declaration that the separate bargaining units existing in the formerly separate employers were no longer appropriate.

[29] The Board made a finding to this effect on October 4, 2000, after it had considered the submissions of the parties. As section 45 requires, it then had to:

"... determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining."

[30] This finding of the panel under review is not really in dispute. There is no credible suggestion that the circumstances have not changed. There has clearly been a merger and a consequent *de facto* intermingling of employees by the employer in the carrying on of its business. In such circumstances, it is reasonable, as the panel under review decided, to conclude that the bargaining unit structure which

vrai que ces extraits peuvent laisser entendre que le Conseil a fait jusqu'à maintenant peu de distinction entre ces différents articles.

[99] Pour conclure ainsi, le Conseil, dans plusieurs des décisions précédemment énumérées, se base fréquemment sur l'analyse menée dans le rapport Sims. Il faut se souvenir que c'est à la suite des recommandations contenues dans ce rapport que les nouvelles dispositions des articles 18.1 et 45 et du paragraphe 35(2) ont été introduites dans le *Code*.

[100] Les extraits du rapport Sims cités par le procureur de l'UCTC font état de ces recommandations et de la perspective dans laquelle elles ont été apportées.

[101] On peut ajouter aux décisions précitées une autre décision du Conseil qui n'a pas été citée par le procureur de l'UCTC. Cette décision a été rendue dans le cadre d'une demande de réexamen dans *Island Tug and Barge Limited et Guilde de la marine marchande du Canada*, [2001] CCRI n° 112, où le Conseil s'exprimait ainsi au sujet des modifications apportées aux articles 35 et 45 du *Code* dans le cadre de la décision du banc initial ayant eu à se prononcer sur une restructuration des unités de négociation:

[28] Il importe selon nous de préciser que, du fait de la modification du *Code* le 1^{er} janvier 1999, la conséquence possible d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 ou d'une déclaration de vente d'entreprise fondée sur l'article 45 n'est plus du tout la même. Auparavant, le *Code* ne permettait pas expressément à un employeur de présenter une demande de révision de la structure des unités de négociation, cette prérogative étant réservée au syndicat concerné. Tel n'est plus le cas maintenant, et c'est pourquoi l'employeur a invoqué l'article 45 du *Code* le 7 juillet 2000 pour demander qu'il soit statué que les unités de négociation distinctes qui existaient avant la fusion ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[29] Le Conseil s'est prononcé en ce sens le 4 octobre 2000 après avoir examiné les observations des parties. En application de l'article 45, il lui incombait alors de:

«... décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

(traduction)»

[30] Cette conclusion du banc initial n'est pas contestée dans les faits. Nul n'a prétendu de manière convaincante que la situation était demeurée inchangée. Il est manifeste qu'il y a eu fusion d'entreprises et intégration de fait des personnels par l'employeur dans le cadre de l'exploitation de l'entreprise fusionnée. Dans des circonstances de ce genre, il est raisonnable de conclure, à l'instar du banc initial, que la

existed before the sale and subsequent merger has become outdated and inappropriate. The merging of the employees is not the factor causing the units to be inappropriate, but is evidence of the underlying business and organizational change. Those changes were not an attempt to alter bargaining structures, but *bona fide* operational changes. That is what the employer properly requested of the Board in respect of the changes to the bargaining units. In the present case, there were no attempts by the employer to erode the relevant bargaining rights. The employer did recognize that they continued until altered by the Board. Its application to the Board was a recognition of this.

[31] Prior to the Board's order dated November 28, there was therefore a recognition by the employer of the pre-existing bargaining and collective agreement rights and, more importantly, the representational rights of Local 400. The fact that these rights continued was guaranteed by the provisions of section 44. However, section 45 now means that the sale of business provisions of section 44 do not freeze that position. They provide a mechanism to allow employers and bargaining agents to address the future. It was apparent that the shape of the future bargaining unit structure was in dispute. That dispute was, as it should have been, carried out before the Board. Section 45 combined with sections 18.1(2) to (4) provide the mechanisms for this to be done.

(pages 14-15)

[102] In this same decision, in reviewing each of the arguments raised in the review application, the Board had the following to say about the burden of establishing that the existing structure is not viable:

[32] The five points raised should be considered in this context.

...

5. The final suggestion that there was an onus on the employer to establish that the Shields' bargaining structure was no longer workable is also an argument that does not take into account the recent amendments to statutory structures. The new statutory structures allow bargaining unit structures that become inappropriate because of a merger or sale of employers to be more easily addressed. In the circumstances of a merger under section 35 or a sale and merger under section 45, it may simply become evident in all the circumstances that the premerger bargaining structures have become inappropriate and that a review of bargaining units is required. Formerly, such an approach was only possible if a reconsideration of the relevant certification orders became necessary under section 18 of the *Code*. Not surprisingly, the standard for a review of certification orders was set high. This high standard simply has no application to the review of bargaining unit structures now carried out under section 18.1 following a merger or sale

structure de négociation qui était en place avant la vente et la fusion des opérations est devenue désuète et que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. L'intégration des personnels n'est pas la raison pour laquelle les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement; elle constitue plutôt la preuve que des changements sont survenus sur les plans commercial et organisationnel. Ces changements ne se voulaient pas un moyen de modifier les structures de négociation; c'étaient de véritables changements opérationnels. Tels sont les arguments que l'employeur a fait valoir dans la demande adressée à bon droit au Conseil en vue de faire réviser la structure des unités de négociation. En l'espèce, on ne peut prétendre que l'employeur a voulu priver les employés de leurs droits de négociation. L'employeur a reconnu que ces droits demeuraient en vigueur tant qu'ils n'étaient pas modifiés par le Conseil, comme en fait foi la demande qu'il lui a adressée.

[31] Avant que le Conseil rende son ordonnance datée du 28 novembre, l'employeur avait donc reconnu l'existence des droits acquis en matière de négociation et en vertu de la convention collective antérieure et, surtout, des droits de représentation de la section locale 400. L'article 44 faisait en sorte que ces droits demeuraient en vigueur. Cependant, en vertu de l'article 45, les dispositions de l'article 44 relatives à la vente d'une entreprise n'offrent plus cette protection absolue. L'article 45 permet à l'employeur et à l'agent négociateur d'envisager l'avenir. Il est manifeste que les parties ne s'entendaient pas sur la forme de la structure de négociation future. Elles ont donc saisi le Conseil de leur différend, ce qu'il convenait de faire. L'article 45 conjugué aux paragraphes 18.1(2) à (4) établit la procédure à appliquer à cette fin.

(pages 14-15)

[102] Dans cette même décision, en révisant chacun des arguments soulevés dans la demande de réexamen, le Conseil s'est exprimé ainsi sur la question du fardeau d'établir que la structure en place n'est plus viable:

[32] C'est donc dans ce contexte qu'il faut examiner les cinq arguments invoqués.

...

5. Le dernier argument, à savoir qu'il incombait à l'employeur de prouver que la structure de négociation en place chez Shields n'était plus viable, ne tient pas compte non plus des modifications qui ont récemment été apportées au *Code* et qui facilitent la révision des structures de négociation devenues inhabiles à négocier à la suite d'une fusion ou d'une vente d'entreprise. Dans le cas d'une fusion assujettie à l'article 35 ou d'une vente et d'une fusion assujetties à l'article 45, il peut tout simplement devenir manifeste, compte tenu de l'ensemble des circonstances, que les structures de négociation qui existaient avant la fusion sont devenues inhabiles à négocier collectivement et qu'une révision s'impose. Antérieurement, cette démarche n'était possible que si la révision des ordonnances d'accréditation pertinentes était jugée nécessaire aux termes de l'article 18 du *Code*. Bien entendu, les exigences à remplir pour demander une telle révision étaient élevées. Ces exigences ne s'appliquent toutefois pas quand il y a révision de la

which allows a rejection of premerger structures which have become inappropriate, and a prompt and cooperative process to allow them to be addressed.

[34] The panel under review correctly interpreted and applied the more recent statutory provisions. It considered all relevant factors and made a clearly reasonable choice of appropriate bargaining unit, and rejected the premerger bargaining unit structures founded on an obsolete organizational structure. Compelling reasons other than such fundamental organizational changes as occurred here are no longer required under sections 44, 45 and 18.1 of the *Code*.

(pages 15 and 19; emphasis added)

[103] This excerpt confirms that the amendments made to sections 35 and 45 of the *Code* facilitate the review of bargaining unit structures that have become inappropriate after a merger or a sale. In the instant case, it is clear, taking everything into account, that the bargaining structure for the units comprising the technicians, including the unit represented by the applicant, the CUCW, which existed before the sale of Nortel and Télébec to Expertech, has become inappropriate for collective bargaining and that a review is called for. As well as the technicians already working for Expertech, other technicians from Nortel and Télébec were added. These technicians are currently in four separate bargaining units, represented by three different unions, and their working conditions are governed by four different collective agreements.

[104] Furthermore, it is clear that the bargaining unit coming from Nortel represented by CAW-Canada, made up of about four COE employees and two office employees, is no longer viable in the context of Expertech's operations and organizational structure. In spite of the fact that there can be certain differences between the functions of technician positions coming from the different bargaining units currently in place, mobility clearly exists now between these units in the Expertech operations. Since the sale of Nortel and Télébec to Expertech, all the technicians do the same

structure des unités de négociation en application de l'article 18 à la suite d'une fusion ou d'une vente d'entreprise. Cette disposition permet en effet de rejeter les structures de négociation qui ne sont plus appropriées et établit une procédure rapide axée sur la collaboration à cette fin.

[34] Le banc initial a interprété et appliqué correctement les modifications qui ont récemment été apportées à la loi. Il a tenu compte de tous les facteurs pertinents et a choisi de manière tout à fait raisonnable l'unité de négociation qu'il jugeait la plus habile à négocier collectivement, en plus de rejeter les structures de négociation antérieures qui étaient fondées sur une structure organisationnelle devenue désuète. Aux termes des articles 44, 45 et 18.1 du *Code*, il n'est pas nécessaire d'invoquer des motifs impérieux autres que des changements opérationnels importants, comme c'est le cas en l'espèce, pour modifier la structure des unités de négociation.

(pages 15 et 19; c'est nous qui soulignons)

[103] Ce passage confirme que les modifications apportées aux articles 35 et 45 du *Code* facilitent la révision des structures de négociation devenues inhabiles à négocier à la suite d'une fusion ou d'une vente. Dans la présente affaire, il est manifeste, compte tenu de l'ensemble des circonstances, que la structure de négociation pour les unités comprenant les techniciens, incluant l'unité représentée par le requérant, l'UCTC, qui existaient avant la vente de Nortel et Télébec à Expertech, n'est plus viable et que les unités sont devenues inhabiles à négocier collectivement et qu'une révision s'impose. En plus des techniciens qui étaient déjà au service d'Expertech, d'autres techniciens en provenance de Nortel et Télébec se sont ajoutés. Ces techniciens sont présentement regroupés dans quatre unités de négociation distinctes, représentées par trois différents syndicats, et leurs conditions d'emploi sont régies par quatre différentes conventions collectives.

[104] Il est de plus évident que l'unité de négociation représentée par TCA-Canada, provenant de Nortel et comprenant environ quatre employés du Service MCT et deux employés de bureau, n'est désormais plus viable dans le cadre des activités et de la structure organisationnelle d'Expertech. Malgré qu'il puisse exister certaines différences dans les fonctions des postes de techniciens provenant des différentes unités de négociation existantes, il existe présentement une mobilité évidente entre ces unités dans le contexte des activités d'Expertech. Depuis la vente de Nortel et

type of work for a single employer, but they are governed by various collective agreements.

[105] The Board agrees with the submissions of the CUCW's counsel that a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code* does not guarantee a review of the existing bargaining units, in spite of an application under section 45 of the *Code*. The Board will not undertake a review of the bargaining units in place unless it finds that a review is called for. To reach that conclusion, the Board, for all practical purposes, reviews the existing structure to determine if the units are still appropriate for collective bargaining.

[106] Nevertheless, the Board is of the view that when an application for review is filed pursuant to section 45 (or section 35, which contains an identical provision with regard to the review of units), it must determine **whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining**. In order to make that decision, the appropriateness of the existing units must necessarily be reviewed in the context of a sale or a common employer, unlike section 18.1(1), which contemplates a review in a different context.

[107] Although the Board takes the general principles which guide the review of bargaining units into account, and although the principles and the process which follows as provided by subsections 18.1(2) to (4) are the same for sections 18.1(1) and 45 (*Sécur Inc.*, *supra*), the Board must, nonetheless, also comply with the respective wording of each of the provisions under which the review of the bargaining units has been initiated.

[108] Unlike section 45, section 18.1(1) provides that the Board must be satisfied that the units in question "are no longer appropriate for collective bargaining." This wording implies the demonstration that the current bargaining unit structure is inappropriate, a sort of negative proof. Section 45, however, provides that the Board may decide "whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining." Although this nuance may appear subtle, the fact remains that Parliament chose these different terms for section 45, and gave the Board positive

Télébec à Expertech, tous ces techniciens effectuent maintenant le même genre de travail pour un seul employeur, mais ils sont cependant régis par diverses conventions collectives.

[105] Le Conseil est en accord avec la prétention du procureur de l'UCTC selon laquelle une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* ne fournit pas une garantie de la révision des unités existantes, malgré une demande en vertu de l'article 45 du *Code*. Le Conseil ne procédera pas à une révision des unités de négociation en place à moins d'être d'avis qu'une révision s'impose. Afin d'arriver à une telle conclusion, le Conseil en pratique procède à une révision de la structure existante en examinant si les unités sont toujours habiles à négocier.

[106] Néanmoins, le Conseil est d'avis que lorsque la demande de révision est présentée en vertu de l'article 45 (ou de l'article 35 qui contient une disposition identique relativement à la révision des unités), il doit décider **si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier**. Afin de trancher cette question, on doit nécessairement réviser l'habileté des unités existantes à négocier collectivement dans le contexte d'une vente ou d'un employeur commun, par opposition à l'article 18.1(1) qui vise une révision dans un contexte différent.

[107] Malgré le fait que le Conseil tienne compte des principes généraux guidant la révision des unités de négociation et malgré que ces principes généraux et la procédure qui s'en suit tel que prévu aux paragraphes 18.1(2) à (4) sont les mêmes pour le paragraphe 18.1(1) et l'article 45 (*Sécur Inc.*, précitée), il n'en demeure pas moins que le Conseil doit aussi tenir compte du libellé respectif de chacune de ces dispositions en vertu duquel la demande de révision a été initiée.

[108] Contrairement à l'article 45, le paragraphe 18.1(1) prévoit que le Conseil doit être convaincu que les unités en question «ne sont plus habiles à négocier collectivement». Ce libellé implique la preuve d'une inadéquation de la structure des unités de négociation actuelles ou une sorte de preuve par la négative. L'article 45 prévoit, quant à lui, que le Conseil peut décider «si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement». Bien que cette nuance puisse paraître subtile, il n'en demeure pas moins que le législateur a choisi des

authority to determine the number of units that are appropriate.

[109] Section 18.1(1) is the mechanism under which either an employer or a bargaining agent can apply independently, in the absence of any of the circumstances necessary to file the application within sections 35 or 45 of the *Code*, to have the Board review bargaining unit structures. As can be seen in the earlier quotation from the Sims Report, because of the "substantial disruption and expense" that bargaining unit reviews cause, it recommended that Parliament include a test for applicants to meet in order for the Board to undertake such a review absent a section 35 declaration or an application pursuant to section 45. The Sims Report suggested that applicants should have to "satisfy the Board that there are serious problems with the current bargaining structures", "[o]therwise there is no justification for interfering with the employees' choice of bargaining agent." This is reflected in the *Code* by Parliament's addition of the words "if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining" in section 18.1(1) of the *Code*, a wording that does not exist in either of sections 35(2), 45 or 18.1(2).

[110] In the decisions mentioned above, for which the Board nevertheless resorted to demonstrating that the units in question were "no longer appropriate for collective bargaining," even when applying section 45, the Board then wanted to make an even clearer demonstration of the need to restructure the existing units by exercising the discretion and making use of the flexibility that section 45 confers upon it.

[111] Although section 45 does not call for the Board to be "satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining," within the meaning of section 18.1(1), and although section 45 instead gives the Board the authority to "determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining," the Board necessarily must review the existing structure, including the viability of the structure in light of the changes that have taken place, in order to arrive at a decision. If, in reality, the consequence may be the same regarding the need to restructure the units, the

termes différents pour l'article 45 et qu'il a donné au Conseil un pouvoir positif de détermination du nombre d'unités habiles à négocier collectivement.

[109] Le paragraphe 18.1(1) est le mécanisme en vertu duquel un employeur ou un agent négociateur peut présenter une demande indépendante, en l'absence de circonstances nécessaires pour présenter la demande en vertu de l'article 35 ou 45 du *Code*, afin que le Conseil révise la structure des unités de négociation. Comme on peut le constater plus haut dans une citation du rapport Sims, compte tenu «des perturbations et des frais considérables» qu'entraînent les révisions d'unités de négociation, le rapport recommande que le Parlement prescrive un critère que devra respecter un demandeur pour que le Conseil entreprenne une telle révision en l'absence d'une déclaration aux termes de l'article 35 ou d'une demande aux termes de l'article 45. Le rapport Sims laisse entendre que «les demandeurs doivent convaincre le Conseil des problèmes que pose la structure actuelle des unités de négociation». «Si tel n'est pas le cas, il n'existe aucune raison valable de s'ingérer dans le choix d'un agent négociateur.» Cette recommandation s'est traduite dans le *Code* par l'ajout par le Parlement du passage «s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement» au paragraphe 18.1(1) du *Code*, libellé qui n'existe ni dans le paragraphe 35(2), ni dans l'article 45, ni dans le paragraphe 18.1(2).

[110] Dans les décisions mentionnées précédemment, dans lesquelles le Conseil a tout de même démontré que les unités en question «n'étaient plus habiles à négocier collectivement», et ce, même en ce qui concerne l'application de l'article 45, le Conseil a alors voulu démontrer de façon encore plus manifeste la nécessité de restructurer les unités existantes en exerçant la discrétion et en ayant recours à la flexibilité que lui confère l'article 45.

[111] Malgré que l'article 45 n'impose pas au Conseil d'être «convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement» au sens du paragraphe 18.1(1), et qu'il donne plutôt le pouvoir au Conseil de «décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement», le Conseil, afin d'en arriver à une détermination, doit nécessairement réviser la structure existante incluant la viabilité de cette structure à la lumière des changements qui y ont eu lieu. Si, dans les faits, la conséquence peut être la même au regard du besoin de restructuration des unités, le niveau de

required level of proof is different in the sense that it may be easier to prove in the context of a declaration of sale or a common employer, by the very nature of the changes that have taken place, as is the case here.

[112] Moreover, one of the excerpts referred to by counsel for the CUCW confirms this interpretation. In *Air Canada et al.*, [2001], *supra*, the Board seems to clearly distinguish section 45 from section 18.1(1) and the burden imposed by the latter:

[52] ... the process of reviewing the structure of bargaining units is now set in motion in any of the circumstances expressly provided for in the legislation. Section 18.1(2) sees this being done in three circumstances. The first is upon a determination by the Board that the structure of the bargaining units is no longer appropriate for collective bargaining under section 18.1(1) itself. Compelling reasons should no doubt be required in such circumstances. **Section 45 provides a second route and allows the Board on application to determine whether bargaining units affected by a sale or change of activity under section 44 are no longer appropriate for collective bargaining.** The present case, however, is not one proceeding under section 45 or under section 18.1(1). The present case was initiated as a consequence of the declaration of single employer under section 35(1).

(page 27; emphasis added)

[113] In the current matter, as a result of the acquisitions of Nortel and Télébec, Expertech now has four different COE and Access technician units represented by three different unions: CEP (6258-U), CUCW (6910-U) and Teamsters (6925-U).

[114] It is clear that there is an overlap or encroachment, both functional and geographic, that exists in the technician units. By the very nature of the current units, it becomes necessary to do a review. Further, in the circumstances of the instant case, it is clear that for labour relations purposes, these units are no longer appropriate, and a review is called for.

[115] The Board also considered the fact that all the parties affected by the current application, except for the CUCW, were of the opinion that a review was necessary.

preuve exigé est, lui, différent dans le sens qu'il peut être plus facile à démontrer dans le contexte d'une déclaration de vente ou d'employeur commun, par le fait même des changements qui ont pris place comme c'est le cas en l'espèce.

[112] D'ailleurs, un des extraits cités par le procureur de l'UCTC permet de confirmer cette interprétation. En effet, dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2001], précitée, le Conseil semble bien distinguer l'article 45 du paragraphe 18.1(1) et le fardeau imposé par ce dernier.

[52] ... il est désormais possible d'engager cette procédure dans l'une ou l'autre des trois circonstances expressément prévues au paragraphe 18.1(2) du *Code*, la première étant lorsque le Conseil est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1) lui-même. Nul doute qu'il devrait être nécessaire d'invoquer des raisons valables dans ce genre de circonstances. **L'article 45 offre une autre possibilité et permet au Conseil de déterminer, sur demande, si les unités de négociation visées par une vente d'entreprise ou des changements opérationnels aux termes de l'article 44 continuent ou non d'être habiles à négocier collectivement.** En l'espèce, la demande de révision n'est pas fondée sur l'article 45 ni sur le paragraphe 18.1(1). Elle résulte de la formulation de la déclaration d'employeur unique aux termes du paragraphe 35(1).

(page 27; c'est nous qui soulignons)

[113] Dans l'affaire en l'instance, en raison des acquisitions provenant de Nortel et Télébec, on retrouve présentement chez Expertech quatre différentes unités de techniciens (Services MCT et Access) représentés par trois différents syndicats: SCEP (6258-U), UCTC (6910-U) et Teamsters (6925-U).

[114] Il est évident qu'il existe un chevauchement ou empiètement à la fois fonctionnel et géographique des unités de techniciens. De par la nature même des unités actuelles, il devient nécessaire de procéder à une révision. De plus, dans les circonstances en l'espèce, il est évident qu'aux fins des relations du travail, ces unités ne sont plus habiles à négocier et qu'une révision s'impose.

[115] Le Conseil a considéré également le fait que toutes les parties touchées par la présente demande étaient toutes d'avis qu'une révision était nécessaire à l'exclusion de l'UCTC.

Review of bargaining units

[116] In *BCT. Telus et al.*, *supra*, the Board outlined its general approach to determining appropriate bargaining units as part of a restructuring process:

[17] The Board has developed well-established principles and criteria that it will consider when determining the appropriateness of a bargaining unit or when reviewing and reconfiguring existing bargaining units. In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the history of collective bargaining with the employer; the organizational structure of the employer; and the Board's general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability (see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797), and *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)). A good description of the Board's approach is outlined in *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978), where it stated the following:

"The tests for determining whether a unit is appropriate for collective bargaining take into account the interests of both the employees and their employer. Without claiming to make an exhaustive list of these factors, we would note, *inter alia*, the community of interest among the employees, the method of organization and administration of the business, the history of collective bargaining with the employer and in the industry in question, whether the employees are interchangeable and the interests of industrial peace. The tests may have different weight, depending on the individual case, particularly in terms of whether it is an application for certification or an application for review. In the first situation, the Board must allow the employees to have access to collective bargaining. In the second, it must examine the existing bargaining structure in order to make the bargaining process and the application of the collective agreements more effective. However, it must always try to balance what are often divergent interests in determining viable bargaining units and in order to ensure effective bargaining and the most harmonious labour relations possible.

(pages 123-124; and 14,147-14,148)"

(pages 8-9; and 192-193)

[117] In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133), the predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB), in dealing with the restructuring of bargaining units, stated as follows:

From a Board perspective, the question of redefining units is generally viewed in a different light. It is first and foremost considered in the context of the fundamental objectives of the

Révision des unités de négociation

[116] Dans *BCT. Telus et autres*, précitée, le Conseil a décrit son approche générale en matière de détermination des unités de négociation appropriées dans le cadre d'un processus de restructuration:

[17] Le Conseil a élaboré des critères et des principes bien établis dont il tient compte lorsqu'il doit déterminer si une unité est habile à négocier collectivement ou lorsqu'il doit réviser et restructurer des unités de négociation existantes. À cet égard, il tient compte d'un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder, notamment la communauté d'intérêts, la viabilité de l'unité, les désirs des employés, la pratique ou le modèle du secteur, les antécédents de la négociation collective avec l'employeur, la structure organisationnelle de l'employeur et la préférence générale du Conseil pour des unités de négociation plus larges pour des raisons telles que l'efficacité administrative et la commodité des négociations, la mobilité latérale des employés, la similitude des conditions d'emploi et la stabilité industrielle (voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), et *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)). La méthodologie du Conseil est bien décrite dans *Chemin de fer Québec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978), dont voici un extrait:

«Les critères de détermination de l'habileté à négocier d'une unité de négociation tiennent compte à la fois des intérêts des employés et de ceux de leur employeur. Sans prétendre en faire une liste exhaustive, soulignons entre autres la communauté d'intérêts entre les employés, le mode d'organisation et d'administration de l'entreprise, l'histoire des négociations collectives chez l'employeur et dans le secteur d'activité visé, l'interchangeabilité des employés et la recherche de la paix industrielle. Les critères pourront avoir un poids différent selon le cas d'espèce notamment selon qu'il s'agisse d'une demande d'accréditation ou d'une demande de révision. En effet, dans le premier cas, le Conseil doit permettre aux employés d'accéder à la négociation collective. Dans l'autre, il doit étudier la structure de négociation existante afin de rendre plus efficaces les mécanismes de négociation et d'application des conventions collectives. Cependant, il doit toujours tenter d'équilibrer des intérêts souvent divergents pour déterminer des unités de négociation viables en vue d'assurer des négociations efficaces et des relations de travail les plus harmonieuses possibles.

(pages 123-124; et 14,147-14,148)»

(pages 8-9; et 192-193)

[117] Dans *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133), l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT), au sujet de la restructuration des unités de négociation, déclarait ce qui suit:

Pour le Conseil, la question d'une reconfiguration des unités se pose généralement de façon différente. Elle se pose d'abord et avant tout dans le cadre du respect des objectifs fondamentaux

Code that are fulfilled with regard to a given employer. This question is also influenced by a host of factors whose importance depends on the characteristics of the business, its employees and, of course, the industry in which it operates. The present context, in which at least two of the certification applications raise questions of the **structure** of the units and of the appropriateness of each unit, increases the need to consider both the realities of the business and its particular environment before deciding the merits of reviewing the existing units.

... The objectives of the *Code* admittedly do not change whether we are dealing with the creation of one or more new units or with the reorganization of existing units: in any case, the objective is to encourage the signing of a collective agreement to provide a framework for collective labour relations.

In that sense, the Board's role is to provide, through the structure of bargaining units, an institutional framework within which bargaining can take place and which most accurately reflects the situation of the parties, having regard to the result sought.

It stands to reason that this task differs somewhat, depending on whether one is starting from scratch or whether there are already existing units. The emphasis will be, in the first case, on access to the collective bargaining process, and in the latter case, **on the proper functioning of the structure** (*Island Medical Laboratories Ltd. et al.*, no. B308/93, September 21, 1993 (BCLRB)). ...

...

In that sense, the main purpose of this exercise is not to put the existing units on trial, but rather to try to inject more rationality into a bargaining structure that essentially reflects a very particular historical evolution. Conversely, it would be difficult for the Board to use the changes that could occur in the industry as a pretext for refusing to examine the appropriateness of the proposed units at this time.

(pages 11-12; emphasis added)

[118] With respect to Expertech's revised position that a combined unit for all technicians would be appropriate for collective bargaining, the Board is of the view that although there are some differences between the COE technicians and the Access technicians, in terms of their skill sets and training requirements and in their respective reporting structure, these differences do not appear to be insurmountable issues for bargaining. In fact, Expertech already has a unit comprising both COE and Access technicians currently represented by CEP. In addition, the bargaining unit of 24 technicians acquired from

du *Code*, dont il s'agit de traduire la portée pratique à l'égard d'un employeur donné. Elle procède également toujours d'un ensemble de facteurs dont le poids relatif variera en fonction des caractéristiques de l'entreprise, de ses employés et, bien sûr, du secteur dans lequel elle fonctionne. Le présent contexte, où au moins deux des demandes d'accréditation posent spécifiquement la question de la **structure** des unités en plus de celle du caractère habile à négocier de chacune d'elles, ajoute encore à la nécessité de tenir compte à la fois des réalités de l'entreprise et de son environnement particulier avant même de décider du bien-fondé de revoir les unités existantes.

... Certes, les objectifs du *Code* ne changent pas selon qu'il s'agisse d'une ou de plusieurs nouvelles unités de négociation par opposition à un réaménagement d'unités existantes: dans tous les cas, il s'agit de favoriser la conclusion d'une convention collective pour encadrer les rapports collectifs de travail.

En ce sens, le rôle du Conseil est de traduire en termes institutionnels, par le biais de la structure des unités de négociation, un cadre et un espace de négociation qui traduisent le mieux les réalités des parties à l'égard du résultat recherché.

Or, il tombe sous le sens que cette tâche diffère quelque peu selon qu'on se trouve en terrain vierge, si l'on peut dire, ou en présence d'unités existantes. Dans le premier cas, l'accent portera davantage sur l'exigence d'assurer l'accès au processus de la négociation collective alors que dans le second les **exigences de fonctionnement de la structure** s'avéreront relativement plus importantes (*Island Medical Laboratories Ltd. et al.*, n° B308/93, 21 septembre 1993 (BCLRB))...

...

En ce sens et entendu strictement, le présent exercice n'a pas pour objet principal de faire le procès des unités existantes mais plutôt celui de tenter d'instaurer une plus grande rationalité dans une structure de négociation qui, pour l'essentiel, reflète une évolution historique bien particulière. À l'inverse, il serait difficile pour le Conseil de prendre prétexte de l'incertitude des changements à venir dans l'ensemble du secteur pour refuser d'examiner maintenant l'habileté des unités proposées.

(pages 11-12; c'est nous qui soulignons)

[118] Quant à la position révisée d'Expertech selon laquelle une unité combinée de tous les techniciens conviendrait à la négociation collective, le Conseil considère que bien qu'il existe certaines différences entre les techniciens du Service MCT et les techniciens du Service Access en matière de compétences requises, d'exigences de formation et de structure des rapports hiérarchiques, ces différences ne semblent pas poser de problèmes insurmontables pour la négociation. En fait, Expertech a déjà une unité regroupant des techniciens du Service MCT et des techniciens du Service Access qui sont actuellement représentés par le SCEP. De plus,

Télébec, represented by Teamsters, also consists of both COE and Access technicians.

[119] It should also be noted that the only parties who took a position on the structure of the bargaining units, being Expertech and CEP, were of the opinion at the hearing of this matter that a single bargaining unit should be created for the COE and Access technicians. The Board is of the view that a combined unit of all technicians, including both COE and Access technicians, is a viable and logical solution that makes labour relations sense in the circumstances. This combined unit will ensure that, for example, the differences in work conditions between the various units, such as the responsibility for providing vehicles or tools and the hours of work, which now exist under different collective agreements, can be harmonized. Such a structure will ensure a proper functioning of the bargaining structure for the technical employees.

[120] With respect to the office employees and related groups, CEP's position is not that the existing unit is not a viable one, but rather that a single all-employee unit is more appropriate. While CEP agrees that the factors enumerated by the employer are the criteria to be considered by the Board in fashioning appropriate bargaining units, it differs in its application of those criteria to the facts in the present matter, in particular in relation to the mobility of employees, and therefore in its position on what constitutes units appropriate for collective bargaining.

[121] There is no doubt that the Board prefers single larger units. One of the reasons for this preference is the obvious enhancement of employees' mobility within the unit. However, in the particular circumstances of the present matter, the Board is not convinced that the factors favouring one unit outweigh the factors favouring two units, one made up of technical employees and the other of clerical and related employees. The situation presently in existence at Expertech is that there is very little mobility between the two groups of employees, not because of bargaining unit lines, but mainly due to the basic skill requirements and training requirements between the

l'unité de négociation de 24 techniciens acquise de Télébec et représentée par les Teamsters comprend aussi des techniciens du Service MCT et des techniciens du Service Access.

[119] Il faut aussi noter que les seules parties ayant pris position sur la structure des unités de négociation, soit Expertech et le SCEP, étaient d'avis lors de l'audience dans la présente affaire, qu'une seule unité de négociation devait être créée pour les techniciens du Service MCT et les techniciens du Service Access. Le Conseil est d'avis qu'une unité combinée représentant à la fois les techniciens du Service MCT et les techniciens du Service Access constitue une solution viable et logique qui, dans les circonstances, est sensée du point de vue des relations de travail. Cette unité combinée fera en sorte, par exemple, que les différences de conditions de travail qui existent entre les diverses unités en vertu de conventions collectives différentes, comme la responsabilité de fournir son véhicule ou ses outils et les heures de travail, pourront être harmonisées. Une telle structure assurera le bon fonctionnement des négociations pour les employés techniques.

[120] Pour ce qui est des employés de bureau et des groupes connexes, le SCEP n'allègue pas que l'unité actuelle n'est pas viable, mais estime plutôt qu'une seule unité regroupant tous les employés serait plus habile à négocier. Bien que le SCEP soit d'accord que les facteurs énumérés par l'employeur sont les critères dont doit tenir compte le Conseil dans la détermination des unités de négociation habiles à négocier, il diffère sur l'application de ces critères aux faits du dossier actuel, notamment à l'égard de la mobilité des employés, et par conséquent sur sa position à propos de ce que sont des unités habiles à négocier collectivement.

[121] Il n'y a pas de doute que le Conseil préfère une seule grande unité, entre autres en raison de l'évidente amélioration de la mobilité des employés au sein de l'unité. Toutefois, dans les circonstances particulières du dossier actuel, le Conseil n'est pas convaincu que les facteurs en faveur d'une seule unité pèsent plus lourd que ceux en faveur de deux unités, l'une constituée d'employés techniques et l'autre d'employés de bureau et exerçant des fonctions connexes. La situation actuelle chez Expertech est qu'il existe très peu de mobilité entre les deux groupes d'employés, non pas en raison de la démarcation entre les unités de négociation, mais surtout en raison des différences

two groups. There is no indication of existing problems in identifying new positions or job overlapping between the two groups of employees.

[122] Of equal importance is that the clerical and related employees unit already exists as a separate and distinct unit, and has been operating without any major problems. Absent major changes in the organization of the working environment, the Board will be reluctant to change a bargaining unit that has proven to be effective in the past. Unlike the situation where the bargaining units set up for the COE and Access technicians following the sale cried out to be reviewed, the clerical unit clearly does not have the same obvious malfunctions. The overall circumstances, therefore, militate in favour of retaining the basic bargaining unit structure already in existence, rather than towards creating one single unit comprising of all employees.

[123] This is not a situation where one party is trying to fragment an already existing single "all-employee" unit into two units. CEP's suggestion that the fact that it acquired its rights as bargaining agent for the clerical employees of Expertech through a raid, and that it did not choose the unit nor agree that it was necessarily appropriate for collective bargaining is not relevant, in the Board's view, to how the units should be structured at the present time. The fact remains that there has been a viable separate unit of clerical and related employees, which has, for the most part, not been affected by the acquisitions by Expertech except for the addition of the two clerical employees coming from CAW-Canada's unit originating from Nortel.

[124] This is not to say that a single all-employee unit comprising both the technical and clerical employees would not be an appropriate unit. Rather, the Board has decided, after considering the criteria outlined above in *BCT.Telus et al.*, *supra*, and *Télébec Ltée*, *supra*, that two separate units would be a more appropriate structure for collective bargaining and more likely to result in the future success of bargaining and the bargaining relationship. Specifically, the Board was influenced by the established separate bargaining units and by the fact that on bargaining unit structural reviews, the Board's mandate is to assemble units that

d'exigences en matière de compétences fondamentales et de formation entre les deux groupes. Il n'y a aucun signe de problèmes actuels dans l'identité de nouveaux postes ou de chevauchement de fonctions entre les deux groupes d'employés.

[122] Il faut accorder une importance égale au fait que l'unité des employés de bureau et exerçant des fonctions connexes existe déjà comme unité distincte et fonctionne sans problème majeur. En l'absence de changements majeurs dans l'organisation du travail au sein du cadre de travail, le Conseil hésite à modifier une unité de négociation qui s'est révélée efficace dans le passé. Contrairement à la situation où les unités de négociation établies pour les techniciens du Service MCT et les techniciens du Service Access par suite de la vente ont réclamé une révision, l'unité des employés de bureau ne souffre manifestement pas des mêmes dysfonctions évidentes. Les circonstances globales militent donc en faveur de la conservation de la structure des unités de négociation déjà existante plutôt que de créer une seule unité regroupant tous les employés.

[123] Nous ne sommes pas en situation où une partie essaie de fragmenter en deux unités une unité déjà existante regroupant tous les employés. L'affirmation du SCEP selon laquelle le fait qu'il a acquis ses droits d'agent négociateur pour les employés de bureau d'Expertech par maraudage et qu'il n'a pas choisi l'unité ni convenu qu'il était nécessairement habile à la négociation collective n'a, selon le Conseil, aucune pertinence pour la structuration des unités à l'heure actuelle. Le fait demeure qu'il y a eu une unité viable distincte d'employés de bureau et exerçant des fonctions connexes qui, pour l'essentiel, n'a pas été touchée par les acquisitions réalisées par Expertech, à l'exception des deux employés de bureau provenant de l'unité de TCA-Canada qui était chez Nortel.

[124] Nous ne disons pas là qu'une seule unité regroupant tant les techniciens que les employés ne serait pas habile à négocier. Le Conseil a plutôt décidé, après considération des critères décrits plus haut dans *BCT. Telus et autres*, précitée, et dans *Télébec Ltée*, précitée, que deux unités distinctes constitueraient une structure plus habile à la négociation collective et plus susceptible de donner lieu dans l'avenir au succès de la négociation et de la relation de négociation. Plus précisément, le Conseil a été influencé par les unités de négociation distinctes établies et par le fait que dans les révisions de structures d'unités de négociation, le

are more appropriate for collective bargaining, given that such a review provides it with the opportunity to consider the labour relations of the parties as a whole. In this case, the facts establish that separate clerical and technical units have been effective. The Board is reluctant to interfere where such a bargaining relationship is in place.

[125] To support its position for one all-employee unit, CEP argues that the trend in cases involving the telecommunication industry has been for the Board to approve single all-employees units. It refers to the decisions of the Board in *BCT.Telus et al.*, *supra*, and *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, as examples where the Board approved the parties' agreement on a single all-employee unit.

[126] Although it is true that in both cases, the Board reviewed and approved the single all-employee unit, an important distinguishing factor is that the parties in those matters, unlike the present situation, agreed that a single unit was an appropriate unit for collective bargaining, and the Board agreed as well. The Board in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, captured well the statutory mandate it has, in supporting the objectives of the *Code* to rely on the joint agreement of the parties, in the proper circumstances, when it stated as follows:

[12] The Board must be guided by a sense of practicality in its approach to labour relations. When sophisticated and knowledgeable parties, such as were before the Board in this instance, agree and jointly submit that the previously existing bargaining unit structure is no longer appropriate for collective bargaining, the Board places great reliance upon those submissions. After all, if all parties have already consciously abandoned those bargaining unit structures in mind as well as practice, as the evidence and submissions clearly disclosed here, the Board would accomplish little in discharging its statutory mandate in supporting "freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations" (Preamble, *Canada Labour Code*), should it refuse to entertain and seriously examine the joint proposals of the parties.

[13] The Board recognizes the joint proposal's good sense and labour relations functionality for a single bargaining unit covering all of the previously certified bargaining units of Aliant. In *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59), the

conseil a pour mandat de réunir des unités plus habiles à négocier collectivement, étant donné qu'une telle révision donne l'occasion de considérer globalement les relations de travail des parties. Dans le présent dossier, les faits établissent que des unités distinctes pour les employés de bureau et pour les techniciens ont été efficaces. Le Conseil hésite à s'ingérer dans une situation où il existe une telle relation de négociation.

[125] Pour appuyer sa position en faveur d'une unité pour l'ensemble des employés, le SCEP soutient que dans les dossiers touchant le secteur des télécommunications, le Conseil a eu tendance à approuver les unités regroupant tous les employés. Il renvoie aux décisions du Conseil dans *BCT. Telus et autres*, précitée, et *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, comme des exemples où le Conseil a approuvé l'accord des parties en faveur d'une seule unité englobant tous les employés.

[126] Bien qu'il soit vrai que, dans les deux cas, le Conseil a révisé et approuvé l'unité pour représenter tous les employés, un facteur distinctif important est le fait que les parties, contrairement à la présente situation, avaient convenu qu'une seule unité convenait à la négociation collective, et que le Conseil était également d'accord. Dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, le Conseil a bien saisi le mandat que lui confère la loi de soutenir les objectifs du *Code* en se fondant sur l'accord des parties, dans les circonstances appropriées, lorsqu'il a écrit:

[12] Les décisions que rend le Conseil en matière de relations de travail doivent être marquées au coin du pragmatisme. Lorsque des parties bien renseignées, comme celles qui ont comparu devant le Conseil, font valoir ensemble que les unités de négociation qui existaient antérieurement ne sont plus habiles à négocier collectivement, le Conseil prête une oreille très attentive à leurs prétentions. Après tout, si les parties ont déjà renoncé à ces structures de négociation de leur plein gré en esprit comme en pratique, comme en témoignent indéniablement la preuve et les observations soumises en l'espèce, le Conseil trahirait le mandat que lui a confié le Parlement de soutenir «la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives [qui] sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs» (Préambule du *Code canadien du travail*) en refusant de recevoir les propositions conjointes des parties et de les examiner attentivement.

[13] Le Conseil convient du bien-fondé de la demande adressée conjointement par les parties et de la pertinence, sur le plan des relations de travail, de constituer une unité de négociation unique englobant toutes les unités de négociation accréditées qui existaient antérieurement chez Aliant. Dans l'affaire

Board's responsibilities and criteria were outlined when considering what constitutes an appropriate bargaining unit:

"1. The provisions of the *Canada Labour Code, Part V (Industrial Relations)*, are unequivocal in establishing that the Board has the duty to determine whether a unit of employees is appropriate for collective bargaining purposes and the powers to make such a determination are discretionary and exclusive to the Board. ... The establishing of an appropriate bargaining unit must be governed by more than just that one criterion. Obviously, the Board will take that into consideration. But there are other paramount criteria. As the *Code* spells it out, the bargaining unit established must be capable of meaningful, peaceful and harmonious bargaining. It must also not impair the operations of the employer.

More basically, the bargaining units created by a Board must be instrumental to the establishment, development and continuity of sane and healthy collective bargaining relationships.

This basic principle is enshrined in the North American system of exclusive union representation of employees in a particular bargaining unit as opposed to the plurality systems whereby workers in a particular plant, in the same occupations, are free to join and be represented by a number of unions (i.e., in France).

Once a union is certified under our system, it becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, members or not, and the employer has the legal obligation to negotiate with it.

(pages 25-26; 364-365; and 490-491; emphasis added)"

[14] The Board is convinced, on the basis of the parties' submissions, that a single bargaining unit, as described above, is appropriate for collective bargaining, with some qualifications that will be highlighted below. ...

(pages 8 and 9)

[127] In the present situation, there is no agreement between Expertech and CEP with respect to the combining of the two groups of employees concerned, which the Board could rely on in determining the appropriate structure. To the contrary, the parties' views on the issue are quite different.

[128] Finally, the Board wishes to point out that a two-unit structure does not prevent the parties from pursuing collective bargaining at the same time as they have done in the past. This of course is facilitated by the fact that both groups of employers are represented by the same union.

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59) sont énoncés les responsabilités du Conseil et les critères à appliquer pour définir une unité de négociation habile à négocier collectivement:

«1. Les dispositions du *Code canadien du travail, (Partie V - Relations industrielles)* établissent sans équivoque que le Conseil a le devoir de déterminer si une unité d'employés est habile à négocier collectivement et ce pouvoir discrétionnaire est exclusif au Conseil... L'établissement d'une unité de négociation appropriée doit être régi par plus que ce seul critère. De toute évidence, le Conseil tiendra compte du désir des employés. Mais il y a d'autres critères très importants. Comme le précise le *Code*, l'unité de négociation établie doit pouvoir mener des négociations utiles, pacifiques et harmonieuses. Elle ne doit pas non plus handicaper l'exploitation de l'employeur.

Plus fondamentalement, les unités de négociation créées par le Conseil doivent servir d'instrument pour établir, améliorer et poursuivre de saines relations de négociation collective.

Ce principe fondamental est sous-jacent dans le système de représentation syndicale exclusive des employés dans une unité de négociation donnée, en vigueur en Amérique du Nord, contrairement aux systèmes pluralistes où les travailleurs d'une usine particulière, occupant les mêmes fonctions, sont libres de se joindre à un certain nombre de syndicats et d'être représentés par eux (par exemple en France).

Une fois accrédité en vertu de notre système, un syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, qu'ils adhèrent au syndicat ou non, et l'employeur a l'obligation légale de négocier avec lui.

(pages 25-26; 364-365; et 490-491; c'est nous qui soulignons)»

[14] S'appuyant sur les observations des parties, le Conseil en arrive à la conclusion que l'unité de négociation unique décrite précédemment est habile à négocier collectivement, à certaines conditions, qui sont exposées plus loin...

(pages 8 et 9)

[127] Dans la situation actuelle, il n'y a aucun accord entre Expertech et le SCEP au sujet du regroupement des deux groupes d'employés concernés sur lequel le Conseil pourrait se fier pour déterminer les structures appropriées. Au contraire, l'opinion des parties sur la question diffère substantiellement.

[128] Finalement, le Conseil désire souligner qu'une structure comprenant deux unités n'empêche pas les parties de poursuivre des négociations au même temps comme il a été fait par le passé. Bien entendu, ceci est plus facile par le fait que les deux groupes d'employés sont représentés par le même syndicat.

V - Conclusion

[129] For all of the reasons stated above and as previously decided by the Board, a review of the bargaining units is necessary, pursuant to section 45 of the *Code*. The Board has determined that the employees affected by the sale of business constitute two units appropriate for collective bargaining; one unit composed of craft and technical employees including both COE and Access employees, and one composed of clerical and related-work employees.

[130] In cases of bargaining unit reviews, if the employees to be added constitute a very small number and support for the bargaining agent within the unit is clear, no vote is necessary. If the employees to be added constitute such a large proportion of the unit that majority support for the bargaining agent is questionable, a vote may be ordered. (See *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305.)

[131] The Board, in the past, has held that no vote is necessary when one union enjoys an "overwhelming majority" of members, such that there is no realistic possibility of contesting its majority support. (See *Reimer Express Lines Ltd.* (1994), 94 di 163 (CLRB no. 1073); *Québecair and Régionair (1981) Inc.* (1983), 54 di 161 (CLRB no. 447) and *Canadian Pacific Limited* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482).)

[132] Given that CEP represents a very significant majority of the employees in the two units found to be appropriate (approximately 99% in the clerical unit and 94% in the technicians unit), it is not necessary to proceed to a representation vote in the circumstances. In addition, none of the parties have submitted that a vote would be necessary in the circumstances. Consequently, CEP is the union entitled to continue representing all of the employees in the two units, and CUCW, Teamsters and CAW-Canada will no longer represent employees at Expertech.

[133] With respect to the description of the two units, the Board has carefully reviewed and considered the wording for the description of the units submitted by both Expertech and CEP, and has arrived at the following descriptions:

V - Conclusion

[129] Pour tous les motifs précités et tel que décidé précédemment par le Conseil, une révision des unités de négociation est nécessaire en vertu de l'article 45 du *Code*. Le Conseil a déterminé que les employés touchés par la vente constituent deux unités habiles à négocier collectivement: une unité composée d'hommes de métier et techniciens, y compris les employés du Service MCT et les employés du Service Access, et une unité composée d'employés de bureau et exerçant des fonctions connexes.

[130] Dans un cas de révision des unités de négociation, si les employés à ajouter sont très peu nombreux et si le soutien à l'agent négociateur est clair au sein de l'unité, aucun scrutin n'est nécessaire. Si les employés à ajouter représentent une proportion suffisante de l'unité pour qu'on puisse douter de l'appui de la majorité des employés envers l'agent négociateur, le Conseil peut ordonner un scrutin. (Voir *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305.)

[131] Dans le passé, le Conseil a soutenu qu'aucun scrutin n'est nécessaire lorsqu'un syndicat recueille une «majorité massive» des membres, de telle façon qu'il n'est pas possible de contester raisonnablement son appui majoritaire. (Voir *Reimer Express Lines Ltd.* (1994), 94 di 163 (CCRT n° 1073); *Québecair et Régionair (1981) Inc.* (1983), 54 di 161 (CCRT n° 447) et *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT n° 482).)

[132] Compte tenu du fait que le SCEP représente une très large majorité des employés dans les deux unités jugées habiles à négocier (environ 99 % de l'unité des employés de bureau et 94 % de l'unité des techniciens), il n'est pas nécessaire, dans les circonstances, de procéder à un scrutin de représentation. De plus, aucune des parties n'a soutenu qu'un scrutin serait nécessaire dans les circonstances. Par conséquent, le SCEP est le syndicat habilité à continuer de représenter tous les employés dans les deux unités, tandis que l'UCTC, les Teamsters et TCA-Canada ne représenteront plus les employés d'Expertech.

[133] En ce qui concerne la description des deux unités, le Conseil a attentivement examiné et pris en considération le libellé de la description des unités soumis par Expertech et par le SCEP, et en est arrivé aux descriptions suivantes:

Craft and technical unit

all employees of Expertech Network Installations Inc. in Canada working in connection with the installation of communications and related equipment, including employees temporarily assigned outside of Canada, **but excluding** employees engaged in clerical and related work, installation supervisor, foremen and those above those ranks.

Clerical and related-work unit

all employees of Expertech Network Installations Inc. in Canada engaged in clerical and related work, including employees temporarily assigned outside of Canada.

[134] These unit descriptions take into consideration the descriptions that previously existed in the certification orders as well as the intention of the Board not to include in the bargaining units already excluded positions, or by the same token, exclude positions that were previously included unless circumstances have occurred justifying such a change.

[135] The certification orders in both official languages are annexed to the present decision.

[136] The Board having determined the number of units appropriate for collective bargaining, it is confident that the parties can finalize the integration of the former CUCW, Teamsters and CAW-Canada members. Nonetheless, the Board retains jurisdiction to determine any questions that may arise, and more specifically the determination of matters enumerated in section 18.1(4) of the *Code*, which have not already been determined by the Board. Further, the Board retains jurisdiction to clarify if necessary the description of the bargaining units and, more specifically, any positions that may remain in dispute as to whether they are to be excluded from or included in the bargaining units. To that end, the parties will have sixty (60) days from the date of the present decision to apply to the Board for clarification.

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Unité d'hommes de métier et de techniciens

tous les employés d'Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. au Canada qui travaillent à l'installation de systèmes de communications et d'équipement connexe, y compris les employés temporairement affectés à l'extérieur du Canada, à **l'exclusion** des employés effectuant du travail de bureau ou exerçant des fonctions connexes, du superviseur de l'installation, des contremaîtres et de ceux de rang supérieur.

Unité d'employés de bureau et exerçant des fonctions connexes

tous les employés d'Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. au Canada qui effectuent du travail de bureau ou exercent des fonctions connexes, y compris les employés affectés temporairement à l'extérieur du Canada.

[134] Ces descriptions tiennent compte des descriptions qui existaient antérieurement dans les ordonnances d'accréditation ainsi que l'intention du Conseil de ne pas inclure dans les unités de négociation des postes déjà exclus ni, de même façon, d'exclure des postes qui étaient inclus antérieurement à défaut de circonstances justifiant un tel changement.

[135] Les ordonnances d'accréditation dans les deux langues officielles sont annexées à la présente décision.

[136] Le Conseil ayant déterminé le nombre d'unités habiles à négocier collectivement, il a bon espoir que les parties peuvent mener à bien l'intégration des anciens membres de l'UCTC, des Teamsters et de TCA-Canada. Néanmoins, le Conseil conserve la compétence de déterminer toute autre question en suspens, et plus précisément la détermination des questions énumérées au paragraphe 18.1(4) du *Code* qui n'ont pas encore été déterminées par le Conseil. En outre, le Conseil conserve la compétence de clarifier si nécessaire la description des unités de négociation et plus précisément des postes dont on peut contester l'inclusion dans une unité de négociation ou leur exclusion. À cette fin, les parties disposent d'un délai de soixante (60) jours à partir de la date de la présente décision pour demander un éclaircissement.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Aliant Telecom Inc. et al. (2001), as yet unreported CIRB decision no. 136

BCT.Telus et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

Canadian Pacific Limited (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRBR no. 482)

Island Tug and Barge Limited and Canadian Merchant Service Guild, [2001] CIRB no. 112

Québecair and Régionair (1981) Inc. (1983), 54 di 161 (CLRBR no. 447)

Reimer Express Lines Ltd. (1994), 94 di 163 (CLRBR no. 1073)

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CIRB no. 51

Sécur Inc. (2001), as yet unreported CIRB decision no. 109

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CLRBR no. 1133)

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18.1; 44; 45

Aliant Telecom Inc. et autres (2001), décision du CCRI n° 136, non encore rapportée

BCT.Telus et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

Canadien Pacifique Limitée (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT n° 482)

Island Tug and Barge Limited et Guilde de la marine marchande du Canada, [2001] CCRI n° 112

Québecair et Régionair (1981) Inc. (1983), 54 di 161 (CCRT n° 447)

Reimer Express Lines Ltd. (1994), 94 di 163 (CCRT n° 1073)

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CCRI n° 51

Sécur Inc. (2001), décision du CCRI n° 109, non encore rapportée

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133)

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1; 44; 45

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Air Line Pilots Association,
applicant,
and
Air Canada,
and

Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component; Air Canada Pilots Association; Canadian Union of Public Employees, Airline Division; Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990; International Association of Machinists and Aerospace Workers; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 1751; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 1763; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2309; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2754; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2223; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 1681; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 764; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2749; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2323; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2324; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2603; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 714; International Association of Machinists and Aerospace Workers,

Motifs de décision

Association des pilotes des lignes aériennes,
requérante,
et
Air Canada,
et

Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien; Association des pilotes d'Air Canada; Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien; Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1751; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1763; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2309; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2754; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2223; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1681; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses

Local 1751; and Canadian Air Line Dispatchers Association, respondents.

CITED AS: Air Canada

Board File: 22220-C

Decision no. 183
July 10, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Reconsideration - Practice and procedure - Order incorporating agreement of parties - Seniority arbitration - In the context of a single employer declaration and a consequent bargaining unit structural review, which resulted in the merger of two bargaining units, the parties agreed to submit the issue of seniority list integration to arbitration - The Board incorporated the agreement into an order pursuant to section 18.1 of the *Code* - Subsequent decision of arbitrator was also incorporated into a Board order - Applicant sought reconsideration of Board order incorporating arbitration award and argued that the Board should not adopt an undue standard of deference toward arbitrator's decision - The respondent, Air Canada Pilots Association (ACPA), argued that Board did not have jurisdiction to review arbitrator's decision, and that if the Board did have jurisdiction, the highest degree of deference ought to apply - Board rejected ACPA's jurisdictional argument - Not only does section 18 of the *Code* allow the Board to reconsider the result of any process incorporated into a Board order, but the parties agreed not only that the matter should be incorporated into a Board order, but also that such an order should be subject to reconsideration -

de l'aérospatiale, section locale 764; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2749; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2323; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2324; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2603; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 714; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1751; et Association canadienne des régulateurs de vols, intimés.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 22220-C

Décision n° 183
le 10 juillet 2002

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Réexamen - Pratique et procédure - Ordonnance incorporant l'entente intervenue entre les parties - Arbitrage de l'ancienneté - Dans le contexte d'une demande de déclaration d'employeur unique et de la révision ultérieure de la structure des unités de négociation ayant donné lieu au regroupement de deux unités de négociation, les parties ont convenu de soumettre la question de l'intégration des listes d'ancienneté à l'arbitrage - Le Conseil a incorporé l'entente dans une ordonnance en vertu de l'article 18.1 du *Code* - La décision ultérieure de l'arbitre a également été incorporée dans une ordonnance du Conseil - La requérante a saisi le Conseil d'une demande de réexamen de cette ordonnance en faisant valoir que le Conseil devait s'abstenir d'adopter une norme de retenue injustifiée en ce qui concerne la décision arbitrale - L'intimée, l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC), a soutenu que le Conseil n'était pas habilité à se pencher sur la décision de l'arbitre, et que, advenant le contraire, le Conseil se devait d'appliquer la norme de contrôle qui appelle le plus haut degré de retenue - Le Conseil a rejeté les prétentions de l'APAC relativement à la question de sa compétence - Outre le fait que l'article 18 du *Code*

Notwithstanding agreement of the parties, section 18 of the *Code* allows the Board to reconsider the result of any process incorporated into a Board order - Board determined that there was no merit to the suggestion that the Board did not have jurisdiction to reconsider the matter, and that there was equally no merit to the suggestion that the arbitrator had been given sole or exclusive discretion - Board held that in the absence of any basis for following or preferring any other standard, the Board's ordinary policies, standards and practices upon reconsideration would apply - Board therefore considered whether there were any new facts, whether an error of law or policy had occurred, or if there had been a failure of natural justice.

Reconsideration - Review of structure of bargaining units - Seniority integration - Agreement of the parties - Interpretation of sections 18.1 and 35 - Protection of collective agreement rights during merger - In the context of a single employer declaration and a consequent bargaining unit structural review, which resulted in the merger of two bargaining units, the parties agreed to submit the issue of seniority list integration to arbitration - The Board incorporated the agreement into an order pursuant to section 18.1 of the *Code* - Subsequent decision of arbitrator was also incorporated into a Board order - Applicant sought reconsideration of Board order incorporating arbitration award - Board found that there was an error of law or policy in respect of the application of sections 35 and 18.1 by the arbitrator - The arbitration protocol and the Board order instructed the arbitrator to undertake the integration of seniority lists upon such principles as he found applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code* - In the context of seniority rights, the Board's goal and that of an arbitrator acting pursuant to Board authority must be to preserve existing collective agreement rights - On the face of his award, the arbitrator did not approach the inquiry on that basis - By the time the matter was referred to arbitration, the negotiated collective agreement rights of the two pilot groups had become substantially similar and the collective agreement rights of the former Canadian pilots had been endorsed and

attribue au Conseil le pouvoir de se pencher sur l'issue de tout processus prévu dans l'une de ses ordonnances, les parties ont convenu qu'elles voulaient non seulement que la question soit incorporée dans une ordonnance du Conseil, mais aussi que cette ordonnance soit présentée au Conseil pour réexamen - Indépendamment de l'entente intervenue entre les parties, l'article 18 du *Code* permet au Conseil de réexaminer l'issue de tout processus prévu dans l'une de ses ordonnances - Le Conseil a statué que la prétention selon laquelle le Conseil n'était pas habilité à réexaminer l'affaire était sans fondement de même que la prétention selon laquelle l'arbitre jouissait de pouvoirs exclusifs - Lorsqu'il n'existe aucune raison de retenir ou de privilégier une autre norme ou un autre moyen, ce sont les principes, normes et pratiques habituels du Conseil en matière de réexamen qui doivent s'appliquer - Le Conseil s'est dès lors employé à déterminer s'il existait des faits nouveaux et s'il y avait eu une erreur de droit ou de principe, ou encore un déni de justice naturelle.

Réexamen - Révision de la structure des unités de négociation - Intégration des listes d'ancienneté - Entente intervenue entre les parties - Interprétation des articles 18.1 et 35 - Protection des droits reconnus par les conventions collectives durant la fusion - Dans le contexte d'une demande de déclaration d'employeur unique et de la révision ultérieure de la structure des unités de négociation ayant donné lieu au regroupement de deux unités de négociation, les parties ont convenu de soumettre la question de l'intégration des listes d'ancienneté à l'arbitrage - Le Conseil a incorporé l'entente dans une ordonnance en vertu de l'article 18.1 du *Code* - La décision ultérieure de l'arbitre a également été incorporée dans une ordonnance du Conseil - La requérante a saisi le Conseil d'une demande de réexamen de cette ordonnance - Le Conseil a conclu que l'arbitre avait commis une erreur de droit ou de principe dans l'application des articles 35 et 18.1 - Le protocole d'arbitrage et l'ordonnance du Conseil indiquaient à l'arbitre de procéder à l'intégration des listes d'ancienneté en s'appuyant sur les principes qu'il jugeait bon d'appliquer au regroupement d'unités de négociation découlant d'une déclaration d'employeur unique en vertu du *Code* - Dans les cas où des droits d'ancienneté sont en cause, l'objectif du Conseil, et celui d'un arbitre investi des pouvoirs du Conseil, doit être de préserver les droits reconnus par la convention collective - L'examen de la décision de l'arbitre révèle que ce principe n'a pas été appliqué dans le cadre de l'examen effectué - Au moment où l'affaire a été

continued by Air Canada - Two pilot groups were both within Air Canada, the airline had entered into a collective agreement with Canadian pilots that brought wages and benefits into line with those at Air Canada, and an undertaking had been provided that no Canadian pilot jobs would be lost - The matters before the arbitrator were not decided on the basis of merging seniority lists with as little effect as possible upon the existing rights of Canadian pilots, but appeared to inappropriately place undue emphasis on the pre-merger economic circumstances of the parties as a basis for discounting the collective agreement rights of these employees - The Canadian pilots were therefore disadvantaged significantly in a manner clearly contrary to the intent of the *Code*.

Reconsideration - Natural justice - Agreement pursuant to section 18.1 - Seniority arbitration - Requirement to give reasons - In the context of a single employer declaration and a consequent bargaining unit structural review, which resulted in the merger of two bargaining units, the parties agreed to submit the issue of seniority list integration to arbitration - The Board incorporated the agreement into an order pursuant to section 18.1 of the *Code* - Subsequent decision of arbitrator was also incorporated into a Board order - Applicant sought reconsideration of Board order incorporating arbitration award - Board found that the reasons of the arbitrator lacked sufficient rationale, precision and clarity - In circumstances where the matter is one critical to the future of all those affected, inadequateness or a lack of completeness and clarity in the reasons provided raise serious concerns about the fairness of the decision reached - In reviewing the reasons of the arbitrator the Board could not discern the precise basis upon which the award was defined and structured - In the protocol establishing the arbitrator's authority, it was stated that the award would be subject to Board reconsideration; therefore, a clear explanation must be sought by the Board to allow the award to be competently reconsidered.

renvoyée à l'arbitrage, les droits inscrits dans les conventions collectives des deux groupes de pilotes étaient devenus essentiellement les mêmes et les droits négociés des anciens pilotes de Canadien avaient été reconnus et maintenus par Air Canada - Les deux groupes de pilotes étaient dorénavant des employés d'Air Canada, le transporteur aérien avait conclu une convention collective avec les pilotes de Canadien leur accordant la parité avec les pilotes d'Air Canada sur le plan des salaires et des avantages sociaux et avait pris l'engagement de ne pas abolir les postes des pilotes de Canadien - L'arbitre ne s'est pas employé à trancher les questions dont il avait été saisi de manière à parer aux effets néfastes de l'intégration des listes d'ancienneté sur les droits d'ancienneté des pilotes de Canadien; il semble plutôt avoir accordé, à tort, une importance démesurée à la situation économique des deux groupes avant la fusion pour priver ces employés d'une partie de leurs droits - Il en résulte que les pilotes de Canadien ont été grandement désavantagés, ce qui est manifestement contraire à l'objet du *Code*.

Réexamen - Justice naturelle - Entente fondée sur l'article 18.1 - Arbitrage de l'ancienneté - Nécessité d'exposer les motifs de décision - Dans le contexte d'une demande de déclaration d'employeur unique et de la révision ultérieure de la structure des unités de négociation ayant donné lieu au regroupement de deux unités de négociation, les parties ont convenu de soumettre la question de l'intégration des listes d'ancienneté à l'arbitrage - Le Conseil a incorporé l'entente dans une ordonnance en vertu de l'article 18.1 du *Code* - La décision ultérieure de l'arbitre a également été incorporée dans une ordonnance du Conseil - La requérante a saisi le Conseil d'une demande de réexamen de cette ordonnance - Le Conseil a conclu que les motifs de l'arbitre manquaient d'étoffeement, de précision et de clarté - Lorsque l'affaire revêt une importance capitale pour l'avenir de tous les pilotes en cause, le manque d'étoffeement d'une décision ou des motifs incomplets et obscurs suscitent des interrogations sur le caractère équitable de cette décision - Le Conseil n'est pas arrivé à déterminer, après examen des motifs de l'arbitre, sur quels critères particuliers il s'est appuyé pour arriver à sa décision particulière - Dans le protocole définissant le mandat de l'arbitre, il était indiqué que la décision pourrait être réexaminée par le Conseil; en conséquence, le Conseil doit s'employer à obtenir des explications claires afin de pouvoir réexaminer la décision de manière compétente.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on August 30 and 31, 2001; October 3 and 4, 2001; November 8, 9 and 22, 2001; December 7 and 12, 2001; January 15 and 16, 2002 and February 8, 2002, at Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. James K.A. Hayes, for the Air Line Pilots Association;
Ms. Maryse Tremblay and Mr. Brian W. Burkett, for Air Canada;
Mr. Ronald A. Pink, Q.C. and Ms. Gail Gatchalian, for the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component;
Mr. Steven H. Waller and Ms. Ainslie Benedict, for Air Canada Pilots Association;
Mr. Michael A. Church, for the Canadian Union of Public Employees and for the Canadian Union of Public Employees, Airline Division;
Ms. Beth Symes, for the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component;
Mr. Lewis Gottheil, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Mr. Harold F. Caley, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213;
Mr. Stuart Rush, Q.C., for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990;
Ms. Mary Cornish, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers and for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140;
Mr. Ian J. Roland, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Locals 1751, 2323, 2603, 714; and 1751;
Mr. Ronald A. Pink, Q.C., for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Locals 1763, 2309, 2754, 2223, 1681, 764 and 2749;
Mr. William E. McCauley, for the Canadian Air Line Dispatchers Association.

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président. Des audiences ont été tenues à Toronto (Ontario) les 30 et 31 août 2001; les 3 et 4 octobre 2001; les 8, 9 et 22 novembre 2001; les 7 et 12 décembre 2001; les 15 et 16 janvier 2002, ainsi que le 8 février 2002.

Ont comparu

M^e James K.A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;
M^e Maryse Tremblay et M^e Brian W. Burkett, pour Air Canada;
M^e Ronald A. Pink, c.r., et M^{me} Gail Gatchalian, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien;
M^e Steven H. Waller et M^e Ainslie Benedict, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M^e Michael A. Church, pour le Syndicat canadien de la fonction publique et pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien;
M^e Beth Symes, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada;
M^e Lewis Gottheil, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M^e Harold F. Caley, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213;
M^e Stuart Rush, c.r., pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990;
M^e Mary Cornish, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale et pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140;
M^e Ian J. Roland, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, sections locales 1751, 2323, 2324, 2603, 714 et 1751;
M^e Ronald A. Pink, c.r., pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, sections locales 1763, 2309, 2754, 2223, 1681, 764 et 2749;
M. William E. McCauley, pour l'Association canadienne des régulateurs de vols.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^c J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] The present matter arises out of an arbitration award respecting the integration of pilot seniority lists, which was rendered by Arbitrator Morton. G. Mitchnick, as sole arbitrator, on March 31, 2001. The arbitration award followed the January 4, 2000 merger of Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. (hereinafter CAIL or Canadian). The arbitration was pursuant to an agreement of the bargaining agents concerned dated June 29, 2000, and a subsequent Board order incorporating a portion of that agreement. The arbitration was expressly agreed upon by the affected unions in contemplation of a process then underway, initiated by the Air Canada Pilots Association (ACPA), on May 19, 2000, which had on that date requested that the consolidated employers, Air Canada and Canadian, be declared a single employer pursuant to sections 35 and 18.1 of the *Canada Labour Code* (the *Code*).

[1] L'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce résulte d'une décision arbitrale rendue par l'arbitre Morton. G. Mitchnick, siégeant seul, le 31 mars 2001, relativement à l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes. Cette décision arbitrale a été rendue après la fusion, le 4 janvier 2000, d'Air Canada et Lignes aériennes Canadien International ltée (ci-après appelée LACI ou Canadien). Elle s'inscrivait dans le cadre d'une entente intervenue entre les agents négociateurs concernés le 29 juin 2000 et d'une ordonnance rendue ultérieurement par le Conseil incorporant une partie de cette entente. Le recours à l'arbitrage avait expressément été approuvé par les syndicats concernés en prévision d'une démarche entreprise par l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC), le 19 mai 2000, en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code canadien du travail* (le *Code*) relativement à Air Canada et à Canadien.

[2] The Canada Industrial Relations Board (CIRB), subsequently declared Air Canada to be a single employer and a single federal work, undertaking or business for all purposes of the *Code*, in an order dated August 3, 2000.

[2] Le 3 août 2000, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a rendu une ordonnance déclarant qu'Air Canada constituait un employeur et une entreprise fédérale unique pour l'application du *Code*.

[3] Since it had been indicated by the employer that the two former airlines would be operationally integrated, the Board, on August 3, 2000, noted in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161, at paragraphs 40 to 42 as follows:

[3] L'employeur ayant fait part de son intention de fusionner les activités des deux transporteurs aériens antérieurs, le Conseil a fait observer ce qui suit aux paragraphes 40 à 42 de la décision *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161, rendue le 3 août 2000:

[40] It must also be emphasized that the only immediate consequential effect of this order is that, pursuant to section 18.1(2)(a), the Board must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review. Contrary to CUPE ACC's assertions, there is no immediate merger of bargaining units, bargaining rights or seniority lists. Such issues must be addressed by the parties with a view to reaching an agreement. Only if an agreement is not reached, or if the Board does not consider that any agreement reached would lead to appropriate bargaining units, will the Board determine the consequential issues arising from the section 35 declaration: sections 18.1(3) and (4).

[40] Il importe également de préciser que la seule incidence corrélative immédiate de la présente ordonnance est que, aux termes de l'alinéa 18.1(2)a), le Conseil doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision. Contrairement à ce qu'a soutenu l'EAC du SCFP, il n'y a pas de fusion immédiate des unités de négociation, des droits de négociation ou des listes d'ancienneté. Ces questions devront être réglées par les parties, qui devront trouver un terrain d'entente. Le Conseil interviendra uniquement s'il n'y a pas d'entente ou si l'entente ne permet pas, à son avis, d'établir des unités habiles à négocier collectivement, et il tranchera alors les questions corrélatives découlant de la déclaration fondée sur l'article 35: paragraphes 18.1(3) et (4).

[41] As none of the parties has made submissions as to the period which would be reasonable under section 18.1(2)(a), the Board will make no order in that regard at this time. Should the parties wish to request that a specific timeframe be established, they may file submissions with the Board.

[42] The Board reserves jurisdiction to deal with any issues arising from this decision.

(pages 17; and 173-174)

[4] Subsequently, the affected bargaining agents, the ACPA, the Air Line Pilots Association (ALPA), and the consolidated employer, Air Canada, confirmed to the Board that in their view, the two predecessor certified bargaining units of pilots were no longer appropriate. The parties requested that the Board replace the two formerly separately certified bargaining units with a single consolidated pilot bargaining unit at the newly declared Air Canada single employer.

[5] The parties also subsequently confirmed that they had not been able to reach agreement on the seniority issues arising from the review and requested that the Board sanction their agreement of June 29, 2000, with respect to the determination of the seniority issues consequent upon the merger of the two separate predecessor bargaining units into a single combined unit. The Board, on October 17, 2000, did so and declared as follows:

IT IS DECLARED, that a single consolidated pilot bargaining unit is the appropriate unit for a collective bargaining at the recently declared Air Canada single employer.

IT IS FURTHER DECLARED pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code* that the Board approves the process for the determination of consequential seniority issues set out in Clause 3 of the agreement signed by ACPA and ALPA on June 29, 2000.

ISSUED at Ottawa this 17th day of October 2000, by the Canada Industrial Relations Board.

[6] The text of the June 29, 2000 agreement which sets out the process approved by the Board on October 17, 2000, is therefore of considerable relevance and is hence set out here in its entirety, together with the text of the correspondence of June 29, 2000, which forwarded it to the Board.

[41] Aucune des parties n'ayant soumis d'observations quant au délai jugé raisonnable aux termes de l'alinéa 18.1(2)a), le Conseil ne rendra pas d'ordonnance à cet égard pour l'instant. Les parties pourront soumettre des observations au Conseil si elles désirent qu'un délai soit fixé.

[42] Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question découlant de l'application de la présente décision.

(pages 17; et 173-174)

[4] Par la suite, les agents négociateurs concernés, soit l'APAC, l'Association des pilotes des lignes aériennes (ALPA), et l'employeur fusionné, Air Canada, ont confirmé au Conseil que les deux unités de négociation de pilotes antérieures ne leur paraissaient plus habiles à négocier collectivement. Les parties ont demandé au Conseil de remplacer les deux unités antérieures distinctes par une unité de négociation unique des pilotes aux fins des négociations avec le nouvel employeur unique Air Canada.

[5] Les parties ont ultérieurement confirmé qu'elles n'avaient pas réussi à s'entendre sur les questions d'ancienneté liées à la révision et elles ont demandé au Conseil d'homologuer l'entente intervenue entre elles le 29 juin 2000 concernant la détermination des questions d'ancienneté résultant de la fusion des deux unités de négociation antérieures. Le 17 octobre 2000, le Conseil a accédé à la demande des parties et a formulé la déclaration suivante:

EN CONSÉQUENCE, le Conseil déclare qu'une seule unité de négociation regroupée de pilotes est l'unité habile à négocier chez l'employeur unique Air Canada récemment déclaré comme tel;

ET DE PLUS, le Conseil déclare en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail* qu'il approuve la méthode choisie pour traiter les questions relatives à l'ancienneté qui pourraient en découler telle qu'elle apparaît à la clause 3 de l'entente signée par l'APAC et l'ALPA le 29 juin 2000.

DONNÉE à Ottawa, ce 17^e jour d'octobre 2000, par le Conseil canadien des relations industrielles.

[6] Le texte de l'entente intervenue le 29 juin 2000 qui décrit la procédure approuvée par le Conseil le 17 octobre 2000 revêt donc une importance considérable en l'espèce et il est reproduit intégralement ci-après, avec le texte de la lettre d'accompagnement adressée au Conseil le 29 juin 2000.

I am pleased to advise the Board that an important agreement has been reached today between ALPA and ACPA in respect of issues arising out of the single employer application filed by ACPA.

A copy of the agreement is enclosed for the Board and copies will be distributed to the other parties at tomorrow's pre-hearing meeting. I request that this correspondence be forwarded to the panel convening the pre-hearing conference set for tomorrow as soon as possible.

The agreement provides for the resolution of, or for a process to resolve, the consequential issues concerning pilot arising from the merger of Air Canada and CAIL, including a process by which the issue of pilot seniority is to be determined. The agreement contemplates that certain matters be made the subject of consent orders of the Board in the context of the application filed by ACPA and, of course, would require the Board's approval.

ALPA respectfully submits that were the parties' agreement to be implemented and made an order of the Board, the parties would be able to deal with the various labour relations issues in a manner that is manifestly sound and consistent with the objectives of the *Canada Labour Code*.

ALPA requests that the enclosed agreement and, specifically, the Board's granting of its consent to its terms, be one of the issues dealt with at the pre-hearing meeting set for tomorrow in Toronto. This would permit the parties to further advise the Board of the merits of the proposed resolution, and to respond to any questions that the Board may have.

Upon agreement of counsel, Mr. Waller on behalf of ACPA will forward a substantially identical letter to the Board today.

AGREEMENT

BETWEEN:

AIR CANADA PILOTS ASSOCIATION
("ACPA")

- and -

AIR LINE PILOTS ASSOCIATION
("ALPA")

WHEREAS:

1. ACPA has filed an application with the Canada Industrial Relations Board ("the CIRB"). File No. 21177-C, ("the application") under Sections 35 and 18.1 of the *Canada Labour Code* ("the Code");

Je suis heureux d'informer le Conseil qu'une entente importante est intervenue aujourd'hui entre l'ALPA et l'APAC au sujet des questions découlant de la demande de déclaration d'employeur unique déposée par l'APAC.

Une copie de cette entente est annexée aux présentes à l'intention du Conseil et des copies seront remises aux autres parties lors de la conférence préparatoire de demain. Je vous saurais gré de transmettre cette lettre le plus rapidement possible aux membres du banc qui présidera la conférence de demain.

L'entente décrit la marche à suivre ou la procédure à appliquer pour régler les questions corrélatives concernant les pilotes et qui sont liées à la fusion d'Air Canada et de LACI, notamment la méthode qui sera utilisée pour régler la question de l'ancienneté des pilotes. L'entente prévoit que certaines questions feront l'objet d'ordonnances sur consentement du Conseil dans le contexte de la demande présentée par l'APAC, et, bien entendu, qu'elles seront soumises à l'approbation du Conseil.

L'ALPA fait respectueusement observer qu'en mettant en oeuvre l'entente des parties et en l'incorporant dans une ordonnance le Conseil permettrait aux parties de régler les diverses questions de relations de travail d'une manière manifestement harmonieuse qui concorde avec les objectifs du *Code canadien du travail*.

L'ALPA demande que l'entente ci-jointe et, plus particulièrement, que l'approbation des modalités de cette entente par le Conseil soit inscrite à l'ordre du jour de la conférence préparatoire prévue demain à Toronto. Les parties seraient ainsi en mesure de fournir des renseignements supplémentaires au Conseil relativement au bien-fondé de la procédure proposée et de répondre à toute question qu'il pourrait vouloir leur poser à ce sujet.

Tel qu'il a été convenu par les avocats des parties, M^e Waller, au nom de l'APAC, fera parvenir une lettre identique au Conseil aujourd'hui même.

ENTENTE

ENTRE:

L'ASSOCIATION DES PILOTES D'AIR CANADA
("APAC")

- et -

L'ASSOCIATION DES PILOTES DES LIGNES AÉRIENNES
("ALPA")

ATTENDU QUE

1. L'APAC a saisi le Conseil canadien des relations industrielles («le CCRl») d'une demande - dossier n° 21177-C - («la demande») fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code canadien du travail* («le Code»);

2. The application seeks a declaration under Section 35 that Air Canada, Canadian Airlines International Limited ("CAIL"), and two numbered Alberta companies are a single employer operating a single mainline airline under the *Code*;

3. The application also seeks certain consequential relief under Section 18.1 including an order that the two mainline pilot bargaining units at Air Canada and CAIL be consolidated into a single appropriate bargaining unit;

4. ACPA and ALPA wish to expedite the processing of the application, firstly by agreeing to certain issues where such agreement serves their mutual interests, and secondly, by agreeing to a process that will result in a fair and timely resolution of other issues upon which they do not agree.

THE PARTIES THEREFORE AGREE THAT:

1. ACPA and ALPA will take the following common positions in their pleadings and submissions with respect to the application:

(a) Since January 4, 2000, Air Canada and CAIL have carried on associated or related federal businesses under common control or direction, within the meaning of Section 35;

(b) The CIRB ought to exercise its discretion under Section 35 to declare that, for the purposes of Part I of the *Code*, Air Canada and CAIL are a single employer operating a single mainline airline business.

2. Subject to the right of ACPA and ALPA to take differing positions with respect to the sequence of issues to be determined by the CIRB and the timing of any CIRB Orders which may ultimately be appropriate, which right is specifically reserved by both ACPA and ALPA, ACPA and ALPA will also take the following further common positions in their pleadings and submissions with respect to the application:

(a) It is no longer appropriate to maintain two separate bargaining units for mainline pilots employed by Air Canada and CAIL respectively;

(b) Those two units should be combined to form a single mainline pilot bargaining unit at a time to be determined by the CIRB;

(c) The CIRB should conduct a representation vote, at a time to be determined by the CIRB, to decide whether ACPA or ALPA will represent that combined unit in collective bargaining, and

(d) In the event that the holding and/or counting of the representation vote is deferred until the completion of proceedings related to the seniority integration issue, the consolidation of the bargaining units and the determination of the single bargaining agent shall proceed as expeditiously as is practicable upon the completion of the seniority proceedings.

2. La demande vise à ce qu'il soit déclaré, aux termes de l'article 35, qu'Air Canada, Lignes aériennes Canadien International ltée («LACI») et deux entreprises à dénomination numérique de l'Alberta constituent un employeur unique exploitant une entreprise de transport aérien de lignes principales unique en vertu du *Code*;

3. La demande vise également à obtenir certaines réparations corrélatives en application de l'article 18.1, dont une ordonnance regroupant les deux unités de négociation des pilotes assurant le service de transport aérien de lignes principales à Air Canada et aux LACI en vue de constituer une seule unité de négociation habile à négocier collectivement;

4. L'APAC et l'ALPA souhaitent accélérer le traitement de la demande, en s'entendant d'abord sur certaines questions lorsqu'il y va de leur intérêt mutuel, et en convenant ensuite d'une procédure qui permettra de régler de manière juste et rapide les autres questions sur lesquelles elles divergent d'opinion.

LES PARTIES CONVIENNENT DÈS LORS DE CE QUI SUIT:

1. L'APAC et l'ALPA feront valoir ce qui suit dans les plaidoiries et les observations qu'elles présenteront relativement à la demande:

a) Depuis le 4 janvier 2000, Air Canada et LACI exploitent des entreprises fédérales associées ou connexes assujetties à une direction ou un contrôle commun au sens de l'article 35;

b) Le CCRI devrait exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 35 pour déclarer que, pour l'application de la Partie I du *Code*, Air Canada et LACI constituent un employeur unique exploitant une entreprise de transport aérien de lignes principales unique.

2. L'APAC et l'ALPA se réservent expressément le droit de diverger d'opinion au sujet de l'ordre dans lequel les questions seront tranchées par le CCRI et le moment choisi pour rendre toute ordonnance qui pourrait être jugée nécessaire, et l'APAC et l'ALPA feront également valoir ce qui suit dans les plaidoiries et les observations qu'elles présenteront relativement à la demande:

a) il n'y a plus de raison de maintenir deux unités de négociation distinctes des pilotes de lignes principales employés par Air Canada et LACI respectivement;

b) ces deux unités devraient être regroupées pour former une seule unité de négociation des pilotes de lignes principales à la date que déterminera le CCRI;

c) le CCRI devrait ordonner la tenue d'un scrutin de représentation, à la date qui lui conviendra, pour déterminer qui, de l'APAC ou de l'ALPA, devrait représenter l'unité regroupée aux fins de la négociation collective;

d) dans le cas où la tenue du scrutin de représentation ou le dépouillement des votes est retardé jusqu'à ce que la procédure relative à l'intégration des listes d'ancienneté ait été menée à terme, la question du regroupement des unités de négociation et de la détermination de l'agent négociateur unique devra être réglée aussi rapidement que possible par la suite.

3. Should the CIRB issue a single employer declaration and find that the two mainline bargaining units at Air Canada and Canadian Airlines ought to be combined, and provided that ACPA and ALPA have not by that time agreed upon any integrated seniority list, ACPA and ALPA will jointly request that an integrated seniority list for Air Canada and CAIL pilots be determined by the following process under Section 18.1 of the *Code*:

(a) The integration of the two seniority lists shall be determined by a sole arbitrator jointly selected by the parties, namely Morton Mitchnik;

(b) The arbitrator shall integrate the seniority lists based on such principles as he finds applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code*;

(c) The parties are free to make whatever submissions they wish as to what the applicable principles may be;

(d) The parties to the arbitration will be ACPA and ALPA. However, if the employer seek to intervene the arbitrator may permit Air Canada and Canadian Airlines to participate in the proceeding to the extent that he considers appropriate. The cost of the arbitration will be borne by the parties in such shares as they agree upon or the arbitrator decides. ACPA and ALPA will have the right to represent their pre-merger pilot groups throughout the arbitration process and before the CIRB with respect to any proceedings reasonably related to seniority integration, regardless of whether or not the CIRB has determined that one or the other of them has obtained the bargaining rights with respect to both pre-merger pilot groups;

(e) The arbitrator will not be governed by either union's policy, if any, respecting the integration or merger of seniority lists;

(f) The scheduling of the arbitration, and the manner in which it will be conducted, will be determined by the arbitrator having regard to such submissions and further agreements (if any) that the parties present to the arbitrator;

(g) The arbitrator shall have all the powers that the Board would itself have in merging seniority lists under the *Code*;

(h) Prior to the introduction of evidence in the arbitration, ACPA and ALPA will exchange detailed information on the pilot seniority lists at Air Canada and CAIL respectively, as those lists stood on January 3, 2000. The parties will forthwith have further discussions to identify the precise nature and format of the information to be exchanged;

(i) The arbitrator shall not make an award that alters the relative seniority rankings among employees who are legitimately on the seniority list of either of the two pre-merger pilot groups;

(j) Except as provided in the next paragraph the award(s) of the arbitrator shall be final and binding on ACPA, ALPA, Air Canada, CAIL and the pilots of Air Canada and CAIL and

3. Si le CCRI formule une déclaration d'employeur unique et qu'il conclut à la nécessité de regrouper les unités de négociation d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien, et à la condition qu'aucune entente ne soit intervenue entre l'APAC et l'ALPA relativement à l'intégration des listes d'ancienneté, l'APAC et l'ALPA adresseront conjointement une demande au Conseil pour qu'une liste d'ancienneté intégrée des pilotes d'Air Canada et des LACI soit établie conformément à la procédure décrite ci-après, en vertu de l'article 18.1 du *Code*:

a) la question de l'intégration des deux listes d'ancienneté sera tranchée par un arbitre siégeant seul choisi conjointement par les parties, à savoir M. Morton Mitchnik;

b) l'arbitre doit intégrer les listes d'ancienneté en s'appuyant sur les principes qu'il juge applicables au regroupement d'unités de négociation à la suite d'une déclaration d'employeur unique en vertu du *Code*;

c) les parties peuvent présenter les observations de leur choix sur la question des principes applicables;

d) les parties à l'arbitrage sont l'APAC et l'ALPA. Cependant, dans le cas où l'employeur sollicite l'autorisation d'intervenir, l'arbitre peut autoriser Air Canada et Lignes aériennes Canadien à participer à la procédure dans la mesure où il le juge nécessaire. Le coût de l'arbitrage est pris en charge par les parties et la part assumée par chacune fait l'objet d'une entente entre les parties ou d'une décision de l'arbitre. L'APAC et l'ALPA ont le droit de représenter leur groupe de pilotes antérieur respectifs durant la procédure d'arbitrage et toute instance pertinente devant le CCRI ayant pour objet l'intégration des listes d'ancienneté, que le CCRI ait statué ou non que l'une ou l'autre des parties a obtenu les droits de négociation des deux groupes de pilotes antérieurs;

e) l'arbitre n'est pas assujéti aux politiques de l'un ou l'autre des syndicats portant sur l'intégration ou la fusion de listes d'ancienneté, le cas échéant;

f) le calendrier d'arbitrage et le déroulement de la procédure seront déterminés par l'arbitre après examen des observations et des ententes supplémentaires (le cas échéant) des parties;

g) l'arbitre est investi de tous les pouvoirs du Conseil aux fins de l'intégration des listes d'ancienneté en application du *Code*;

h) avant la production de la preuve à l'arbitrage, l'APAC et l'ALPA s'échangeront des renseignements détaillés au sujet des listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada et des LACI en vigueur en date du 3 janvier 2000. Les parties entameront immédiatement d'autres discussions pour préciser la nature et la forme particulière des renseignements à échanger;

i) l'arbitre ne peut rendre une décision qui modifie l'ordre d'ancienneté relative des employés qui sont inscrits à bon droit sur la liste d'ancienneté de l'un ou l'autre des deux groupes de pilotes antérieurs;

j) sous réserve des modalités énoncées au paragraphe suivant, la ou les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires pour l'APAC, l'ALPA, Air Canada, LACI et les pilotes d'Air Canada et des LACI;

(k) The award(s) of the arbitrator shall be incorporated into Board order(s), issued under Subsection 18.1(2) of the *Code*, in order to implement the within agreement of the parties. Such orders will be final orders of the Board, subject only to reconsideration by the Board and/or judicial review under the *Federal Court Act*.

4. With respect to all other issues arising from the application and not specifically addressed herein, ACPA and ALPA are free to advance whatever positions they wish.

DATED at Mississauga, Ontario this 24th day of June, 2000.

For Air Canada Pilots Association:

(s) Captain Denis Belhumeur
President

(s) Captain Raymond Hall
Master Executive Council Chair

For Air Line Pilots Association:

(s) Duane E. Woerth
President

(s) Capt Don W. Paxton
MEC Chair

[7] Following a vote to determine support between the bargaining agents, ACPA was certified as the bargaining agent for the new consolidated bargaining unit comprising "all pilots employed by Air Canada except permanent management pilots and those above" by Board order issued on April 4, 2001.

[8] The arbitration award of Arbitrator Mitchnick of March 31, 2001 was therefore part of the process pursuant to section 18.1 of the *Code* following the section 35 single employer declaration.

[9] Consistently, with the provisions of clause 3(k) of the June 29, 2000, agreement, on May 2, 2001, the Board ordered that the seniority of pilots in the combined unit be determined as set out in the Mitchnick award of March 31, 2001.

k) la ou les décisions de l'arbitre devront être incorporées dans la ou les ordonnances rendues par le Conseil sous le régime du paragraphe 18.1(2) du *Code* afin de mettre en oeuvre la présente entente des parties. Ces ordonnances du Conseil seront finales et pourront uniquement faire l'objet d'un réexamen par le Conseil ou d'un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur la Cour fédérale*.

4. En ce qui concerne les autres questions découlant de la demande qui ne sont pas expressément mentionnées dans les présentes, l'APAC et l'ALPA peuvent faire valoir les arguments de leur choix.

FAIT à Mississauga (Ontario), ce 24^e jour de juin 2000.

Pour l'Association des pilotes d'Air Canada:

(s) Commandant Denis Belhumeur
Président

(s) Commandant Raymond Hall
Président du Conseil exécutif

Pour l'Association des pilotes des lignes aériennes:

(s) Duane E. Woerth
Président

(s) Commandant Don W. Paxton
Président du Conseil exécutif

(traduction)

[7] À l'issue d'un scrutin visant à déterminer lequel des deux agents négociateurs avait l'appui de la majorité, l'APAC a été accréditée à titre d'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation fusionnée comprenant «tous les pilotes travaillant chez Air Canada, à l'exclusion des pilotes cadres permanents et ceux de niveau supérieur» par l'ordonnance du Conseil datée du 4 avril 2001.

[8] La décision rendue par l'arbitre Mitchnick le 31 mars 2001 s'inscrit donc dans le cadre de la procédure résultant de l'application de l'article 18.1 du *Code* à la suite de la déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35.

[9] En conformité avec les dispositions de l'article 3k) de l'entente conclue le 29 juin 2000, le Conseil a ordonné, le 2 mai 2001, que l'ancienneté des pilotes compris dans l'unité fusionnée soit déterminée en fonction de la décision rendue par l'arbitre Mitchnick le 31 mars 2001.

[10] On May 11, 2001, also consistently with clause 3(k), ALPA filed an application with the Board to have the Board review and reconsider its own order incorporating the March 31, 2001, award by Arbitrator Mitchnick.

[11] Since this had been clearly contemplated in the agreement referring the matter to Arbitrator Mitchnick, and since the Board's order of October 17, 2000 had expressly referenced clause 3 of the agreement which indicated that the award of the arbitrator once incorporated in a Board order, should be subject to reconsideration by the Board, the Board proceeded to conduct a reconsideration of the award.

[12] It is therefore necessary to first consider the standard and process of that reconsideration. In this respect, it is important first of all to note that clause 3(k) does not specify in detail the standard of such review. The clause indicates only that the award of Arbitrator Mitchnick will be "incorporated into Board order(s), issued under subsection 18.1(2) of the *Code*, in order to implement the within agreement of the parties. Such orders will be final orders of the Board, subject only to reconsideration by the Board and/or judicial review under the *Federal Court Act*."

[13] The standard to be utilized was the subject of detailed submissions and argument by the parties in the present proceedings. In its application for reconsideration, the present applicant, ALPA, suggested that the Board should not adopt an undue standard of deference to the arbitral award in reconsidering it. The reply of ACPA to the application for reconsideration, on the other hand, argued that the highest degree of deference ought to apply. In addition, ACPA advanced a number of arguments based upon the text and context of the June 29, 2000 agreement, the Board's order of October 17, 2000, and the incorporation of the award into the Board's order of May 2, 2001. Some of these arguments must be considered here.

[14] The first of these was that the May 2, 2001 order incorporating the award into a Board order was in essence a consent order and that hence a more stringent

[10] Le 11 mai 2001, l'ALPA a aussi invoqué l'article 3k) pour présenter au Conseil une demande de réexamen de l'ordonnance incorporant la décision rendue par l'arbitre Mitchnick le 31 mars 2001.

[11] Étant donné que cette mesure avait été clairement envisagée dans l'entente renvoyant l'affaire à l'arbitre Mitchnick, et que, dans l'ordonnance rendue le 17 octobre 2000, le Conseil avait expressément fait état de l'article 3 de l'entente, selon lequel la décision de l'arbitre pouvait être réexaminée par le Conseil après son incorporation dans une ordonnance, le Conseil s'est donc attelé à la tâche de réexaminer la décision de l'arbitre.

[12] Il convient dès lors de se pencher en premier lieu sur la norme applicable et sur la manière de procéder pour effectuer cet examen. À cet égard, il faut d'abord préciser que l'article 3k) ne fournit aucune précision sur la norme à appliquer. Il y est juste indiqué que la ou les décisions de l'arbitre Mitchnick seront «incorporées dans la ou les ordonnances rendues par le Conseil sous le régime du paragraphe 18.1(2) du *Code* afin de mettre en oeuvre la présente entente des parties. Ces ordonnances du Conseil seront finales et pourront uniquement faire l'objet d'un réexamen par le Conseil ou d'un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur la Cour fédérale*.»

[13] La norme applicable a fait l'objet d'observations et d'arguments détaillés des parties dans le cadre de l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce. Dans sa demande réexamen, la requérante en cause, l'ALPA, soutient que le Conseil doit s'abstenir d'adopter une norme de retenue injustifiée en ce qui concerne la décision arbitrale visée par la demande de réexamen. Par ailleurs, dans sa réponse à la demande de réexamen, l'APAC soutient qu'il faut appliquer la norme de contrôle qui appelle le plus haut degré de retenue. En outre, l'APAC a présenté un certain nombre d'observations fondées sur le libellé et le contexte de l'entente intervenue le 29 juin 2000, de l'ordonnance du Conseil du 17 octobre 2000 et de l'incorporation de la décision arbitrale dans l'ordonnance du Conseil datée du 2 mai 2001. Il est nécessaire de se pencher sur une partie de ces observations en l'espèce.

[14] L'APAC fait d'abord valoir que l'ordonnance du 2 mai 2001 incorporant la décision de l'arbitre dans une ordonnance du Conseil était essentiellement une

standard of reconsideration than usual, should apply. A second was that the Board itself, as opposed to the arbitrator, should be shown to have made some error of law, misinterpreted some policy under the *Code*, or denied ALPA natural justice. It was also argued that paragraph 3(b) of the June 29, 2000 agreement gave the arbitrator sole discretion to decide what principles should apply, in that he should "integrate the seniority lists based on such principles as he finds applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code*." Hence it was not for the Board to articulate such principles independently of the arbitrator.

[15] It was also argued that the agreement chose to give the arbitrator, not the Board, the sole power to determine both the seniority arrangement and the principles on which the arrangement would be based. Finally, in the alternative ACPA submitted that section 18 of the *Code* gave the Board jurisdiction to review the award only for a denial of natural justice, and not for any alleged lack of merit based on legal or policy errors.

[16] There were other arguments advanced by the intervenors and at the time requested intervenors, however, in the Board's view, the issues of the Board's jurisdiction to review the award and of the applicable standard can in large part be resolved by ACPA's own view of the nature of the process as set out in its June 14, 2001, submissions. There it was noted, at paragraphs 31 and 32 of the reply:

31. In our case, the Board on October 17, 2000 issued an order accepting the parties' agreement to a process to determine seniority issues. That order was based solely on the parties' agreement to a process, and on the Board's approval of that process. That order did not involve any application of the Board's own expertise to determine how seniority integration issues should be decided.

32. In issuing the October 17 order, it is submitted that the Board was nevertheless applying an important policy under the *Code*, namely a preference that the parties resolve their own

ordonnance sur consentement et qu'il est donc nécessaire d'appliquer une norme d'examen plus rigoureuse que d'habitude. L'agent négociateur soutient ensuite qu'il convient de prouver que le Conseil, non pas l'arbitre, a commis une erreur de droit ou d'interprétation d'un principe établi par le *Code*, ou a refusé d'appliquer un principe de justice naturelle à l'ALPA. Il a également fait valoir que l'article 3b) de l'entente conclue le 29 juin 2000 accordait à l'arbitre le pouvoir exclusif de déterminer les principes applicables, étant donné qu'il avait pour mandat d'«intégrer les listes d'ancienneté en s'appuyant sur les principes qu'il juge applicables au regroupement d'unités de négociation à la suite d'une déclaration d'employeur unique fondée sur le *Code*». Par conséquent, il n'appartenait pas au Conseil d'énoncer lui-même ces principes.

[15] L'APAC a également soutenu que les parties à l'entente avaient choisi d'accorder à l'arbitre, et non pas au Conseil, le pouvoir exclusif de trancher les questions relatives à l'intégration des listes d'ancienneté et les principes applicables à cette fin. Enfin, l'APAC a fait valoir à titre subsidiaire que, en vertu de l'article 18 du *Code*, le Conseil peut réexaminer la décision arbitrale seulement s'il y a eu déni de justice naturelle et non pas parce qu'elle serait sans fondement à cause d'une erreur de droit ou de principe.

[16] D'autres observations ont été présentées par les intervenants et les parties ayant sollicité le statut d'intervenant à l'époque, mais le Conseil estime que les questions de la compétence du Conseil de réexaminer la décision arbitrale et de la norme applicable trouvent réponse en grande partie dans la description même de la nature de la procédure décrite par l'APAC dans ses observations datées du 14 juin 2001. On peut lire ce qui suit aux paragraphes 31 et 32 de la réponse de l'APAC:

31. Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil a rendu, le 17 octobre 2000, une ordonnance acceptant l'entente des parties d'entamer une procédure visant à régler les questions d'ancienneté. Cette ordonnance était basée uniquement sur l'entente intervenue entre les parties à cet égard, et sur l'approbation de cette procédure par le Conseil. L'ordonnance ne supposait aucune application de la compétence du Conseil de déterminer de quelle manière les questions de l'intégration des listes d'ancienneté devaient être réglées.

32. Nous faisons valoir que, dans l'ordonnance datée du 17 octobre, le Conseil a néanmoins appliqué un principe important établi par le *Code*, à savoir laisser les parties régler

consequential issues by agreement, rather than by unilateral Board order.

elles-mêmes les questions corrélatives qui les concernent, au lieu de rendre une ordonnance unilatérale.

(traduction)

[17] It is useful in the circumstances to consider the *Code* provisions under which the present matter proceeded and the policies inherent in them. Section 18.1 of the *Code* provides:

[17] Il convient dans les circonstances de se pencher sur les dispositions du *Code* qui régissent l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce et les principes qu'elles établissent. L'article 18.1 du *Code* prévoit ce qui suit:

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation:

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[18] If the provisions of section 18.1(2) above are considered, it is apparent that the ACPA submission is correct, at least in these circumstances, in its observation that the Board orders of October 17, 2000 and that of May 2, 2001, were accepted and based upon the parties' agreement. This is in accord with the general intent of the direction which the statute provides to the Board, if not the specific wording of the section. It is an important policy of the relevant section that the parties themselves should first attempt to resolve the matters at issue. The parties must be allowed a reasonable period to come to agreement respecting questions arising from the review. In such circumstances, although the statute appears to contemplate that the parties may directly agree, it does not require direct agreement. It requires that the Board allow the parties "to come to an agreement ... with respect ... of ... any questions arising from the review." Here, the parties did not agree directly on a resolution, but agreed upon a process which would allow the matter to be resolved within a reasonable period. The Board viewed this as an agreement with respect to the determination of the relevant matters. By its own terms, the agreement reached would be subject to Board reconsideration. The section under which the matter is proceeding, read as a whole, clearly contemplates, if subsection 4(d) is considered, that a question arising out of a determination of a new bargaining unit may be that of relative seniority. In these circumstances, it was the Board's view that the specification of a process to resolve such issues, rather than the immediate incorporation of an agreement, met the policy and requirements of the section.

[19] The Board also considered at the time whether a more complex process such as proposed rather than a single agreement accorded with the provisions and intent of the *Code*. In particular, the Board was concerned whether a deferral to arbitration accorded with the intent of section 18.1 in the circumstances, or if a direct agreement of the parties on the matters in issue, was required.

[18] Il se dégage d'un examen des dispositions du paragraphe 18.1(2) reproduites au paragraphe précédent que l'APAC a tout à fait raison d'affirmer, du moins en l'espèce, que les ordonnances du Conseil datées du 17 octobre 2000 et du 2 mai 2001 étaient fondées sur l'entente intervenue entre les parties. Cela concorde avec la portée générale des indications que le texte législatif fournit au Conseil, sinon avec le libellé particulier de la disposition. L'un des principes importants établis par la disposition pertinente est que les parties doivent d'abord s'efforcer de régler les questions en litige par leurs propres moyens. Le Conseil doit leur accorder un délai raisonnable pour en venir à une entente sur les questions liées à la révision. Dans ces situations-là, bien que le texte législatif semble envisager que les parties en viennent à une entente sur les questions en litige à proprement dit, aucune entente du genre n'est requise dans les faits. La disposition législative indique que le Conseil doit donner aux parties la possibilité «de s'entendre ... sur ... le règlement des questions liées à la révision». En l'espèce, les parties ne se sont pas entendues sur le règlement des questions à proprement dit; elles ont plutôt convenu de la manière de procéder pour régler celles-ci dans un délai raisonnable. Le Conseil a considéré qu'il s'agissait d'une entente ayant pour but le règlement des questions pertinentes. Il est explicitement prévu que l'entente intervenue pourrait être réexaminée par le Conseil. La disposition législative régissant l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, lue intégralement, envisage clairement, si l'on tient compte du libellé de l'article 4d), que l'une des questions découlant de la création d'une nouvelle unité de négociation peut être celle de l'ancienneté relative. Dans ces circonstances, le Conseil en est arrivé à la conclusion que la mention d'une procédure ayant pour but de régler ces questions, plutôt que l'incorporation immédiate d'une entente, satisfaisait aux exigences de la disposition législative et concordait avec le principe établi.

[19] En rendant son ordonnance, le Conseil s'est également demandé si une procédure plus complexe, comme celle qui était proposée, plutôt qu'une entente réglant toute les questions, satisfaisait aux dispositions et à l'objet du *Code*. Le Conseil s'est surtout employé à déterminer si un renvoi à l'arbitrage était compatible avec l'objet de l'article 18.1, compte tenu des circonstances, ou s'il était nécessaire que les parties en viennent à une entente sur les questions en litige à proprement dit.

[20] In consideration of section 16(1.1) of the *Code*, the Board was of the view that a deferral to arbitration under section 18.1, could also be viewed as in accordance with the *Code's* intent. Section 16(1.1) provides:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(1.1) to defer deciding any matter, where the Board considers that the matter could be resolved by arbitration or an alternate method of resolution; ...

[21] Under section 18.1(2)(b), the Board may make any orders it considers necessary to implement an agreement of the parties reached in accordance with subsection 18.1(2)(a). Equally, under section 18.1(3), if the parties do not agree or if the circumstances there described arise, the Board may determine the questions arising and make appropriate orders. The Board was of the view that since it could defer to arbitration followed by a Board's reconsideration any matter, the present matter could be approached through such an alternate method of resolution, even if there might be said to be a doubt whether the process proposed could not be said to be an agreement respecting the determination of the questions arising under section 18.1(2)(a). It appeared to the Board that such an alternate method of resolution fell within the range of authorized processes available in the circumstances. (See in this respect, *British Columbia (Milk Board) v. Grisnich*, [1995] 2 S.C.R. 895.)

[22] Additionally, provided that the result of the process is expressed and incorporated in a Board order, there is little doubt that it would be subject to reconsideration by the Board in any circumstance, pursuant to section 18 of the *Code*. Section 18 provides:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[23] Hence, even lacking some indication by the parties in the circumstances that they wished to reserve the possibility of a reconsideration by the Board of the arbitral award, the Board would be in a position, where

[20] Après avoir examiné le libellé de l'alinéa 16(1.1) du *Code*, le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'un renvoi à l'arbitrage fondé sur l'article 18.1 satisfaisait également à l'objet du *Code*. L'alinéa 16(1.1) du *Code* est libellé comme suit:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

(1.1) reporter à plus tard sa décision sur une question, lorsqu'il estime qu'elle pourrait être réglée par arbitrage ou par tout autre mode de règlement...

[21] En vertu de l'alinéa 18.1(2)b), le Conseil peut rendre toute ordonnance qu'il juge indiquée pour mettre en oeuvre une entente intervenue entre des parties en conformité avec les dispositions de l'alinéa 18.1(2)a). De même, en vertu du paragraphe 18.1(3), lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre entre elles, ou si la situation décrite se présente, le Conseil peut trancher les questions en suspens et rendre les ordonnances qu'il estime indiquées. Le Conseil en est arrivé à la conclusion que, puisqu'il est habilité à renvoyer l'affaire à l'arbitrage et à se saisir ultérieurement d'une demande de réexamen, rien ne l'empêchait d'appliquer cette méthode substitutive de règlement dans l'affaire dont il est saisi en l'espèce même s'il n'avait pas établi avec certitude si la procédure proposée constituait une entente concernant le règlement des questions liées à la révision en vertu de l'alinéa 18.1(2)a). Le Conseil a jugé que cette méthode substitutive de règlement entraînait dans la catégorie des procédures autorisées dont les parties pouvaient se prévaloir dans les circonstances. (Voir à cet égard l'arrêt *Colombie-Britannique (Milk Board) c. Grisnich*, [1995] 2 R.C.S. 895.)

[22] En outre, dans la mesure où la décision rendue est énoncée et incorporée dans une ordonnance du Conseil, il ne fait aucun doute que cette procédure devra être soumise au Conseil pour réexamen, en conformité avec l'article 18 du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[23] En conséquence, même en l'absence d'indication de la part des parties en cause en l'espèce qu'elles souhaitent se réserver le droit de saisir le Conseil d'une demande de réexamen de la décision arbitrale, le

an award was incorporated in a Board order, to undertake appropriate reconsideration in accordance with the *Code*. However, in these circumstances, the parties themselves, in the June 29 agreement, expressly agreed not only that it was their wish and intention that the matter should be incorporated into a Board order, but also that such an order should be subject to reconsideration by the Board. There is therefore no merit to the suggestion that the Board does not have jurisdiction on reconsideration over the matters at issue, and there is equally no merit to the suggestion that the arbitrator had been given sole or exclusive discretion. The arbitrator's decision, in accordance with both the parties' agreement and in accordance with the *Code* provisions, was to be incorporated into a Board order and be subject to the processes and consequences set out in the *Code* in respect of such an order. It is apparent therefore that not only does the Board have jurisdiction to consider the matters at issue, but also that a process to do so was anticipated by the parties.

[24] How the Board should proceed on such a reconsideration must therefore be addressed. Notwithstanding the subsequent positions and submissions of the parties and intervenors, the Board's policies and standards on reconsideration are well known. They were well known to these parties at the time when the June 29, 2000 agreement, was concluded. Initially developed jurisprudentially by the Board, these policies and standards are now summarized to an extent in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and

(d) a decision made by a Registrar under section 3.

Conseil serait justifiée, lorsqu'une décision a été incorporée dans l'une de ses ordonnances, de se pencher sur cette décision en vertu du *Code*. Cependant, dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, les parties ont explicitement convenu, dans l'entente conclue le 29 juin, qu'elles voulaient non seulement que la question soit incorporée dans une ordonnance du Conseil, mais aussi que cette ordonnance soit présentée au Conseil pour réexamen. Il est donc faux d'affirmer que le Conseil n'est pas habilité à se saisir d'une demande de réexamen des questions en litige, et que l'arbitre jouissait de pouvoirs exclusifs. En conformité avec l'entente des parties et les dispositions du *Code*, il était nécessaire d'incorporer la décision de l'arbitre dans une ordonnance du Conseil et de l'assujettir aux procédures et aux conséquences prévues dans le *Code* relativement à une telle ordonnance. Il apparaît par conséquent que le Conseil est habilité à se saisir des questions en litige et que les parties ont elles-mêmes prévu qu'il en serait ainsi.

[24] Il est donc nécessaire d'examiner de quelle manière le Conseil devrait procéder pour réexaminer la décision de l'arbitre. Indépendamment des positions et observations présentées ultérieurement par les parties et les intervenants, les principes et les normes appliqués par le Conseil aux fins du réexamen d'une décision sont bien connus. Ils étaient bien connus des parties au moment où elles ont conclu l'entente du 29 juin 2000. Énoncés à l'origine dans la jurisprudence du Conseil, ces principes et normes se trouvent désormais résumés, en partie, à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[25] In the present circumstances, where an arbitral decision is incorporated into a Board order and is being reconsidered, whether the reconsideration is viewed as pursuant to an agreement of the parties under section 18.1, or whether it is following a deferral by the Board to arbitration pursuant to section 16(1.1), it is apparent that the parties expected the resolution to be incorporated into a Board order and to be subject to reconsideration. In the absence of any basis for following or preferring any other standard or basis, it is the Board's ordinary policies, standards and practices which must be applied. The Board will therefore reconsider the award of the arbitrator, based upon the standards set out above which, in summary, for ease of reference only, may be described as "new facts," "error of law or policy," or "failure of natural justice."

[26] Although a number of natural justice concerns were raised in the application, by agreement some were deferred for future consideration. The present reasons therefore will consider those natural justice concerns which were not deferred, whether there are new facts which should cause the Board to rescind, amend, alter or vary the award, or whether a variance or amendment in the award should result from any error of law or policy that casts serious doubt on the validity of the award.

[27] For guidance in respect of which issues may raise concerns respecting new facts, error of law or policy, or natural justice concerns, it is useful to consider the initial application for reconsideration by ALPA of May 11, 2001. The general grounds on which reconsideration was sought were summarized in paragraph 2 of the application:

2. In this application for reconsideration, we submit that:

- the arbitrator's conclusion, that the seniority rights of the Canadian pilots should be devalued as the result of the economic condition of an employer, is wrong and should be rejected as the governing principle for seniority integration under the *Code*
- the award contravened specific terms of the arbitration protocol
- the arbitration process was flawed and its deficiencies led to a miscarriage of justice

[25] Dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, où une décision arbitrale a été incorporée dans une ordonnance du Conseil et fait l'objet d'un réexamen, que cet examen résulte d'une entente intervenue entre les parties aux termes de l'article 18.1 ou d'un renvoi à l'arbitrage par le Conseil en vertu de l'alinéa 16(1.1), il est manifeste que les parties s'attendaient à ce que le règlement soit incorporé dans une ordonnance du Conseil et fasse l'objet d'un tel réexamen. Lorsqu'il n'existe aucune raison de retenir ou de privilégier une autre norme ou un autre moyen, ce sont les principes, normes et pratiques habituels du Conseil qui doivent être appliqués. Le Conseil procédera donc à l'examen de la décision de l'arbitre en s'appuyant sur les normes énoncées précédemment, lesquelles, par souci de commodité, peuvent être décrites de façon sommaire comme les «faits nouveaux», «les erreurs de droit ou de principe» ou le «dénier de justice naturelle».

[26] Même si un certain nombre de questions d'application des principes de justice naturelle ont été soulevées dans la demande, les parties ont convenu d'en reporter partiellement l'examen à une date ultérieure. Les présents motifs porteront donc sur les seules questions de justice naturelle qui n'ont pas été reportées, à savoir s'il existe des faits nouveaux qui devraient inciter le Conseil à annuler ou à modifier la décision arbitrale, ou si l'arbitre a commis une erreur de droit ou de principe qui suscite suffisamment d'interrogations sur la validité de la décision pour qu'il soit nécessaire de la modifier.

[27] Pour avoir une meilleure idée des questions qui sont susceptibles de donner lieu à des observations concernant l'existence de faits nouveaux, la présence d'erreurs de droit ou de principe ou le non-respect des principes de justice naturelle, il convient de se reporter à la demande initiale de réexamen présentée par l'ALPA le 11 mai 2001. Les motifs généraux invoqués sont résumés au paragraphe 2 de la demande:

2. Dans la présente demande de réexamen, nous faisons valoir que:

- la conclusion de l'arbitre, selon laquelle les droits d'ancienneté des pilotes de Canadien devraient être dévalués pour tenir compte de la situation économique d'un employeur est erronée et ne devrait constituer le fondement de l'intégration des listes d'ancienneté en vertu du *Code*;
- la décision va à l'encontre des modalités expresses du protocole d'arbitrage;
- la procédure d'arbitrage est viciée, ce qui a donné lieu à un déni de justice;

- the construction of the actual seniority list was mishandled and the "variable ratio" imposed was extreme and disproportionate even in light of the arbitrator's own assessment of the equities

- in any event, and in the alternative, no matter any other outcome of these proceedings, the Board should refer the ratio formulation found in the award to a panel, or another adjudicator, for review and correction subject to directions from the Board.

- la liste d'ancienneté a été établie avec maladresse et le «ratio variable» imposé était extrême et disproportionné même en tenant compte des points d'équité pris en considération par l'arbitre;

- quoi qu'il en soit, et subsidiairement, peu importe les autres décisions qui pourraient être rendues en l'espèce, le Conseil devrait soumettre les ratios formulés dans la décision à un banc, ou à un autre arbitre, pour examen et correction en conformité avec les directives données par le Conseil.

(traduction)

[28] It was argued that the arbitrator had not in fact indicated what principles he found applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code*. It was also argued that a fundamental premise underlying the award, that Air Canada was the economic winner justifying harsh treatment for former Canadian employees, was incorrect.

[29] The application also raised concerns about the transparency and intelligibility of the award. It stated: "The award is virtually unintelligible." It took strenuous issue with what it characterized as the "winner/loser," "have/have not" analysis of the award. It is therefore useful to consider the award of Arbitrator Mitchnick against these expressed concerns.

THE AWARD

[30] As was noted previously, Arbitrator Mitchnick issued his arbitration award on March 31, 2001. The award sets out: 1) a summary of events leading to the acquisition of Canadian by Air Canada; 2) the position of the parties to the arbitration; 3) precedents concerning pilot seniority awards and other sources considering the nature of seniority rights following the acquisition of an enterprise by another; 4) the reasons for the award; and 5) the award.

1. Summary of Events

[31] Pages 1 to 9 of the award set out a lengthy extract from the decision of Madam Justice Paperny in the insolvency proceedings in *Re Canadian Airlines Corp.*, [2000] 10 W.W.R. 269, under the *Companies' Creditors Arrangement Act*, R.S.C. 1985, c. C-36. The decision of Madam Justice Paperny was issued on

[28] L'ALPA a soutenu que l'arbitre n'avait pas indiqué, dans les faits, quels principes il convenait d'appliquer à un regroupement d'unités de négociation à la suite d'une déclaration d'employeur unique formulée en vertu du *Code*. Elle a également affirmé que l'une des prémisses fondamentales de la décision, à savoir qu'Air Canada ayant remporté la victoire sur le plan économique il était justifié de traiter les anciens employés de Canadien plus durement, était sans fondement aucun.

[29] L'ALPA soulevait également des questions au sujet de la transparence et de la lisibilité de la décision et affirmait que «la décision [était] à toutes fins utiles illisible». Elle rejetait vivement ce qu'elle qualifiait d'analyse axée sur la notion de «gagnant ou de perdant», de «nanti et de démuné». Il importe par conséquent de se pencher sur la décision de l'arbitre Mitchnick en tenant compte de ces interrogations.

LA DÉCISION ARBITRALE

[30] Ainsi qu'il a été précisé antérieurement, l'arbitre Mitchnick a rendu sa décision le 31 mars 2001. Cette décision comporte cinq parties: 1) les événements à l'origine de l'acquisition de Canadien par Air Canada; 2) la position des parties à l'arbitrage; 3) les précédents portant sur l'intégration de listes d'ancienneté de pilotes et les autres textes donnant des précisions sur la nature des droits d'ancienneté après acquisition d'une entreprise par une autre; 4) les motifs de la décision; et 5) la décision elle-même.

1. Sommaire des événements

[31] Aux pages 1 à 9 de la décision arbitrale est reproduit un passage de la décision rendue par M^{me} la juge Paperny dans l'affaire de l'insolvabilité des *Re Canadian Airlines Corp.*, [2000] 10 W.W.R. 269, en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, L.R.C. 1985, ch. C-36. La

June 27, 2000, two days prior to the above noted agreement between ACPA and ALPA to refer seniority issues to arbitration. The evidence before Madam Justice Paperny established that the purchase of Canadian by Air Canada was the only option for the survival of Canadian. The last paragraph cited by the arbitrator is illustrative of the conclusions taken from that decision cited by the arbitrator:

... The evidence establishes that the financial support and corporate integration that has been provided by Air Canada was not only in Canadian's best interest, but its only option for survival.

(page 9)

[32] At pages 9 to 14 of the award, the arbitrator cites further sources to support and explain his conclusions respecting the dire financial straits in which the near bankrupt Canadian was operating. He notes that Canadian was in need of a rescuer. He notes that the Government of Canada did not intervene to help Canadian. He notes that Canadian had been in a weakened condition for years and he quotes a senior vice-president of Canadian to support that view. He concludes that a buy-out of Canadian by Air Canada was better than bankruptcy. He discusses the historic rivalry between the two airlines, and how it was particularly deep as concerned the pilots of the two airlines. The arbitrator notes that the enmity appeared to be seniority driven and stresses the importance of seniority to pilots. He places strong emphasis upon the disparity in hiring patterns at the two airlines and indicates that CAIL virtually stopped hiring after August 14, 1990. On the other hand, from 1995, Air Canada, taking advantage of economic circumstances and the US/Canada open skies policy, had expanded rapidly, increasing its pilot force by roughly two-thirds.

2. Position of the Parties to the Original Arbitration

[33] Arbitrator Mitchnick then considers the positions taken before him by the parties. The positions were

décision de M^{me} la juge Paperny a été rendue le 27 juin 2000, deux jours avant que l'APAC et l'ALPA concluent l'entente mentionnée précédemment visant à renvoyer les questions d'ancienneté à l'arbitrage. La preuve dont disposait M^{me} la juge Paperny établissait que l'acquisition de Canadian par Air Canada était le seul moyen d'assurer la survie de Canadian. Le dernier paragraphe du jugement reproduit par l'arbitre donne une bonne idée des conclusions qui ont été tirées de cette décision:

... Les éléments de preuve établissent que le soutien financier et l'intégration opérationnelle assurés par Air Canada étaient non seulement ce qui pouvait arriver de mieux à Canadian mais aussi que c'était son unique bouée de sauvetage.

(page 9; traduction)

[32] Aux pages 9 à 14 de sa décision, l'arbitre cite des passages d'autres textes pour étayer et expliquer les conclusions qu'il a tirées concernant la situation financière désespérée dans laquelle se trouvait Lignes aériennes Canadian, qui était alors au bord de la faillite. Il fait observer que Canadian avait bien besoin d'être sauvée du naufrage. Il précise que le gouvernement du Canada s'est abstenu de voler au secours de Canadian et que l'entreprise éprouvait des difficultés depuis de nombreuses années et pour appuyer ses dires, il cite les propos de l'un des premiers vice-présidents de Canadian. Il conclut qu'une prise de contrôle de Canadian par Air Canada était préférable à une déclaration de faillite. Il fournit des précisions sur la rivalité qui existe depuis toujours entre les deux transporteurs aériens, et surtout entre les deux groupes de pilotes. L'arbitre fait observer que l'animosité entre les deux groupes semble être liée principalement à l'ancienneté et il souligne toute l'importance que les pilotes attachent à cette question. Il insiste plus particulièrement sur la disparité qui existe sur le plan du recrutement entre les deux entreprises de transport aérien et indique que les LACI ont pratiquement cessé d'embaucher du personnel après le 14 août 1990. Par ailleurs, depuis 1995, Air Canada a tiré avantage de la situation économique favorable et de la politique d'ouverture des espaces aériens entre le Canada et les États-Unis pour prendre rapidement de l'expansion et accroître son effectif de pilotes d'environ deux tiers.

2. Position des parties à la procédure initiale d'arbitrage

[33] L'arbitre Mitchnick se penche ensuite sur les positions des parties, lesquelles divergeaient à de

significantly different. The arbitrator indicates that ALPA submitted that a "date of hire" principle should apply, despite the differences in hiring patterns. In contrast, ACPA rejected the "date of hire" principle because of the hiring pattern differences. ACPA's position was that these differences would result in an unjust windfall gain from Air Canada pilots in favour of those from Canadian. ACPA suggested that the approach to follow was to make an evaluation of the relative contribution of each group to the ongoing enterprise and then prepare an integrated seniority list on a ratioed basis to reflect such contribution. ACPA's position before the arbitrator was that the appropriate ratio for slotting Air Canada pilots and CAIL pilots on the integrated list would be at the rate of 3.99 to 1. Such an approach would have significantly disadvantaged the ALPA pilots, as will be discussed below.

3. **Precedents - Re: Seniority Rights Following a Merger**

[34] The award then summarizes a number of arbitration precedents, mostly involving mergers of pilot workforces, and carefully considers the principles that ought to apply respecting the integration of seniority rights in such merger circumstances. Notably, Arbitrator Mitchnick does not specifically consider and analyze the statutory context of the Air Canada/Canadian merger, but focuses on the arbitral context and arbitral precedents. The award notes, as is clearly the case, that seniority merger cases in respect of pilot bargaining units are often bitterly fought battles. The arbitrator notes an ALPA contention, that the arbitration awards represent a trend toward a "date of hire" principle.

[35] The arbitrator considers the arbitration resulting from the acquisition of the Queen Charlotte Airlines by Pacific Western Airlines (PWA), Arbitrator Becker's award of June 19, 1960, and notes that it was based on length of service or date of hire. The arbitration resulting from the purchase of Transair by PWA, by Arbitrator Gallagher and panel, is considered next. That panel rejected a length of service method, noted numerous factors which could properly be considered in such instances, and decided to integrate the seniority list using a method evaluating the approximate ratio of jobs contributed by each airline. Arbitrator Gallagher rejected the integration of the pilot seniority lists on a

nombreux égards. L'ALPA faisait valoir qu'il était nécessaire d'appliquer le principe de la «date d'embauche» en dépit des disparités relevées. L'APAC rejetait ce principe à cause justement de ces différences et soutenait qu'il désavantageait les pilotes d'Air Canada au profit de ceux de Canadien. L'APAC proposait de fonder l'intégration des listes d'ancienneté sur une évaluation de l'apport relatif de chaque groupe à l'entreprise active et d'établir ensuite un ratio qui tiendrait compte de cet apport. Le ratio qu'il convenait d'utiliser, selon l'APAC, pour imbriquer les listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada et des LACI était de 3,99 à 1. Ce ratio, s'il avait été appliqué, aurait grandement désavantagé les pilotes de l'ALPA, ainsi que nous le verrons plus loin.

3. **Précédents portant sur l'intégration de listes d'ancienneté après une fusion**

[34] L'arbitre entreprend ensuite de résumer un certain nombre de décisions arbitrales portant principalement sur le regroupement d'effectifs de pilotes et examine en profondeur les principes qui devraient régir l'intégration de listes d'ancienneté après une fusion. Il convient de préciser que l'arbitre Mitchnick n'analyse pas expressément le cadre législatif de la fusion d'Air Canada et de Canadien, mais insiste surtout sur le contexte et les précédents établis. Il fait observer que les affaires d'intégration de listes d'ancienneté mettant en cause des unités de négociation de pilotes sont souvent le théâtre de vifs affrontements, comme en témoigne l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce. L'arbitre attire l'attention sur l'une des prétentions de la l'ALPA, à savoir que les décisions arbitrales ont un parti pris pour l'utilisation de la «date d'embauche».

[35] L'arbitre se penche ensuite sur la procédure d'arbitrage résultant de l'acquisition de Queen Charlotte Airlines par Pacific Western Airlines (PWA), une décision rendue par l'arbitre Becker le 19 juin 1960, et fait observer que la décision était fondée sur les états de service ou la date d'embauche. Puis il examine la décision rendue par le conseil d'arbitrage présidé par l'arbitre Gallagher à la suite de l'achat de Transair par PWA. Après avoir rejeté le principe des états de service, le conseil d'arbitrage a dressé la liste des facteurs qui pourraient s'appliquer dans des situations semblables et s'est prononcé en faveur de l'intégration des listes d'ancienneté à l'aide d'une

straight length of service basis since, in his view, in the circumstances, it would not be fair and equitable for PWA pilots. Arbitrator Gallagher noted that the purchased airline, Transair, was effectively bankrupt and that PWA was a considerably larger airline with a pilot ratio of 3 to 1. Arbitrator Mitchnick, in considering this decision, notes that the actual number of pilots in the Transair case was 248 to 90 (2.75:1), and that the broad 3:1 ratio for seniority integration adopted by the arbitration board represented some relative advantage for the PWA pilots who were the purchasing company. The factors which Gallagher felt could be considered included the respective financial condition and viability of each of the airlines, the routes and jobs contributed by each of the airlines, the growth potential of each of the airlines, the growth potential of the individual pilot, job security and earnings protection, the respective collective agreements of the parties, preferential bidding and the benefits of the acquisition of Transair by PWA.

[36] Arbitrator Gallagher noted the difficult financial state of the acquired airline and the difficulty of speculating with respect to the potential job security of the pilots involved. In the end, the factor that appeared to be most persuasive to Arbitrator Gallagher appeared to be the approximate ratio of jobs contributed by each airline.

[37] The Mitchnick award also reviews the November 6, 1986 award in the arbitration resulting from the purchase by CP Air (predecessor to CAIL) of the smaller and regionally based Eastern Provincial Airways (EPA). The arbitrator notes that Professor Feller, the arbitrator in the CP/EPA case, examined the reasonable expectations of the respective pilot groups and again, did not use a full length of service or date of hire approach, but instead discounted the service of the EPA group while granting them a "fence" to protect certain Halifax based positions since most EPA pilots had been based in Halifax. That particular approach, in Arbitrator Mitchnick's view, resulted in an ultimately unfair outcome when the "fence" to protect Halifax positions became meaningless since that base closed.

méthode fondée sur le ratio approximatif des emplois apportés par chaque transporteur aérien. L'arbitre Gallagher a rejeté le concept de l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes en s'appuyant uniquement sur les états de service parce qu'il estimait, dans les circonstances de cette affaire particulière, que cette méthode ne serait ni juste ni équitable pour les pilotes de PWA. Il a fait observer que le transporteur aérien acquis, à savoir Transair, était en faillite dans les faits, et que PWA était une entreprise beaucoup plus importante comptant trois fois plus de pilotes. L'arbitre Mitchnick fait observer, relativement à cette décision, que le nombre réel de pilotes en cause dans l'affaire Transair était respectivement de 248 et de 90 (2,75 à 1), et que le ratio général de 3 à 1 retenu par le conseil d'arbitrage se trouvait à conférer un avantage relatif aux pilotes de PWA, qui s'était porté acquéreur de Transair. Au nombre des facteurs à prendre en considération, selon l'arbitre Gallagher, il y avait la situation financière et la viabilité de chacun des transporteurs aériens, les itinéraires et les emplois apportés par chacun d'eux, le potentiel de croissance de chacune des entreprises, les possibilités d'avancement de chaque pilote, les protections accordées sur les plans de la sécurité d'emploi et de la rémunération, les conventions collectives respectives des parties, le système de candidature préférentielle et les avantages de l'acquisition de Transair par PWA.

[36] L'arbitre Gallagher a attiré l'attention sur la situation financière difficile du transporteur aérien acquis par PWA et sur la difficulté de formuler des hypothèses quant à la sécurité d'emploi future des pilotes en cause. Le facteur qui, en définitive, semblait le plus convaincant était le ratio approximatif des emplois apportés par chaque transporteur aérien.

[37] L'arbitre Mitchnick se penche aussi sur la décision arbitrale rendue le 6 novembre 1986 à la suite de l'acquisition, par CP Air (le prédécesseur des LACI), de Eastern Provincial Airways (EPA), un petit transporteur régional. Il fait observer que le professeur Feller, qui a arbitré l'affaire, s'est penché sur les attentes raisonnables de chacun des groupes de pilotes et qu'il a lui aussi rejeté la formule des états de service ou de la date d'embauche. À la place, il a dévalué les années de service des pilotes d'EPA tout en leur accordant des garanties pour protéger certains postes d'Halifax vu que c'était la base d'attache de la plupart des pilotes d'EPA. L'arbitre Mitchnick fait observer que cette formule s'est révélée injuste lorsque les garanties en question ont perdu toute valeur à la suite

Arbitrator Mitchnick also notes that, unfortunately subsequent to the award, there was an almost immediate further merger of CP and PWA, which allowed even more pilots to flow in over the EPA pilots' discounted date of hire, a possibility which had been unforeseen at the time of the award.

[38] The next precedent considered by Arbitrator Mitchnick was an arbitration by Arbitrator Teplitsky, concerning the merger of CP with Nordair and PWA, which had been regional airlines. Arbitrator Teplitsky, in that matter, had to merge three seniority lists and made his decision on the basis of length of service, with special measures to reflect the circumstances. He had made a proportional allotment of anticipated wide-body vacancies and a three-year fence around each group's attrition vacancies. In that case, all of the pilots had been represented by CALPA. Arbitrator Teplitsky considered the relevance of "career expectations." An assessment of career expectations, he noted, required forecasting the future, which had been a disappointing approach in Canadian experience. Mr. Teplitsky preferred:

A time-based integration of the seniority lists utilizing length of service, which is the standard provided by CALPA's merger policy, coupled with short-term transitional conditions, results in a fair and equitable seniority for all pilots.

(page 21)

[39] Mr. Teplitsky also commented upon an American case which had been cited to him, Continental/Texas International:

I have read this award with great care. Its facts are exactly the opposite of the facts in this case. There, after a merger, the senior Texas pilots who until that point had captained DC 9's now wanted to captain DC 10's which the more junior Continental pilots had flown prior to the merger. A ratio-integrated list was necessary to avoid short-term windfalls. It is unnecessary in this case because seniority and the opportunity to fly the better equipment coincide.

(page 21)

de la fermeture de la base d'Halifax. L'arbitre Mitchnick précise que, très peu de temps après cette décision arbitrale, CP a fusionné avec PWA, ce qui fait qu'un autre contingent de pilotes est venu s'intercaler dans la liste d'ancienneté avant les pilotes d'EPA dont les états de service avaient été dévalués, une éventualité qui n'avait pas été envisagée au moment de la décision arbitrale.

[38] L'arbitre Mitchnick s'est ensuite penché sur la décision rendue par l'arbitre Teplitsky relativement à la fusion de CP avec Nordair et PWA, des transporteurs régionaux. Dans cette affaire, l'arbitre Teplitsky avait le mandat de fusionner trois listes d'ancienneté et il a fondé sa décision sur les états de service, qu'il a assortis de mesures spéciales pour tenir compte des circonstances. Il avait procédé à une répartition proportionnelle des postes à combler à bord des gros porteurs et accordé une protection de trois ans relativement à la dotation des postes devenant vacants par érosion des effectifs dans chaque groupe. Dans cette affaire, tous les pilotes étaient représentés par CALPA. L'arbitre Teplitsky s'est penché sur la pertinence de tenir compte des «aspirations professionnelles». Pour évaluer les aspirations professionnelles, a-t-il fait observer, il est nécessaire de prédire l'avenir, une formule qui avait donné des résultats décevants au Canada. M. Teplitsky a préféré utiliser:

L'intégration temporelle des listes d'ancienneté en fonction des états de service, la méthode décrite dans la politique de l'CALPA portant sur les fusions, assortie de mesures transitoires à court terme, ce qui permet de placer tous les pilotes dans la liste d'ancienneté de manière juste et équitable.

(page 21; traduction)

[39] M. Teplitsky a également formulé des observations au sujet d'un jugement américain qui lui avait été cité, à savoir Continental/Texas International:

J'ai lu très attentivement cette décision. Les faits qui y sont exposés diffèrent à tous égards des faits de l'affaire dont je suis saisi en l'espèce. Dans cette affaire, à la suite d'une fusion, les pilotes d'expérience du Texas qui, jusqu'alors, avaient piloté des DC 9 voulaient dorénavant prendre les commandes des DC 10, lesquels étaient attribués aux pilotes de Continental ayant moins d'ancienneté avant la fusion. Il a été nécessaire d'adopter la méthode du ratio pour éviter qu'un groupe de pilotes bénéficie d'un avantage fortuit à court terme. Il n'est pas nécessaire de procéder de la sorte en l'espèce parce qu'il y a coïncidence entre l'ancienneté et la possibilité de piloter les appareils plus perfectionnés.

(page 21; traduction)

[40] The next case considered is the arbitration respecting the 1989 purchase by Canadian of Wardair. In an award dated February 8, 1990, Arbitrator Munroe adopted a method based on "date of hire", but he made lengthy observations on the principles applicable to the integration of seniority lists in cases of airline mergers.

[41] Arbitrator Mitchnick considers Arbitrator Munroe's observations on the principles applicable in seniority determination matters. Arbitrator Munroe notes:

It was not too long ago that the common expectation within the industrial relations community was that the seniority list of the "acquired bargaining unit" would simply be "end tailed" - i.e., tacked onto the tail end of the seniority list of the "acquiring bargaining unit". But experience soon revealed that automatic end tailing was neither responsive to the complexities of the corporate world, nor equitable.

The natural alternative to the end tailing of one of the seniority lists was the "dovetailing" of the two seniority lists based on date of hire. On its face, that was seen to be more equitable in most circumstances. In effect, it insulated the distinctly important question of worker seniority from the form of commercial transaction which had led to the operational necessity of an integrated seniority list.

...

But even a dovetailing of the two seniority lists according to date of hire has sometimes been viewed as too blunt an instrument of integration. Especially in the North American airline industry, there is no shortage of awards in which arbitrators have attempted to reconcile the equities either by directing a seniority ratio, or by attaching conditions or fences to a date-based list.

...

First of all, if there is one thing to be gleaned from the general body of awards it is that the solution considered appropriate in one case may not be appropriate in another. A seniority integration arbitration is more in the nature of an "interest" dispute than a "rights" dispute. It requires, among other things, a balancing of interests and an assessment of equities. Interests and equities must be judged case by case.

I do not say that some other approach will never be appropriate. But as a complementary point of principle, a party who proposes that an integrated seniority list be constructed on some basis other than date of hire must bear the onus of showing that the situation demands it. And as a logical extension, a party who proposes that conditions or fences be attached to a date of hire list, such that the normal application of such list will be affected for some period of time, must

[40] L'arbitre Mitchnick s'est ensuite penché sur la décision arbitrale rendue à la suite de l'acquisition de Wardair par Canadien en 1989. Dans une décision datée du 8 février 1990, l'arbitre Munroe a adopté une méthode fondée sur «la date d'embauche», mais il a formulé des observations détaillées sur les principes devant régir l'intégration des listes d'ancienneté à la suite de la fusion de transporteurs aériens.

[41] L'arbitre Mitchnick se penche sur les observations formulées par l'arbitre Munroe relativement aux principes à appliquer pour trancher les questions d'ancienneté. L'arbitre Munroe précise ce qui suit:

Il y a peu de temps encore, il était généralement tenu pour acquis dans le milieu des relations du travail que la liste d'ancienneté de «l'unité de négociation acquise» allait simplement être «raccordée» - c'est-à-dire, ajoutée à la fin de la liste d'ancienneté de «l'unité de négociation acquéreur». Cependant, l'expérience a tôt fait de révéler que le raccordement d'office ne tenait pas compte des complexités du monde des affaires non plus que c'était une méthode équitable.

La solution de rechange naturelle au raccordement de l'une des listes d'ancienneté était l'«imbrication» des deux listes en fonction de la date d'embauche. À première vue, cette méthode était considérée comme plus équitable dans la plupart des circonstances, car elle permettait d'isoler la question nettement plus importante de l'ancienneté des travailleurs de la forme de la transaction commerciale qui avait créé la nécessité opérationnelle de dresser une seule liste d'ancienneté.

...

Mais cette méthode de l'imbrication en fonction de la date d'embauche a parfois été considérée, elle aussi, comme un moyen trop brutal d'intégration. Dans le secteur nord-américain du transport aérien plus particulièrement, il y a abondance de décisions arbitrales dans lesquelles les arbitres se sont employés à faire concorder les points d'équité soit en utilisant des ratios, soit en assortissant la liste fondée sur la date d'embauche de conditions ou garanties.

...

Tout d'abord, la constante qui se dégage de l'ensemble des décisions arbitrales c'est que la solution jugée appropriée dans un cas peut ne pas convenir dans un autre. L'intégration de listes d'ancienneté revêt davantage le caractère de conflits d'«intérêts» que de conflits de «droits». L'arbitre se doit, entre autres choses, de tenir compte des intérêts de chaque partie et de fonder sa décision sur une appréciation des points d'équité, en fonction des faits propres à chaque affaire.

Je ne prétends pas qu'il n'existe pas d'autre façon de faire convenable. Mais il est un principe complémentaire que la partie qui propose d'établir une liste d'ancienneté intégrée fondée sur une autre méthode que celle de la date d'embauche a la charge de prouver que la situation justifie l'utilisation de cette autre méthode. Et il est logique d'ajouter qu'il appartient à la partie qui propose une liste d'ancienneté établie en fonction de la date d'embauche et assortie de conditions ou de

clearly demonstrate either the transitional necessity of the suggested fencing, or, at the least, that easing the transition to the integrated seniority list for one group will not produce unfairness to the other group.

... I intimated above that in a seniority integration arbitration, the form of the commercial transaction which led to the necessity of integration should not automatically be dispositive of worker seniority rights. But at the same time, it cannot be the function of a seniority integration arbitrator to construct the integrated list with the objective of insulating a group of employees from what likely would have befallen them had the subject acquisition or merger not occurred. The reason why that is so lies in the inherent conflicts or tensions which attend virtually any seniority integration proceeding. In all likelihood, an integrated seniority list which is constructed with the above-described objective at the forefront will be at the expense of the employees of the more successful enterprise.

(pages 22-24)

[42] The award also considers a decision of Arbitrator Michel Picher, considering the merging of seniority lists between mainline carrier Air Canada and its various regional Connectors. In that matter, the arbitrator based his decision on a "date of hire" method. That arbitration arose not from a corporate merger, but from CALPA's attempts to resolve tensions within competing groups of pilots inside CALPA. Arbitrator Picher rendered awards on September 20, 1994; March 28, 1995; and November 7, 1995, respecting 1, 600 Air Canada pilots and 800 Connector pilots. Mitchnick notes that this decision had an unsatisfactory result in that it was not implemented, but led to the departure of the entire Air Canada group to form their own union.

[43] Arbitrator Mitchnick, however, cites with some approval, the Air B.C. brief in the Air Canada Connectors case:

The history of pilot seniority arbitration decisions in the United States is not unlike the history in Canada, except that it begins much earlier.

In most cases, arbitrators first consider whether a time-based integration (length of service or date of hire) would balance the equities and maintain legitimate career expectations. They

garanties qui auront une incidence sur l'application courante de cette liste pendant une certaine période de démontrer de façon claire qu'il est nécessaire d'accorder les protections demandées pour une période transitoire ou, à tout le moins, que le fait de faciliter la transition pour l'un des groupes ne désavantagera pas l'autre groupe.

... J'ai donné à entendre ci-dessus que, dans une procédure d'arbitrage de l'intégration de listes d'ancienneté, la forme de la transaction commerciale qui est à l'origine de la nécessité d'intégrer les listes ne devrait pas être un critère déterminant pour trancher la question des droits d'ancienneté des travailleurs. Par ailleurs, on ne saurait exiger de l'arbitre chargé de se prononcer sur l'intégration de listes d'ancienneté qu'il établisse cette liste en se fixant comme objectif de protéger un groupe d'employés du sort qui aurait probablement été le sien n'eût été l'acquisition ou la fusion en cause. La raison en est que les affaires d'intégration de listes d'ancienneté sont presque toujours la cause de différends ou de tensions. Selon toutes probabilités, une liste d'ancienneté intégrée établie principalement dans l'optique de l'objectif décrit précédemment ne pourra que désavantager les employés de l'entreprise la plus prospère.

(pages 22-24; traduction)

[42] L'arbitre Mitchnick se penche également sur une décision de l'arbitre Picher portant sur la fusion des listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada et de ses divers transporteurs correspondants régionaux. Dans cette affaire, l'arbitre a décidé d'appliquer la méthode de la «date d'embauche». Le renvoi à l'arbitrage résultait non pas d'une fusion d'entreprises, mais de tentatives de CALPA de mettre un terme aux tensions entre des groupes rivaux de pilotes membres du même syndicat. L'arbitre Picher a rendu des décisions le 20 septembre 1994; le 28 mars 1995; et le 7 novembre 1995 concernant 1 600 pilotes d'Air Canada et 800 pilotes des transporteurs correspondants. M. Mitchnick fait observer que cette décision n'a pas donné le résultat escompté parce qu'elle n'a pas été mise à exécution et qu'elle a entraîné le départ des pilotes d'Air Canada, qui ont décidé de former leur propre syndicat.

[43] L'arbitre Mitchnick cite cependant non sans approbation des passages du mémoire soumis par Air B.C. dans l'affaire des transporteurs correspondants régionaux d'Air Canada:

La genèse des décisions arbitrales portant sur l'ancienneté des pilotes aux États-Unis diffère très peu de celle des décisions rendues au Canada, si ce n'est qu'elle remonte à beaucoup plus loin.

Dans la plupart des cas, les arbitres se penchent d'abord sur la question de savoir si l'intégration temporelle (états de service

departed from that method of integration only where it would result in a demonstrable substantial injustice. Arbitrator Gill made the following comment in *Pacific Airlines, West Coast Airlines and Bonanza Airlines (Air West Inc. seniority merger)* (Gill, June 7, 1968, Unreported):

"Speaking for myself I would have favoured using straight length of service as the basis for merging the lists if there were no substantial practical inequities which could not be cured by special protective provisions."

The arbitrator opted for a ratio because of the demonstrable inequity that would occur in the exercise of pilot seniority rights within the pilots' domicile. The arbitrator chose a permanent ratio, as opposed to a fence, because of the need to protect seniority within a domicile on a permanent basis. Below the number 300, (of a total list of approximately 600), the arbitrator integrated on a straight length of service basis.

Ratios were applied in the *Continental Airlines Inc. and Texas International Airlines Inc.* (July 25, 1983, Greenbaum, Unreported), because a date of hire integration would unfairly place very senior Texas pilots into jobs that were far superior in terms of equipment and routes flown, as well as pay and conditions. In other words, the demographics of the pilot groups, was such that a date of hire seniority integration was demonstrably inequitable.

(pages 25-26)

[44] Arbitrator Mitchnick notes that ACPA cites other arbitral examples to argue against the date of hire approach, such as the award of Lawrence Seibel dated March 16, 1981. Mitchnick notes, however, that "none of the cases cited appear to involve an airline as clearly out of cash as CAIL had gotten by the time of the merger." Seibel, in his award, concludes that the "use of a date of hire or adjusted service method of integration will not produce an acceptable accommodation throughout the list and is neither fair nor equitable in light of the surrounding circumstances of (the) case." The Seibel award found the financial condition of the carriers relevant, "because the value of the jobs brought to the merger by the pilots of each carrier is affected by the future security of those positions."

[45] The Mitchnick award also discusses the award issued by George Nicolau dated May 25, 1990 involving the purchase of Flying Tiger by Federal

ou date d'embauche) permettrait de tenir compte des points d'équité sans incidence aucune sur les aspirations professionnelles légitimes des pilotes. C'est la méthode qui remporte généralement l'adhésion, sauf dans les cas où elle est manifestement inéquitable. L'arbitre Gill a formulé l'observation suivante dans *Pacific Airlines, West Coast Airlines et Bonanza Airlines (Air West Inc. seniority merger)* (Gill, le 7 juin 1968, non rapportée):

«Pour ma part, j'aurais préféré appliquer la simple formule des états de service si ces nombreuses lacunes sur le plan de l'équité avaient pu être corrigées par des mesures protectrices spéciales.»

L'arbitre a opté pour l'utilisation d'un ratio parce que la preuve avait été faite du caractère inéquitable de la date d'embauche sur l'exercice des droits de domicile des pilotes. L'arbitre a décidé d'appliquer un ratio permanent au lieu d'offrir des garanties parce qu'il était nécessaire de protéger en permanence l'ancienneté des pilotes à leur base d'attache. Une fois les 300 premiers pilotes placés dans la liste (sur un total d'environ 600), l'arbitre a continué de dresser celle-ci en se fondant uniquement sur les états de service.

La méthode du ratio a été appliquée dans l'affaire *Continental Airlines Inc. et Texas International Airlines Inc.* (le 25 juillet 1983, Greenbaum, non rapportée) parce que l'utilisation de la date d'embauche aurait injustement eu pour conséquence d'attribuer aux plus anciens pilotes de Texas des postes de beaucoup supérieurs à ceux qu'ils occupaient auparavant eu égard aux appareils, aux itinéraires, à la rémunération et aux conditions de travail. En d'autres termes, les données démographiques des groupes de pilotes faisaient en sorte que l'utilisation de la date d'embauche pour l'intégration des listes d'ancienneté était manifestement inéquitable.

(pages 25-26; traduction)

[44] L'arbitre Mitchnick fait observer que l'APAC invoque d'autres décisions arbitrales, comme la décision de l'arbitre Lawrence Seibel datée du 16 mars 1981, pour s'opposer à l'utilisation de la date d'embauche. L'arbitre Mitchnick précise toutefois qu'«aucune des affaires citées ne mettait en cause des entreprises aussi manifestement à court d'argent que l'était LACI au moment de la fusion». Dans sa décision, M. Seibel conclut que «l'utilisation de la date d'embauche ou des états de service rajustés ne permettra pas d'établir une liste d'ancienneté jugée acceptable et que cette méthode n'est ni juste ni équitable compte tenu des circonstances de l'affaire.» L'arbitre Seibel a conclu à la pertinence de tenir compte de la situation financière des transporteurs «parce que la valeur des emplois apportés par les pilotes de chaque transporteur fusionné est tributaire de la préservation de ces emplois.»

[45] L'arbitre Mitchnick analyse également la décision rendue par George Nicolau le 25 mai 1990 à la suite de l'achat de Flying Tiger par Federal Express. Il attire

Express. Mitchnick notes that Nicolau rejected a definition of fairness based on date of hire, which he felt would place pilots who did not bring jobs to the merger unfairly highly on the merged list, but that he stated certain principles.

Both pilot groups cited a goodly number of prior pilot seniority integration proceedings; some of them the result of negotiations; others finally determined by arbitration. There are four basic lessons to be learned from those submissions: that each case turns on its own facts; that the objective is to make the integration fair and equitable; that the proposals advanced by those in contest rarely meet that standard; and that the end result, no matter how crafted, never commands universal acceptance.

(page 28)

[46] Arbitrator Mitchnick concludes that the case analysis shows that there is no established principle that date of hire is the approach of choice. He does note that it avoids the necessity of predicting on a go forward basis and can be a preferred approach.

[47] Arbitrator Mitchnick also cited other sources in arriving at his decision, in particular he considers ALPA's own Merger Policy as it has been modified over the years.

[48] He refers to the recent, May 1998 ALPA Merger Policy, which he quotes:

5. The merger representatives shall carefully weigh all the equities inherent in their merger situation. In joint session, the merger representatives should attempt to **match equities to various methods of integration** until a fair and equitable agreement is reached, keeping in mind the following goals, in no particular order:

- a. Preserve jobs.
- b. Avoid windfalls to either group at the expense of the other.
- c. Maintain or improve pre-merger pay and standard of living.
- d. Maintain or improve pre-merger pilot status.

l'attention sur le fait que M. Nicolau a rejeté une définition de l'équité fondée sur la date d'embauche parce que, estimait-il, les pilotes qui n'apportaient pas d'emplois à l'entreprise fusionnée seraient injustement placés en haut de la nouvelle liste d'ancienneté, ce qui ne l'a toutefois pas empêché d'énoncer certains principes.

Les deux groupes de pilotes ont invoqué un très grand nombre de décisions antérieures portant sur l'intégration de listes d'ancienneté de pilotes; certaines étaient l'aboutissement de négociations, d'autres des décisions finales rendues par un arbitre. Il y a quatre leçons fondamentales à tirer de ces observations: chaque affaire est un cas d'espèce; l'objectif visé est l'intégration juste et équitable des listes d'ancienneté; les propositions formulées par des groupes rivaux satisfont rarement à cette norme; et la décision finale, quelle que soit la manière dont elle est présentée, ne rallie jamais tous les suffrages.

(page 28; traduction)

[46] L'arbitre Mitchnick conclut que l'analyse de l'affaire montre qu'il n'existe aucun principe établi selon lequel il est nécessaire d'utiliser la date d'embauche. Il fait cependant observer que le recours à cette méthode évite d'avoir à prédire l'avenir et qu'elle peut constituer une formule de premier choix.

[47] L'arbitre Mitchnick s'est également appuyé sur d'autres textes pour arriver à sa décision, plus particulièrement sur la politique de l'ALPA relative aux fusions et les modifications qui y ont été apportées au fil des années.

[48] L'arbitre renvoie à la politique de l'ALPA sur les fusions datée de mai 1998, dans laquelle on peut lire ce qui suit.

5. Les membres du comité de fusion doivent tenir compte de tous les points d'équité propres à la situation de fusion. Au cours des rencontres mixtes, les membres du comité doivent s'employer à **faire concorder les points d'équité avec les diverses méthodes d'intégration** jusqu'à ce qu'ils en arrivent à une entente juste et équitable qui satisfait aux critères suivants, présentés dans le désordre:

- a. Préserver les emplois.
- b. Éviter de désavantager un groupe par rapport à un autre.
- c. Maintenir ou améliorer la rémunération et le niveau de vie (avant la fusion).
- d. Maintenir ou améliorer la situation des pilotes (avant la fusion).

e. Minimize detrimental changes to career expectations.

(page 30; emphasis added by Mitchnick)

[49] Still discussing the "length of service" method, Arbitrator Mitchnick quotes an article written by Captain Dick Nielsen, an ALPA member at Northwest Airlines, explaining the merger process for pilots of the Netherlands Pilots' Association and stating how problematic and complex merging seniority lists exercises can be.

As we stated earlier:

"While two organizations or companies may use their seniority lists in similar or identical ways, the effect of each seniority list and what it may or may not do for the persons on that list is totally **unrelated** to any other list. Each list, and its effect on the persons on it, is only dependent on the characteristics and or health of the organization or company to which it is attached."

This becomes clear when we place any two independent seniority lists side by side and compare what placement on each list does for those pilots on each list. In thinking about this, consider the possible differences between two companies. One may be old and yet stagnant (that is to say not growing or even contracting). The other may be relatively new, but growing dramatically with rapid expansion and advancement...

...

If the airlines, the pilot jobs and hiring patterns are essentially equivalent between the airlines, then the Date of Hire methodology by itself might produce a fair result. However, since this has rarely been the case, this methodology usually requires conditions and restrictions, sometimes to a very complex and lengthy extent.

(page 31)

4. Reasons for Arbitration Award

[50] Ultimately, Arbitrator Mitchnick noting that there is no established principle of "date of hire" as the model of choice, concludes that there may be no consensus on what is fair and equitable.

e. Éviter dans la mesure du possible d'apporter des changements qui pourraient nuire aux aspirations professionnelles.

(page 30; traduction; c'est l'arbitre Mitchnick qui souligne)

[49] Au sujet toujours de l'utilisation des «états de service», l'arbitre Mitchnick cite un passage d'un article rédigé par le commandant de bord Dick Nielsen, un membre de l'ALPA travaillant pour Northwest Airlines, qui explique la méthode utilisée dans le cas de la fusion des listes d'ancienneté des pilotes de la Netherlands Pilots' Association et fournit des précisions sur la difficulté et la complexité d'intégrer des listes d'ancienneté.

Ainsi qu'il a été précisé plus tôt:

«Si deux organismes ou entreprises peuvent utiliser leurs listes d'ancienneté de façon semblable ou identique, l'effet de chaque liste d'ancienneté et ce qu'elle peut ou ne peut pas faire pour les personnes placées sur cette liste n'a absolument **aucun rapport** avec l'existence de toute autre liste. Chaque liste, et son incidence sur les personnes dont le nom y figure, est fonction tout au plus des caractéristiques ou de la santé de l'organisme ou de l'entreprise à laquelle elle se rapporte.»

Pour en avoir la preuve, il suffit de confronter les listes d'ancienneté de deux entreprises indépendantes et de comparer les avantages que les pilotes retirent de la place qu'ils occupent sur chacune des listes. À cet égard, il faut tenir compte des différences qui peuvent exister entre les deux entreprises. L'une peut avoir de nombreuses années d'existence mais être en léthargie (c'est-à-dire qu'il n'y a ni croissance ni décroissance). L'autre peut être une entreprise relativement nouvelle qui connaît une croissance spectaculaire assortie d'une expansion rapide...

...

Si les transporteurs aériens, les emplois des pilotes et les pratiques d'embauche sont essentiellement les mêmes dans les deux entreprises, il se peut alors que l'utilisation de la date d'embauche produise un résultat juste. Cependant, comme c'est rarement le cas, cette formule doit habituellement être assortie de conditions et de restrictions, parfois très complexes et très étendues.

(page 31; traduction)

4. Motifs de la décision arbitrale

[50] En fin de compte, après avoir fait observer qu'il n'existe aucun principe établi selon lequel il est nécessaire d'utiliser la «date d'embauche», l'arbitre Mitchnick conclut qu'il n'y a probablement pas d'unanimité sur ce qui serait une formule juste et équitable.

[51] Arbitrator Mitchnick's premise, quoting Arbitrator Munroe in his *Canadian Airlines/Wardair* decision, is "that one first ought to **consider** a 'date of hire' approach to see whether, with reasonable conditions added, it might fit with the overall demographics and equities" of the situation. He then says that he agrees with this method and that, in this case, he has followed it by first considering date of hire. Using the various models put forth by ALPA, Mitchnick attempted to implement a general "date of hire" approach to this integration.

[52] Attempting to implement date of hire, Arbitrator Mitchnick came face to face with the disparity of hiring patterns between the two otherwise comparable airlines. As of the date of the merger, as previously mentioned, Air Canada was in a period of substantial growth and was significantly augmenting the size of its pilot force. Meanwhile, Canadian Airlines, from 1995 to the date of the merger, had done relatively little hiring. The arbitrator notes that this had created an imbalance in the pilot demography; one group of pilots bearing dates of hire of 1990 or earlier, but working in a stagnating airline, while another group of pilots with almost half of its ranks with hiring dates of 1995 or later, but working in a dynamic airline. His view is that the "date of hire" approach would have allowed the Canadian pilots to use their earlier hiring dates to gain a preference over Air Canada pilots, would not have solved the obvious demographic problems and would have resulted in a dramatic downgrading of the seniority of the Air Canada pilots and windfall gains to the Canadian pilots as a consequence. It is useful to consider here how that would occur. The situation of a Canadian pilot of ten years' experience and that of Air Canada pilot of five years' experience flying similar equipment with similar status is illustrative. Each pilot's situation might be quite similar in respect of work and prospects and would reflect career choices and decisions long since made. However, a strict date of hire approach in such circumstances would advance

[51] S'appuyant sur les propos tenus par l'arbitre Munroe dans la décision *Lignes aériennes Canadien/Wardair*, l'arbitre Mitchnick indique qu'il «faudrait d'abord **voir** si l'utilisation de la «date d'embauche» si, une fois assortie de conditions raisonnables, ne pourrait pas s'accorder avec les données démographiques et les points d'équité» relatifs à la situation en cause. Il précise ensuite qu'il souscrit à cette méthode et que c'est celle qu'il s'est employé à appliquer dans l'affaire dont il est saisi en utilisant en premier lieu la date d'embauche. S'appuyant sur les divers modèles proposés par l'ALPA, l'arbitre Mitchnick a cherché à déterminer s'il était possible d'intégrer les listes d'ancienneté à partir de la simple «date d'embauche».

[52] En essayant d'appliquer la méthode de la date d'embauche, l'arbitre Mitchnick s'est heurté aux problèmes des pratiques d'embauche différentes des deux transporteurs aériens par ailleurs comparables. Au moment de la fusion, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, Air Canada avait le vent dans les voiles économiquement parlant et avait considérablement intensifié ses efforts pour recruter des pilotes. Entre-temps, soit de 1995 à la date de la fusion, les Lignes aériennes Canadien n'avaient embauché à peu près aucun pilote. L'arbitre fait observer que cette situation a créé un déséquilibre entre les deux groupes de pilotes, l'un embauché en 1990 ou avant, mais travaillant pour une entreprise en léthargie et l'autre, dont presque la moitié avait été embauchée en 1995 ou après, travaillant pour une entreprise dynamique. L'arbitre conclut dès lors que l'application de la «date d'embauche» aurait permis aux pilotes de Canadien d'utiliser leurs dates d'embauche pour acquérir un avantage sur les pilotes d'Air Canada, qu'elle n'aurait pas réglé les problèmes évidents liés à la composition des deux groupes de pilotes et qu'elle aurait entraîné une dévaluation importante de l'ancienneté des pilotes d'Air Canada au profit des pilotes de Canadien qui se seraient ainsi trouvés à acquérir un avantage fortuit. Il convient maintenant d'examiner comment cela se serait produit. Prenons comme exemple deux pilotes, l'un de Canadien avec dix années d'expérience et l'autre d'Air Canada avec cinq années d'expérience, qui utilisent le

the Canadian pilot considerably above the Air Canada pilot, formerly in comparable circumstances.

[53] The arbitrator also notes that with the "date of hire" approach, many other problems would have remained including certain "domicile rights" and monthly "bidding" rights of the Air Canada pilots, which would have been effectively surrendered to Canadian Airlines pilots. Arbitrator Mitchnick therefore concluded that this is simply an example of a case where the "date of hire" approach cannot be made to fit.

[54] He then attempted to adopt a model which, in his view, "neutralizes the demographics of the 'dates of hire' between the two groups and which instead attempts to fairly evaluate the pre-merger situation of the pilots and the contributions made by each of the groups to the ongoing enterprise."

[55] With the straightforward 'date of hire' approach firmly discarded, Arbitrator Mitchnick turns his attention to the possibility of a "ratio" method of integration. ACPA, based upon a "jobs to the merger" analysis had proposed a 3.99 to 1 ratio for seniority integration. Mitchnick rejects ACPA's suggested ratio, but indicates that the circumstances of the merger should affect the selection of the ratio. He indicates that a more favorable ratio than the ratio of the number of pilots of the purchasing airline, Air Canada, to the ratio of Canadian pilots, would normally warrant, should be considered. This is precisely what he attempts to implement. The actual straight ratio, which he identifies as suggested in the circumstances by relative pilot numbers at what he identifies as the point of the merger, is 1.73 to 1 since, based on the figures which he utilizes, there are 2,180 pilots on the Air Canada list and 1,258 on the Canadian side. The arbitrator indicates that "the use of any ratio higher than that will produce an 'end-tail' of Canadian pilots to some degree." As will be demonstrated later, this end-tailing is precisely what ends up happening.

même type d'appareils et ont le même statut. La situation de chaque pilote peut être sensiblement la même sur le plan du travail effectué et des possibilités d'avancement et témoigner de choix professionnels et de décisions prises il y a de nombreuses années de cela. Cependant, l'utilisation de la seule date d'embauche ferait en sorte que le pilote de Canadien serait placé dans la liste bien avant celui d'Air Canada dont la situation était antérieurement comparable à la sienne.

[53] L'arbitre fait également observer qu'en utilisant la «date d'embauche» de nombreux autres problèmes seraient demeurés en suspens, y compris certains «droits de domicile» et droits mensuels de «candidature» des pilotes d'Air Canada, qui, dans les faits, auraient été cédés aux pilotes des Lignes aériennes Canadien. L'arbitre Mitchnick conclut que voilà tout bonnement un exemple de situation où la «date d'embauche» ne peut pas s'appliquer.

[54] Il a ensuite essayé d'adopter un modèle qui, selon lui, «efface les différences qui existent entre les deux groupes sur le plan des «dates d'embauche» et qui permet d'évaluer de manière juste la situation des pilotes avant la fusion et l'apport de chaque groupe à l'entreprise active.»

[55] Après avoir rejeté une fois pour toutes la méthode de la «date d'embauche», l'arbitre Mitchnick envisage la possibilité d'appliquer un «ratio». S'appuyant sur une analyse des «emplois apportés à l'entreprise fusionnée», l'APAC avait proposé un ratio de 3,99 à 1 aux fins de l'intégration des listes d'ancienneté. L'arbitre Mitchnick rejette cette proposition, non sans préciser que les circonstances de la fusion devraient entrer en ligne de compte pour déterminer le ratio à appliquer. À son avis, il convient d'envisager un ratio plus favorable que le nombre de pilotes du transporteur aérien acquéreur, Air Canada, par rapport au nombre de pilotes de Canadien, qui s'appliquerait habituellement, et c'est précisément ce qu'il entreprend de faire. Le ratio simple qu'il juge indiqué dans les circonstances compte tenu du nombre relatif des pilotes compris dans chaque groupe à la date qu'il considère comme celle de la fusion est de 1,73 à 1 étant donné que, d'après les chiffres qu'il utilise, il y a 2 180 pilotes sur la liste d'Air Canada et 1 258 sur celle de Canadien. L'arbitre indique que «l'utilisation d'un ratio supérieur résulterait dans le «raccordement» d'un certain nombre de pilotes de Canadien». Ainsi qu'il sera démontré plus loin, c'est exactement ce qui se produit.

[56] The arbitrator also considers the relative contributions of the two predecessor airlines. He notes the benefits for Air Canada of purchasing Canadian Airlines in that the purchase removes competition in the domestic market and allows Air Canada to rapidly and easily acquire aircraft, new routes and trained aircrew. He considers suggestions that Air Canada could not let the bankruptcy of Canadian Airlines occur because Air Canada could not have responded quickly enough to fill the vacuum created by the absence of Canadian. Such vacuum, it is suggested, would have forced the government to allow foreign carriers into Canada. The arbitrator cites a report of an interview by Air Canada's President and CEO, Robert Milton, in October 2000.

[57] Arbitrator Mitchnick indicates that he will attempt to address certain uncertainties in the circumstances. He expresses concern that the real staffing effects of the merger may not be known until some years after the lay-off guarantees are gone, and seeks to ensure that pre-existing Air Canada employees should not be laid off "as a result of this CAIL-rescuing merger." He does not express similar concerns about the employees from CAIL. Because of the perceived uncertainties, he announces that he will also insert certain fences in order to establish a certain amount of protection for Air Canada pilots, in the event of lay-offs.

[58] The arbitrator then indicates that a ratioed approach will apply. However, the ratio, because of demographics and other factors, will not be a straight ratio based upon the relative size of the two employee groups. The award specifically indicates that it will premium the Air Canada pilots group, but that the premium in turn will be somewhat reduced because of the protections that will be provided in the award to Air Canada pilots in respect of "high-end" flying and lay-off protections. The overall ratio utilized is far less than the 3.99 to 1 overall ratio suggested by ACPA.

[59] A full, clear, rationale is not provided for the ratios applied, in part one suspects for reasons that will be discussed below, but it appears that the view of

[56] L'arbitre se penche également sur l'apport relatif de chacun des deux transporteurs antérieurs. Il dresse la liste des avantages qu'Air Canada retire de l'acquisition des Lignes aériennes Canadien, soit l'élimination de la concurrence dans le marché intérieur et la possibilité d'acquérir rapidement et facilement des aéronefs, de nouveaux itinéraires et des équipages déjà formés. Il se penche sur les affirmations selon lesquelles Air Canada ne pouvait pas laisser la faillite des Lignes aériennes Canadien se produire parce qu'elle aurait été incapable de réagir assez rapidement pour combler le vide laissé par Canadien, ce qui, a-t-on prétendu, aurait obligé le gouvernement à autoriser des transporteurs étrangers à offrir leurs services au Canada. L'arbitre renvoie au compte rendu d'une entrevue donnée par le président et chef de la direction d'Air Canada, Robert Milton, en octobre 2000.

[57] L'arbitre Mitchnick indique qu'il fera le nécessaire pour apaiser une partie des craintes des pilotes dans les circonstances. Il formule l'opinion que les véritables effets de la fusion des deux transporteurs aériens sur la dotation des postes ne seront probablement pas connus avant plusieurs années, après que les protections offertes pour mettre les pilotes d'Air Canada à l'abri des licenciements auront cessé de s'appliquer, et il veut s'assurer que les employés d'Air Canada en poste avant la fusion conserveront leur emploi «à la suite de cette fusion visant à assurer la survie des LACI». Il ne formule aucune inquiétude semblable au sujet des employés des LACI. En raison des craintes dont il croit déceler l'existence, il annonce qu'il accordera aussi certaines garanties pour mettre partiellement les pilotes d'Air Canada à l'abri d'éventuels licenciements.

[58] L'arbitre indique ensuite qu'il procédera à l'intégration des listes d'ancienneté en utilisant un ratio. Cependant, à cause des données démographiques et d'autres facteurs, ce ratio ne sera pas un ratio simple fondé sur la taille relative des deux groupes d'employés. Il indique expressément qu'il compte avantager le groupe des pilotes d'Air Canada, mais que l'avantage sera par ailleurs limité du fait des protections qu'il accordera aux pilotes d'Air Canada afin de leur réserver l'accès aux appareils «haut de gamme» et de les mettre à l'abri des licenciements. Le ratio général retenu est beaucoup moins élevé que le ratio général de 3,99 à 1 proposé par l'APAC.

[59] Les motifs pour lesquels les ratios utilisés ont été retenus ne sont pas exposés de façon claire et détaillée, en partie, probablement, pour les raisons qui seront

Canadian as a rescued airline is a significant factor, as are demographics, an assessment of the relative contributions to the ongoing enterprise, a wish to protect Air Canada pilots from lay-offs and a desire to grant certain "high-end" flying to former Air Canada pilots. The arbitrator indicates that the award will seek to roughly balance the "equities," "on the facts" before him. The award indicates:

... Pre-existing Air Canada employees should not be laid off as a result of this CAIL-rescuing merger, and it is necessary for me to build into this award a protection against that for some time into the future.

The circumstances of the merger of course affect the selection of the "ratio" as well. As Arbitrator Gallagher's panel put it in *Transair, supra*, "the greater benefit fell to Transair and to its employees and ... this is a factor which must be deemed to weigh in favour of PWA-MEC in the matter before the board" (page 25). The board also noted (and having spent time on this, I can appreciate why): "The board does not intend to become involved in a detailed analysis of the number of jobs each airline had to contribute as of [the merger date], or since that date. It is sufficient, in the board's opinion, to say that the approximate ratio of jobs contributed by each airline was in the order of three to one - that is, three Pacific Western jobs to every Transair job" (page 26). The actual number of pilots, it will be recalled, was 248 to 90 (2.75:1), so that this broad 3:1 ratio adopted by the board clearly represented some premiuming for the PWA pilots "in the circumstances of the merger". That will be done in the present case also, although the size of that premium in an over-all ratio should also take into account the added protections I am granting to Air Canada pilots on the "high-end" flying, as well as the absolute nature of the lay-off protections. As to ACPA's closing concern that ALPA may now be effectively bonused on a ratio for having come in with an untenable "date of hire" position and lost, I can only say that it would have been my task in any event to attempt to assess the right amount of protection owing to either group on the basis of, as best I can determine from the objective "facts", what each is contributing to the ongoing entity. Indeed, had ACPA throughout tabled a less credible position than it at each juncture has - for example "end-tailing", as counsel is now suggesting that it perhaps ought to have done - the choice between a model that **some days** saw the

analysées plus loin, mais il semble que la perception voulant que Canadien ait été sauvée de la faillite par Air Canada est l'un des facteurs qui a pesé lourdement dans la balance, à l'instar des données démographiques, de l'appréciation de l'apport à l'entreprise active, du désir de mettre les pilotes d'Air Canada à l'abri des licenciements et de leur accorder certains droits d'accès aux appareils «haut de gamme». L'arbitre indique qu'il s'efforcera dans la mesure du possible de tenir compte des «points d'équité», «en s'appuyant sur les faits» qui lui ont été soumis. Il précise ce qui suit:

... Les employés qui travaillaient pour Air Canada avant la fusion ne devraient pas être licenciés par suite de cette fusion visant à assurer la survie des LACI, et je juge donc nécessaire d'accorder dans la présente décision une protection contre cette éventualité pour les quelques prochaines années.

Il va de soi que les circonstances de la fusion ont elles aussi une incidence sur le choix du «ratio». Ainsi que le conseil d'arbitrage présidé par l'arbitre Gallagher le fait observer dans *Transair*, précitée, «des grands gagnants sont Transair et ses employés, et ... c'est un facteur qui doit être réputé jouer en faveur de PWA-MEC dans l'affaire dont le conseil est saisi en l'espèce» (page 25; traduction). Le conseil a aussi fait observer (et après avoir consacré un certain temps à l'examen de cette question, je peux comprendre pourquoi): «Le conseil n'entend pas entreprendre une analyse détaillée du nombre d'emplois que chaque transporteur aérien avait l'obligation d'apporter en date du [date de la fusion], ou après cette date. Il suffit, de l'avis du conseil, de préciser que le ratio approximatif de l'apport d'emplois par chaque transporteur aérien était de 3 à 1 - c'est-à-dire, trois emplois de Pacific Western pour chaque emploi de Transair» (page 26; traduction). On se rappellera que les deux groupes étaient composés de 248 et de 90 pilotes respectivement (2,75 à 1), de sorte que le ratio général de 3 à 1 retenu par le conseil représentait clairement une bonification pour les pilotes de PWA «dans les circonstances de la fusion». C'est ainsi que j'entends moi aussi procéder en l'espèce, quoique la bonification, quand un ratio général est utilisé, devrait également tenir compte des protections supplémentaires que j'accorderai aux pilotes d'Air Canada relativement à l'accès aux avions «haut de gamme», de même que la nature absolue des protections offertes pour les mettre à l'abri des licenciements. En ce qui concerne la dernière préoccupation soulevée par l'APAC selon laquelle l'ALPA pourrait être avantagée, en réalité, par l'utilisation d'un ratio alors qu'elle a préconisé, sans succès en définitive, l'application d'une formule inacceptable fondée sur la «date d'embauche», je peux

list transform into essentially a "date of hire" one, and the kind of approach advocated by ACPA might have been a more difficult one.

The overall demographics are a factor in the ratio selected as well, and I will not be using the "re-ratioing" approach put forward by ALPA at the end. At the point of merger there were 2180 pilots on the Air Canada list, 1258 on the Canadian side. That produces a "straight" ratio of 1.73 to 1. The use of any ratio higher than that obviously will produce an "end-tail" of Canadian pilots to some degree. It is my judgment that an overall ratio in the neighbourhood of 2 to 1 builds in the appropriate balance on the facts here. There is, I note, a natural break in the hiring dates at CAIL at the end of the 80's until March of 1997, and an overall integration ratio of 1.94 to 1 limits the end-tail to that lattermost hiring period. I will further enhance the position of the CAIL pilots who will now serve out a major portion of their careers at Air Canada by building the actual ratioed list from the bottom at a rate that is higher than the overall 1.94:1. Recognizing the difference in the "equities", however, my offset to all of that at the top end of the list will run deeper than that at the bottom. At the top there are 609 wide-body Air Canada pilots hired up to the end of 1976, and I will integrate them as a group with 203 wide-body Canadian pilots.

The two seniority lists as they stood at the date of the merger shall accordingly be integrated as follows:

Category 1

The first 609 pilots from Air Canada to be integrated with the first 203 pilots from Canadian in a ratio of 3 to 1.

Category 2

The next 1271 pilots from Air Canada to be integrated with the next 818 pilots from Canadian in a ratio of 1.55 to 1.

Category 3

The next 300 pilots on the Air Canada list to be integrated with the next 100 pilots on the Canadian list in a ratio of 3 to 1.

Category 4

The final 137 pilots from Canadian who were not on the property at CAIL until 1997 or later.

juste dire qu'il aurait de toute façon été de mon devoir de chercher à déterminer la protection qu'il convient précisément d'offrir à l'un ou l'autre groupe en m'appuyant à tout le moins sur l'apport de chacun d'eux à l'entreprise active, compte tenu, dans la mesure du possible, des «faits» objectifs qui m'ont été soumis. En fait, si l'APAC avait défendu, pendant toute la durée de la procédure, une position moins crédible que celle qu'elle a présentée à chaque étape - par exemple, le raccordement des listes d'ancienneté, une formule que l'avocat affirme maintenant qu'il aurait probablement dû proposer - le choix entre un modèle qui fait qu'à un moment donné la liste serait essentiellement devenue une liste fondée sur la «date d'embauche», et le genre de formule préconisée par l'APAC aurait peut-être été plus difficile.

Il a aussi été tenu compte des données démographiques générales pour établir le ratio applicable, et je n'entends pas utiliser la formule du «ajustement du ratio» proposée par l'ALPA à la fin. À la date de la fusion, il y avait 2 180 pilotes sur la liste d'Air Canada, et 1 258 sur celle de Canadien. Cela correspond à un ratio «simple» de 1,73 à 1. L'utilisation d'un ratio plus élevé entraînerait de toute évidence le «raccordement» d'un certain nombre de pilotes de Canadien. Je suis d'avis qu'un ratio général se situant aux alentours de 2 à 1 permet de tenir compte de tous les éléments pertinents dans les circonstances compte tenu des faits de l'affaire dont je suis saisi en l'espèce. J'attire l'attention sur le fait qu'il y a eu interruption du recrutement aux LACI, de la fin des années 1980 jusqu'au mois de mars 1997, et que le ratio général d'intégration de 1,94 à 1 limite le raccordement à cette période d'embauche plus récente. J'entends améliorer encore davantage la situation des pilotes des LACI dont la vie professionnelle se déroulera dorénavant à Air Canada en bonne partie, en dressant la liste à partir du bas et en appliquant un ratio supérieur au ratio général de 1,94 à 1. Cependant, pour tenir compte des différences qui existent sur le plan des points d'équité, les compensations accordées aux employés placés en haut de la liste seront plus importantes que celles accordées aux pilotes placés au bas de celle-ci. En haut de la liste se trouvent 609 pilotes de gros porteurs d'Air Canada, dont la date d'embauche est antérieure à 1977, et je vais les intégrer tous ensemble avec les 203 pilotes de gros porteurs de Canadien.

Les deux listes d'ancienneté qui existaient à la date de la fusion sont en conséquence intégrées de la manière suivante:

Catégorie 1

Les 609 premiers pilotes d'Air Canada sont intégrés avec les 203 premiers pilotes de Canadien selon un ratio de 3 à 1.

Catégorie 2

Les 1 271 pilotes suivants d'Air Canada sont intégrés avec les 818 pilotes suivants de Canadien selon un ratio de 1,55 à 1.

Catégorie 3

Les 300 pilotes suivants d'Air Canada sont intégrés aux 100 pilotes suivants de Canadien selon un ratio de 3 à 1.

Catégorie 4

Les 137 derniers pilotes de Canadien, qui sont arrivés dans les locaux des LACI en 1997 ou après.

Any pilots not on the mainline property before January 4th, 2000, shall be integrated at the end of the list on the basis of their arrival date on the mainline property. A method will be agreed upon between the Associations to determine relative seniority among pilots with the same flight staff employment date. Failing such agreement, the matter shall be referred back to me for determination.

I have, as indicated, used the merger date as the date for the purposes of calculating and awarding my ratios, and it is to the lists as they correctly existed as of that date that the ratios are to be applied. In the merger context I have found it necessary to use actual "through the door" dates throughout in establishing both hiring dates and the entitlement to be on the list at all. On the lattermost point there were some 31 pilots identified as being hired by Air Canada out of the last equipment assignment bid in 1999, but not on the property and into courses until after the merger date. Those pilots, even if offered jobs in the shadow of the pending merger, do not make it onto the "pre-merger" list, but rather fall into the post-merger category who are being integrated simply on the basis of their flight staff employment date.

As indicated earlier, in addition to the ratioing of the list as set out above, I am granting to the pre-merger Air Canada pilots two additional benefits or protections. As only Air Canada pilots had the wide-bodied A340's and A330's to aspire to, the former Air Canada pilots will continue to have the sole bidding rights on those aircraft for a period that is driven by the overall ratio. As at January 4, 2000, Air Canada was crewed for 18 A330/340's and had 7 firm orders. Because of the ratio that I have adopted, it is my award that until January 1, 2006, all A330/340 Captain and First Officer positions for those aircraft (to the extent that they arrive) will be available for awarding solely to Air Canada pilots on the ratioed list. Should any additional A330/340 aircraft be acquired, the new Captain and First Officer positions will be awarded to any eligible pilot in the normal fashion. In keeping with the rationale for this provision, it should also be understood that if A340's are used simply to replace existing 747's, this special protection for the Air Canada pilots will not apply.

The second additional protection for Air Canada pilots is with respect to potential lay-offs. There are already at the bottom of the new seniority list a substantial number of pilots hired in the year 2000. Beyond that, however, as between pilots on the pre-merger combined list produced above, no former Air Canada pilot will be laid off until 442 former CAIL pilots have been laid off. The extent of this protection is based on the percentage

Tous les pilotes qui n'étaient pas dans les locaux du transporteur principal avant le 4 janvier 2000 sont intégrés à la fin de la liste en fonction de leur date d'arrivée dans les locaux du transporteur aérien. Les deux associations conviendront d'une méthode pour déterminer l'ancienneté relative des pilotes ayant la même date d'emploi comme membre d'équipage. En l'absence d'entente, je me saisisirai de nouveau de l'affaire aux fins de rendre une décision.

Comme je l'ai indiqué précédemment, j'ai utilisé la date de la fusion pour établir les ratios qui doivent être appliqués aux listes qui existaient à cette même date. Dans le contexte de la fusion, j'ai jugé nécessaire d'utiliser les dates réelles «d'arrivée sur les lieux» pour établir les dates d'embauche et déterminer quels employés avaient le droit d'être placés dans la liste. En ce qui concerne ce dernier point, il a été déterminé que quelque 31 pilotes avaient été embauchés par Air Canada à la suite du dernier appel de candidatures tenu en 1999 en vue de doter des postes à bord de certains aéronefs, mais n'avaient franchi les portes de l'entreprise ou commencé leur formation qu'après la date de la fusion. Même si ces pilotes ont obtenu des offres d'emploi quelque mois à peine avant la fusion, ils ne font pas partie du groupe des employés en poste avant la fusion, mais entrent plutôt dans la catégorie des pilotes embauchés ultérieurement qui sont intégrés sur le simple fondement de leur date d'emploi comme membre d'équipage.

Ainsi que je l'ai indiqué plus tôt, en plus d'utiliser les ratios précisés aux paragraphes précédents pour établir la liste d'ancienneté, j'accorde aux pilotes qui étaient employés par Air Canada avant la fusion deux avantages ou protections supplémentaires. Étant donné que seuls les pilotes d'Air Canada pouvaient aspirer à prendre les commandes des gros porteurs A340 et A330, les anciens pilotes d'Air Canada continueront de détenir des droits exclusifs de candidature relativement à ces aéronefs pour une période déterminée fondée sur le ratio général. En date du 4 janvier 2000, Air Canada avait des équipages pour utiliser 18 A330/340 et avait placé 7 commandes fermes. Compte tenu du ratio que j'ai retenu, je détermine que, jusqu'au 1^{er} janvier 2006, tous les postes de commandant et de premier officier à bord de ces aéronefs (dans la mesure où ils sont livrés) devront être attribués en exclusivité aux pilotes d'Air Canada placés dans la liste établie au moyen du ratio. Si l'entreprise fait l'acquisition d'aéronefs A330/340 supplémentaires, les nouveaux postes de commandant et de premier officier seront attribués aux pilotes admissibles de la manière habituelle. En conformité avec les principes qui sous-tendent cette disposition, il est également entendu que, si les A340 sont utilisés uniquement pour remplacer les 747 actuels, cette protection spéciale accordée aux pilotes d'Air Canada cesse de s'appliquer.

La deuxième protection supplémentaire accordée aux pilotes d'Air Canada a trait aux risques de licenciement. Il y a un grand nombre de pilotes embauchés au cours de l'année 2002 qui sont placés au bas de la nouvelle liste d'ancienneté. Indépendamment de ce fait, cependant, comme c'est le cas pour les pilotes inscrits sur les deux listes qui ont été intégrées et dont il a été question précédemment, aucun ancien pilote d'Air

downturn experienced by Air Canada pilots in the last recession of the early 90's, and will expire on December 31, 2010.

(pages 39-43)

THE RECONSIDERATION

[60] For the reasons set out above at paragraphs 10 to 29, the Board reached the tentative conclusion that a reconsideration should be initiated. Following a case conference held by the Board on August 30, 2001, the Board issued a letter dated September 7, 2001, which set out instructions on how the reconsideration would proceed. The letter stated that:

The first group of issues would involve a reconsideration by the Board of the appropriateness of the consideration by the arbitrator of the pre-merger economic status of Air Canada and Canadian Airlines International Limited and the economic circumstances of their merger as a factor relevant to the seniority determination. More generally stated, the Board would at this stage of the process consider what statutory considerations arising from the *Canada Labour Code* (the *Code*) should limit or modify the approach of the Board or that of an arbitrator to utilizing economic factors in the determination of seniority issues, with particular focus on the use of arbitrator Mitchnick of the pre-merger economic situation of the two affected companies. The Board decided that the first portion of the enquiry would therefore be focused on the above issues, which for ease of reference will hereinafter be referred to as the "economic issue".

(page 6)

[61] After hearing the parties at this stage, it appeared to the Board that economic issues might, under the provisions of the *Code*, be less relevant than they had been considered to be by the arbitrator and that the key issue in the circumstances appeared to be the *Code*'s intention that there be a continuation of the collective agreement rights of the two parties in a process resulting from a merger pursuant to section 35. While it was of importance in the Board's view to therefore assess how the consideration of pre-merger economic circumstances had in fact affected the award, the Board was of the view that this assessment could only be made upon an assessment of the affected collective agreement rights. The Board, therefore, invited the parties to provide further evidence and submissions

Canada ne sera licencié tant qu'un groupe de 442 anciens pilotes des LACI n'aura pas été licencié. Cette protection est fondée sur le pourcentage de réduction de l'effectif des pilotes d'Air Canada au cours de la dernière récession du début des années 1990 et prend fin le 31 décembre 2010.

(pages 39-43; traduction)

LA DEMANDE DE RÉEXAMEN

[60] Pour les motifs exposés aux paragraphes 10 à 29 qui précèdent, le Conseil est arrivé provisoirement à la conclusion qu'il y avait lieu de réexaminer la décision arbitrale. À l'issue d'une conférence préparatoire tenue le 30 août 2001, le Conseil a adressé aux parties une lettre datée du 7 septembre 2001 dans laquelle il donne des précisions sur le déroulement de la procédure de réexamen. On peut y lire ce qui suit:

Le premier groupe de questions portera sur le réexamen par le Conseil du bien-fondé de l'appréciation par l'arbitre de la situation économique antérieure d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International ltée ainsi que des circonstances économiques de leur fusion aux fins de statuer sur la question de l'ancienneté. En d'autres termes, le Conseil examinerait, à cette étape de la procédure, quelles considérations d'ordre législatif liées à l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*) devraient limiter ou modifier l'utilisation de facteurs économiques par le Conseil ou un arbitre pour trancher les questions d'ancienneté, plus particulièrement l'utilisation, par l'arbitre Mitchnick, de la situation économique antérieure des deux transporteurs en cause. Le Conseil a déterminé que la première partie de la recherche de faits porterait par conséquent sur les questions mentionnées ci-dessus, lesquelles, par souci de commodité, seront ci-après appelées les «questions économiques».

(page 6; traduction)

[61] Après avoir entendu les parties, le Conseil en est venu à la conclusion qu'en vertu des dispositions du *Code* les questions économiques revêtaient probablement moins d'importance que l'arbitre leur en avait accordé et que la question principale à trancher dans les circonstances semblait être celle de savoir s'il y avait maintien des droits reconnus aux deux parties par leur convention collective respective au sens du *Code* dans le cadre d'une instance résultant d'une fusion fondée sur l'article 35. Le Conseil estimait dès lors qu'il était nécessaire de déterminer quelle incidence la prise en considération de la situation économique antérieure des transporteurs aériens avait eu dans les faits sur la décision de l'arbitre, mais il était d'avis qu'il fallait procéder en premier lieu à un

respecting the actual impact of the award on the rights of individual pilots, before it rendered this decision.

[62] It should be recalled that ALPA had addressed the arbitrator's consideration of the relative economic situation of the parties by arguing that the economic situation of the airlines before the merger was irrelevant to a seniority integration of pilots conducted under the *Code*. It had also argued that the arbitration protocol was not respected by the arbitrator and that the award was unreasonable.

[63] The respondent, in the reconsideration, ACPA, argued that the arbitrator had not misinterpreted the *Code* and that the economic argument was not determinative of the award. ACPA also argued that the arbitrator had acted within the confines of his jurisdiction and the Board should accordingly defer to the arbitrator's decision which was final. ACPA also strongly contended that the arbitration award was reasonable in the circumstances and should be maintained.

[64] There were also numerous submissions made by the various intervenors and interested parties. Since many of these submissions supported the positions of the principal parties, they need not all be restated here. However, one general point must be noted here. Unlike the principal parties, those generally involved urged that notwithstanding the unique circumstances of the pilot group, it was important for the Board to provide a resolution of the issues before it, which would allow seniority and the other collective agreement rights of bargaining agents and employees to be appropriately preserved in merger circumstances.

[65] Finally, it should be noted here that in the course of the hearing, the parties agreed to put aside certain arguments of procedural fairness which had been initially raised in the application for reconsideration until the Board issued its decision on the other grounds raised by the applicant. The applicant, nevertheless, reserved the right to raise the identified procedural

examen des droits inscrits dans les conventions collectives des parties concernées. Le Conseil les a donc invitées à lui soumettre des preuves et des observations supplémentaires concernant l'incidence réelle de la décision sur les droits de chacun des pilotes avant qu'il rende sa décision.

[62] Il convient de rappeler que l'ALPA s'était opposée à ce que l'arbitre tienne compte de la situation économique antérieure des transporteurs aériens, faisant valoir que cet aspect n'avait rien à voir avec l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes en vertu du *Code*. Elle avait également soutenu que l'arbitre n'avait pas respecté le protocole d'arbitrage et que sa décision était déraisonnable.

[63] Dans le cadre de la procédure de réexamen, l'intimée, l'APAC, a soutenu que l'arbitre n'avait pas commis une erreur d'interprétation du *Code* et que la situation économique des parties n'était pas le critère déterminant sur lequel il s'était appuyé pour rendre sa décision. L'APAC a également soutenu que l'arbitre n'avait pas outrepassé sa compétence et que le Conseil devait par conséquent respecter sa décision, laquelle était définitive. L'APAC a aussi affirmé avec vigueur que la décision arbitrale était raisonnable dans les circonstances et qu'elle devait être confirmée.

[64] Il y a également eu de nombreuses observations de la part des divers intervenants et parties intéressées. Étant donné que ces observations appuyaient pour la plupart les positions des parties principales, il n'est pas nécessaire de les reproduire en l'espèce, mais il convient de formuler une observation générale. Contrairement aux parties principales, les autres participants généraux ont soutenu avec insistance que, indépendamment des circonstances particulières du groupe des pilotes, il était important que le Conseil se prononce sur les questions dont il était saisi afin que les droits d'ancienneté et les autres droits que les conventions collectives reconnaissent aux agents négociateurs et aux employés soient préservés de manière adéquate lorsqu'il y a fusion.

[65] En terminant, il convient de faire observer que, durant l'audience, les parties ont convenu de mettre de côté certains arguments d'équité procédurale qui avaient initialement été soulevés dans la demande de réexamen jusqu'à ce que le Conseil se soit prononcé sur les autres moyens invoqués par la requérante. Cette dernière s'est toutefois réservée le droit de soulever ces

fairness issues at a later date. The Board agreed with this approach.

[66] It is most convenient for present purposes to consider first certain fundamental questions concerning the applicable *Code* standards. In their initial submissions, the respondent, ACPA, addressed the issue of the role of the *Code* in the context of the arbitration that was conducted. It was submitted that, while the *Code* sets out certain processes to follow regarding seniority integration, it contains no express substantive limitations or guidelines with regard to what can or cannot be considered by an arbitrator as a relevant factor. As a result, ACPA argues that there were no restrictions on what Arbitrator Mitchnick was or was not allowed to consider when deciding how to integrate the relevant seniority lists. In fact, it was suggested that Arbitrator Mitchnick was allowed to use whatever "principles as he [found] applicable" without regard to any limitations suggested by the parties themselves or arising from the statute.

[67] The respondents argue that in addition to there being no express limitations, there are no implied limitations in the *Code*. To support this, ACPA noted that prior to the implementation of section 18.1 of the *Code* in January of 1999, the Board had no express power to determine seniority issues. As a result, it is argued, there is no pre-existing case law on this subject. It was argued that in the face of this jurisprudential void, Parliament purposely neglected to enact any guidelines or restrictions in the *Code* respecting the standards to be applied by the Board in deciding seniority integration issues. Importantly, it was argued, while there was no case law in existence establishing a Board approach to seniority, there was jurisprudence from other arbitrators across the country, which commonly took into account the employer's economic condition prior to a merger of two or more airlines. Parliament, obviously aware of this fact when they introduced section 18.1 to the *Code*, still neglected to implement restrictions or guidelines respecting the substantive factors that could or could not be considered by the Board in seniority integration. In other words:

... section 18.1 was enacted in the face of a long line of arbitral jurisprudence that did take into account the employers' pre-mergereconomic circumstances. It cannot be contended that by

questions d'équité procédurale à une date ultérieure et le Conseil a donné son accord.

[66] Il convient, en l'instance, d'examiner d'abord certaines questions fondamentales ayant trait aux normes applicables en vertu du *Code*. Dans ses observations initiales, l'intimée, l'APAC, a abordé la question de l'application du *Code* à la procédure d'arbitrage qui venait de se terminer. L'APAC fait valoir que, même si le *Code* institue certaines procédures pour trancher la question de l'intégration des listes d'ancienneté, il ne renferme aucune disposition explicite faisant état des facteurs dont un arbitre peut ou ne peut pas tenir compte. En conséquence, soutient l'APAC, rien n'empêchait l'arbitre Mitchnick d'utiliser tous les facteurs qu'il jugeait pertinents pour statuer sur la question de l'intégration des listes d'ancienneté. En fait, affirme l'APAC, l'arbitre Mitchnick avait le droit d'utiliser les «principes qu'il juge[ait] applicables» sans tenir compte de toute restriction posée par les parties elles-mêmes ou par la loi.

[67] Les intimés soutiennent que le *Code* ne renferme pas non plus de restrictions implicites. À l'appui de sa position, l'APAC fait observer qu'avant l'entrée en vigueur de l'article 18.1 du *Code* en janvier 1999, le Conseil n'était pas explicitement habilité à se prononcer sur les questions d'ancienneté. En conséquence, il n'existe aucune jurisprudence antérieure sur le sujet. Du fait de ce vide jurisprudentiel, le législateur s'est délibérément abstenu d'inclure des directives ou des dispositions restrictives dans le *Code* en ce qui concerne les normes que doit appliquer le Conseil pour trancher les questions d'intégration des listes d'ancienneté. Alors qu'il n'existait aucune jurisprudence énonçant les règles à suivre pour statuer sur les questions d'ancienneté, il y avait par ailleurs une jurisprudence établie par les autres arbitres canadiens qui tenait généralement compte de la situation économique de l'employeur avant la fusion de deux ou plusieurs transporteurs aériens. Le législateur, qui était de toute évidence au courant de cette situation lorsqu'il a introduit l'article 18.1 du *Code*, s'est quand même abstenu d'imposer des restrictions ou de fournir des directives au sujet des facteurs de fond dont le Conseil pouvait ou ne pouvait pas tenir compte dans les affaires d'intégration de listes d'ancienneté. En d'autres termes:

... l'article 18.1 a été adopté alors même qu'il existait une abondance de décisions arbitrales qui tenaient compte de la situation économique de l'employeur avant la fusion. Il est

remaining silent on this subject when it enacted section 18.1, Parliament intended to add an implied term that would reverse the existing jurisprudence.

impossible de soutenir qu'en demeurant muet sur cette question lors de l'adoption de l'article 18.1, le législateur entendait inclure une disposition ayant pour effet d'annuler la jurisprudence existante.

(traduction)

[68] ACPA also argued that ALPA's own position during the arbitration required the arbitrator to consider the employer's economic circumstances. According to ACPA, ALPA had brought up the issue of the past financial states of the two airlines, in an effort to persuade Arbitrator Mitchnick to ignore those financial states. ACPA therefore submitted that Arbitrator Mitchnick was required to consider the relative economic situations of the airlines because ALPA brought it forward as an issue. To state this argument is all that is required for it to be rejected, since it relies upon the strange notion that the suggestion that the economic circumstances are not relevant becomes the basis for arguing that they are relevant.

[68] L'APAC a également soutenu qu'à cause de la position défendue par l'ALPA durant la procédure d'arbitrage l'arbitre n'avait d'autre choix que de tenir compte de la situation économique antérieure des deux transporteurs aériens. Selon l'APAC, l'ALPA aurait soulevé cette question dans le but de convaincre l'arbitre Mitchnick de ne pas en tenir compte. L'arbitre Mitchnick avait donc été obligé de se pencher sur la situation économique relative des transporteurs aériens, car l'ALPA avait soulevé la question. Il n'en faut pas davantage pour rejeter cette prétention, car elle s'appuie sur le concept étrange que le fait de dire que la situation économique n'est pas pertinente est une raison suffisante de soutenir le contraire.

[69] ACPA also submitted that, regardless of the fact that the economic conditions of the airlines were considered, the factor of the probable CAIL bankruptcy was not used to "discount" pilot seniority.

[69] L'APAC a également fait valoir que, indépendamment du fait qu'il a été tenu compte de la situation économique des transporteurs aériens, le facteur de la faillite probable des LACI n'a pas été utilisé pour «dévaluer» l'ancienneté des pilotes.

... All impact assessments were based on an assumption that without the merger, both Air Canada and CAIL would have continued to operate with stable fleets until every pilot eventually retired at age 60. The fairness of any merged list was judged against that baseline.

... Toutes les évaluations de l'incidence étaient fondées sur l'hypothèse selon laquelle, n'eût été la fusion, Air Canada et LACI auraient continué d'exploiter leurs entreprises avec des flottes stables jusqu'à ce que tous les pilotes aient pris leur retraite à 60 ans. L'équité de toute liste intégrée a été confrontée à ce critère.

(traduction)

[70] ACPA, in the alternative, asserts that if the economic circumstances were considered, this was because the evidence of CAIL's impending cessation was overwhelming. It asserts that there was overwhelming evidence that CAIL's only alternative to merging with Air Canada was to cease operations entirely in late 1999 or early 2000 and that there was virtually no evidence to the contrary.

[70] Subsidiairement, l'APAC soutient que, si l'arbitre a tenu compte de la situation financière des transporteurs aériens, c'est en raison de l'abondance de la preuve faisant état de la cessation imminente des activités des LACI. L'APAC affirme qu'il y avait une abondance de preuve établissant que le seul choix qui s'offrait aux LACI, hormis la fusion avec Air Canada, était la cessation complète de ses activités à la fin de 1999 ou au début de l'année 2000, et qu'il n'existait essentiellement aucune preuve du contraire.

[71] ACPA also considers certain of the principles of collective bargaining and whether they affect the consideration of such economic circumstances. ACPA argues that collective bargaining does not shield employees from economic circumstances. They argue that there is consequently a connection between an

[71] L'APAC examine également certains des principes de la négociation collective et se demande s'ils ont une incidence sur le fait qu'il a été tenu compte de la situation économique. Le syndicat soutient que la négociation collective ne met pas les employés à l'abri des revers économiques. Il existe par conséquent un

employer's financial condition and the value of an employee's seniority.

Our system of collective bargaining has never guaranteed that employees will achieve any particular level of pay, promotional opportunity, protection from the threat of layoff, or employment benefits. Those factors are driven solely by how much work the employer has to offer, how much the employer can afford to pay and how much economic leverage the employees have to make the employer pay. In particular, collective bargaining cannot turn perilous employment with a failing employer into secure employment with a strong employer.

[72] In addressing the economic considerations, ALPA argued that they were irrelevant and should not have been considered. Alternatively, they challenged the accuracy of the financial data that showed CAIL to be close to bankruptcy. ALPA submitted that pre-merger financial performance is irrelevant in principle since it is applicable only if seniority can be valued and employees given calibrated premiums or discounts to their earned service or seniority based on such a calculation. ALPA asserts that it is this theory that was constantly put forth by ACPA during the original arbitration. To refute this argument, ALPA contends that the required calculation is too complex to be possible. Alternatively, seniority is much more than a mere calculation; it is a reward for maintaining your employment with a given employer for an extended length of time. It is a reward for loyalty and service and cannot be based solely on numbers. ALPA also argues that the calculation of seniority value by the arbitrator was done in an incoherent and unreasonable manner inconsistent with the evidence.

[73] ALPA defends the financial state of CAIL by insisting that both airlines were rescued by the merger and it is therefore inappropriate to consider pre-merger circumstances. It is better, it is argued, to consider post-merger benefits brought to the relationship by each airline. To add another dimension to this argument, ALPA contends that, if there was a financial disparity between the two airlines, it was as a result of government interference and control. Analyzing the situation as a merger of winners and losers and as a defeat and victory between companies is ultimately

lien entre la situation financière de l'employeur et la valeur de l'ancienneté d'un employé.

Notre régime de négociation collective n'a jamais offert aux employés la garantie qu'ils obtiendraient un niveau de rémunération, des possibilités d'avancement, une protection contre les licenciements éventuels, ou des avantages sociaux particuliers. Ces facteurs sont totalement tributaires de la quantité de travail que l'employeur peut offrir, des salaires qu'il est en mesure de verser et des pressions économiques que les employés peuvent exercer sur lui. En particulier, la négociation collective ne peut remplacer la précarité d'emploi dans une entreprise en perte de vitesse par la sécurité d'emploi dans une entreprise économiquement solide.

(traduction)

[72] Au sujet des considérations d'ordre économique, l'ALPA a soutenu qu'elles ne s'appliquaient pas et qu'elles n'auraient pas dû entrer en ligne de compte. Subsidiairement, l'ALPA a contesté l'exactitude des données financières indiquant que les LACI étaient au bord de la faillite. L'ALPA soutient que le rendement financier antérieur de l'entreprise ne revêt aucune importance en principe, sauf si une valeur peut être attribuée à l'ancienneté des employés et que celle-ci peut être bonifiée ou dévaluée sur le fondement des années de service accumulées en utilisant ce calcul. L'ALPA affirme que c'est la théorie que l'APAC a défendue pendant la procédure initiale d'arbitrage. Pour réfuter cette prétention, l'ALPA soutient que le calcul requis est trop complexe pour être possible. Subsidiairement, l'ancienneté ne peut être réduite à un simple calcul; c'est une récompense accordée pour être demeuré fidèle à un employeur pendant une longue période. C'est une façon de récompenser la loyauté et les états de service des employés; c'est pourquoi l'ancienneté ne peut pas être uniquement une affaire de chiffres. L'ALPA soutient également que le calcul de la valeur de l'ancienneté par l'arbitre a été effectué de manière incohérente et déraisonnable sans tenir compte de la preuve.

[73] L'ALPA défend la situation financière des LACI en insistant sur le fait que les deux transporteurs aériens ont été sauvés par la fusion; il n'y a donc aucune raison de tenir compte des circonstances qui existaient avant cette fusion. Il est préférable de se pencher sur l'apport de chaque transporteur aérien à l'entreprise fusionnée. Pour étoffer cet argument, l'ALPA soutient que toute disparité financière qu'il a pu y avoir entre les deux transporteurs aériens était le résultat de l'intervention et du contrôle de l'État. En définitive, il faut se garder d'examiner la situation sous

inaccurate in consideration of the government's involvement.

[74] Finally, ALPA argues that the new section 18.1 of the *Code* would not endorse the consideration of pre-merger economic circumstances and to do this would contravene the principles embodied in that section. In support of this proposition, the applicant refers to the CUPE CAIL Component's submission to the Board dated June 11, 2001, which states:

34. Apart from describing the Board's supervisory role over the resolution of issues arising from, and the agreements reached pursuant to, s. 18.1 of the *Code*, the comments from the Simms Report referred to above also demonstrate that the principles of good labour relations and constructive collective bargaining and contract administration are at the heart of the Board's exercise of its authority under s. 18.1.

35. Another important principle protected by the *Code* in bargaining unit reviews is the fair treatment of employees. The comments of the Simms Report regarding seniority integration in circumstances of the sale, lease or transfer of a business underscore the importance of the fair treatment of employees in merger situations:

"[T]he difficulty of integrating seniority is often not a problem between employer and successor union, so much as between employees formerly covered under different agreements. Reopening negotiations may be a poor way to resolve these issues which involve **fairness of treatment between employees**. After a reasonable period, if the parties cannot agree, the Board should be able to resolve these issues itself or else refer the matter for binding arbitration."

[sic]

[75] As additional support for this proposition, the applicant refers to a recent line of decisions of the Board, upheld by the Federal Court of Appeal, which, it suggests, confirmed that the Board will ensure that fair treatment is accorded to employees in the process of integrating bargaining units. Referring to the Board's original decision in the line of cases, *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012, the applicant reminds the Board of its affirmation that it will protect the critical interest of employees' seniority and will generally disapprove

l'angle de la fusion d'une entreprise perdante et d'une entreprise gagnante ainsi que d'une défaite ou d'une victoire pour les entreprises concernées, eu égard au rôle joué par le gouvernement.

[74] Finalement, l'ALPA soutient que le nouvel article 18.1 du *Code* ne pourrait pas être invoqué pour justifier la prise en considération de la situation financière antérieure à la fusion, car cela irait à l'encontre des principes qui sous-tendent cette disposition. Au soutien de cette position, la requérante renvoie aux observations que l'élément LACI du SCFP a adressées au Conseil le 11 juin 2001 et dans lesquelles on peut lire ce qui suit:

34. En plus de décrire le rôle de surveillant du Conseil eu égard au règlement des questions liées à l'application de l'article 18.1 du *Code* et aux ententes intervenues aux termes de cette disposition, les observations tirées du rapport Sims mentionné précédemment montrent également que les principes des relations de travail harmonieuses, du règlement constructif des différends et de l'administration des conventions collectives sont les éléments fondamentaux de l'exercice par le Conseil des pouvoirs que lui confère l'article 18.1.

35. Un autre principe important qui est établi par le *Code* dans le cadre de la révision des unités de négociation est celui du traitement équitable des employés. Les observations formulées dans le rapport Sims concernant l'intégration des listes d'ancienneté à la suite de la vente, de la location ou de la cession d'une entreprise mettent en relief l'importance de traiter les employés de manière juste quand il y a fusion d'entreprises:

«[L]es difficultés qui se posent dans les cas de fusion de listes d'ancienneté ne se situent pas vraiment au niveau de l'employeur et du syndicat successeur, mais plutôt des employés qui étaient visés auparavant par des conventions différentes. Reprendre les négociations serait un moyen peu efficace de régler ces questions qui sont liées **au traitement équitable des employés**. Après un délai raisonnable, si les parties ne réussissent pas à s'entendre, le Conseil doit pouvoir intervenir pour régler les problèmes ou renvoyer ces questions à l'arbitrage exécutoire.»

(traduction)

[75] Au soutien de cette position, la requérante renvoie à un certain nombre de décisions rendues récemment par le Conseil et confirmées par la Cour d'appel fédérale, lesquelles décisions, soutient-elle, ont confirmé que le Conseil veillera à ce que les employés soient traités de manière équitable lorsqu'il y a regroupement d'unités de négociation. Se reportant à la décision initiale rendue par le Conseil dans la série d'affaires *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012, la requérante rappelle au Conseil qu'il s'est engagé à protéger l'intérêt crucial

actions by unions that distinguish between groups of employees "on the basis of the haves and the have nots" unless there is some basis on which to do so.

[76] The various arguments raised in the reconsideration process must be considered in turn and assessed in the context of the arbitrator's award. It is clear, contrary to the submissions made by ACPA, that the award deliberately set out to "premium" the pilots who had served in the former Air Canada. It is also clear, contrary to certain ALPA submissions, that prior to the merger the financial situation of Canadian was desperate and that of Air Canada much better. It is simply not in accordance with the facts to argue that the former Air Canada did not rescue Canadian. It is also clear, that both airlines nevertheless brought value to the merger. The impact of these facts on the determination of seniority in these circumstances, requires further consideration. In particular, it is necessary to bear in mind the relevant *Code* provisions and how they should be interpreted and applied in the circumstances. To do this, it is necessary to first carefully consider the award itself, and consider its rationale including the extent to which economic factors are determinative and what the actual impact of the award itself is, in these circumstances. It is also of value to consider what factors led to the structuring of the ultimate award.

[77] It is most useful to consider first the categories set out in the award and their basis. To an extent, but not completely, the rationale for the definition and grouping of Category 1 may be discerned from the award. For purposes of seniority, wide body pilots from each of the two predecessor airlines are grouped together. The ratio used for the ranking of seniority for this grouping appears to be derived from the relative proportion of pilots from each of the predecessor airlines within this group, and is 3 to 1 in favor of the Air Canada group. The logic of this grouping is that those occupying similar positions in each of the predecessor airlines should be grouped together and awarded seniority in proportion to their relative numbers. Although not spoken of in the award, it

qu'est l'ancienneté des employés et qu'il condamnera généralement les actions syndicales qui ont pour conséquence d'établir des distinctions entre des groupes d'employés «selon qu'ils font partie des bien nantis ou des démunis», à moins qu'elles soient justifiées.

[76] Les divers arguments soulevés dans le cadre de la procédure de réexamen doivent être examinés l'un après l'autre au regard de la décision arbitrale. Il est manifeste, contrairement à ce que l'APAC soutient dans ses observations, que l'arbitre a délibérément choisi d'«avantager» les anciens pilotes d'Air Canada. Il est également manifeste, contrairement à ce que l'ALPA affirme dans ses observations, que la situation financière d'Air Canada avant la fusion était bien meilleure que celle de Canadien. Les faits de l'affaire ne permettent tout simplement pas de nier qu'Air Canada a volé au secours de Canadien. Il est également incontestable que les deux transporteurs aériens ont néanmoins apporté une certaine valeur à l'entreprise fusionnée. L'incidence de ces faits sur la décision à rendre relativement à l'intégration des listes d'ancienneté se doit d'être examinée plus en profondeur. Plus particulièrement, il est nécessaire de tenir compte des dispositions pertinentes du *Code* et de la manière dont elles devraient être interprétées et appliquées dans les circonstances. À cette fin, il faut commencer par examiner attentivement la décision arbitrale à proprement dit et les motifs de celle-ci, et déterminer dans quelle mesure les facteurs d'ordre économique ont revêtu une importance déterminante ainsi que l'incidence à proprement dit de la décision, dans ces circonstances. Il importe également de se pencher sur les facteurs dont l'arbitre a tenu compte pour rendre sa décision finale.

[77] Il convient en premier lieu d'examiner les catégories qui sont définies dans la décision et les critères qui ont été appliqués pour arriver à ces catégories. Dans une certaine mesure, les raisons pour lesquelles la catégorie 1 a été établie ressortent à la lecture de la décision arbitrale. Aux fins de l'ancienneté, les pilotes de gros porteurs de chacun des deux transporteurs aériens antérieurs sont inclus dans le même groupe. Le ratio utilisé pour établir l'ancienneté de ce groupe semble être fondé sur la proportion relative de pilotes provenant de chacun des transporteurs aériens antérieurs, et il est de 3 à 1 en faveur des pilotes d'Air Canada. La logique qui sous-tend ce regroupement est que les pilotes occupant des postes semblables chez chacun des transporteurs

appears that the arbitrator also took into account certain demographic and other factors in defining and isolating this group. The ranking of pilots in this category may not have been significantly influenced by economic factors since the actual relative numbers of pilots from the predecessor airlines in this group appears to determine the ratio. The ratio chosen appears more favourable to the Air Canada group since it is far more favorable than the 1.73 to 1 (2,180 to 1,258) initial ratio of total pilots, which the arbitrator identifies. However, in reality, this portion of the award identifies a separate group of employees and treats those in that group equally since the ranking proceeds on the basis that the 812 pilots in the group will be ranked in proportion.

aériens prédécesseurs devraient faire partie de la même catégorie et que l'ancienneté soit attribuée en proportion de leurs nombres relatifs. Bien qu'aucune précision ne soit fournie à ce sujet dans la décision, il semble que l'arbitre a aussi tenu compte de certaines données démographiques et d'autres facteurs pour définir ce groupe. Il se peut que les facteurs d'ordre économique n'aient pas eu une grande incidence sur le classement des pilotes inclus dans cette catégorie, car le ratio semble avoir été établi d'après les nombres relatifs réels de pilotes provenant de chacun des transporteurs aériens. Le ratio retenu semble avantager particulièrement le groupe d'Air Canada étant donné qu'il est bien plus favorable que le ratio de 1,73 à 1 (2 180 à 1 258) établi initialement par l'arbitre. Cependant, dans les faits, cette partie de la décision crée un groupe distinct d'employés et traite tous ceux qui en font partie de la même manière étant entendu que l'ordre d'ancienneté des 812 pilotes est établie de manière proportionnelle.

[78] A submission received from counsel for ACPA in the course of the present reconsideration process on January 21, 2002, should also be considered in respect of the Category 1 portion of the arbitrator's award. It purports to explain how the Category was established. To understand the points made in this portion of the submission, it is important to understand the notion of "bids." Pilots, as will be discussed further below, use their seniority to bid in respect of their base, equipment, and status. During the period prior to and just after the merger the separation of the Air Canada and former Canadian portions of the new Air Canada operation continued to be such that the pilots in each part bid separately. Bid EAB 34 was the last independent Canadian bid prior to the merger, and occurred in the fall of 1999, and EAB 35 was the bid in respect of Canadian operations that occurred in approximately May 2000, the first after the merger date. On the Air Canada side the parallel bids, also separate, were designated 99-02 and 00-01. The submission that follows therefore suggests that the arbitrator used the number of wide body pilots awarded positions at Canadian in bid EAB 35 as a part of the basis of Category 1. Then, presumably on the basis of the comparable group at Air Canada, but by reference to a date of hire of 1976 and not a specific bid, Air

[78] Il convient également de tenir compte des observations présentées par les avocats de l'APAC le 21 janvier 2002 dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, en ce qui concerne la catégorie 1 définie dans la décision de l'arbitre. L'APAC prétend expliquer de quelle manière la catégorie a été établie. Pour comprendre les points de vue exprimés dans cette partie de ses observations, il est important de comprendre ce que signifie le concept de «candidature». Ainsi que nous le verrons plus loin, les pilotes se servent de leur ancienneté pour poser leur candidature et obtenir un poste en fonction de leur base d'attache, de leur niveau particulier et du genre d'aéronef qu'il dirige. Avant la fusion et juste après, Air Canada et Canadien ont continué d'être exploitées séparément et les pilotes ont continué de répondre à des appels de candidature chacun de leur côté. L'appel de candidatures EAB 34 est le dernier appel indépendant lancé par Canadien avant la fusion et il a eu lieu à l'automne de 1999; et l'appel EAB 35 est le premier appel lancé relativement aux opérations de Canadien après la fusion, aux alentours de mai 2000. Du côté d'Air Canada, les appels de candidature parallèles, qui étaient aussi tenus séparément, portent les numéros 99-02 et 00-01. Dans les observations reproduites ci-après, on soutient par conséquent que l'arbitre a utilisé

Canada pilots were identified to be included in this Category to provide a 3 to 1 ratio.

[79] It is not clear whether the 3 to 1 ratio selected was solely the result of a comparison of job equipment, status and base, but it appears that these were certainly considered. In the Board's view, it is also important to note that ACPA is submitting that the award of the arbitrator must be considered as a unified whole and that ACPA suggests that "the overall impact is to preserve each pilot's ability to hold the job he or she had coming in to the merger."

3. How the Arbitrator Established the 3 to 1 Ratio in Category 1

In an earlier submission I said that the arbitrator did not use any counts from any bids in any part of his solution. In reading ALPA's latest written submissions, I realize that I was in error. There is one small element in the award that was derived from a count of pilots on a particular bid. I would like to take this opportunity to correct my error, and to address its significance.

As already noted, both parties advocated that in a variable ratio solution, there should be a ratio category at the top end, ramped in favour of Air Canada pilots, to recognize the disparity in the widebody jobs at the two airlines.

In constructing his variable ratio, the arbitrator first decided that he would employ three different ratios, with Categories 1 and 3 being ramped above the overall ratio of 1.94, and Category 2 being ramped below it. Having made this basic decision, he turned to the parties for submissions on the precise ratio numbers to use in the three categories. (Although both parties made such submissions, ALPA continues to portray ACPA's submissions as a "new proposal." In fact, ACPA opposed the overall ratio of 1.94 as too low, and opposed the idea of three, rather than two, ratio categories.)

Clearly the arbitrator was called upon to decide, for each of the three categories, the number of pilots to include in that category, which would in turn dictate the precise ratio for that category. Most importantly, he then had to ensure that all three categories would, together with Category 4, produce a real life impact that was fair.

le nombre de pilotes de gros porteurs ayant obtenu des postes chez Canadien à l'issue de l'appel EAB 35 pour constituer la catégorie 1. On affirme ensuite que l'arbitre a probablement utilisé le groupe comparable des pilotes d'Air Canada, en utilisant cette fois une date d'embauche de 1976 au lieu d'un appel particulier de candidatures, pour définir le groupe des pilotes d'Air Canada à inclure dans la catégorie et en arriver à un ratio de 3 à 1.

[79] Il n'est pas clair si le ratio de 3 à 1 en question résulte exclusivement d'une comparaison des appareils, du statut et des bases, mais il est manifeste que ces éléments ont été pris en considération. Le Conseil juge également important de préciser que l'APAC fait valoir que la décision arbitrale doit être examinée dans son ensemble et que «l'incidence générale est la préservation de l'emploi que chaque pilote occupait au moment de la fusion».

3. La méthode utilisée par l'arbitre pour établir le ratio de 3 à 1 applicable à la catégorie 1

Dans des observations soumises antérieurement, j'ai dit que l'arbitre n'avait pas utilisé le nombre de pilotes ayant remporté quelque appel de candidature pour établir quelque ratio que ce soit. Ayant pris connaissance des dernières observations écrites de l'ALPA, force est de constater que je me suis trompé. Il y a un élément infime de la décision qui est fondé sur le nombre de pilotes ayant remporté un appel particulier. Je désire profiter de l'occasion qui m'est offerte pour corriger mon erreur et pour me pencher sur sa signification.

Ainsi qu'il a déjà été précisé, les deux parties étaient d'avis qu'à partir du moment où il était décidé d'utiliser des ratios variables il devait y avoir une catégorie en haut de la liste à laquelle s'appliquerait un ratio avantageant les pilotes d'Air Canada, pour tenir compte de la disparité au niveau des postes de pilotes de gros porteurs dans les deux transporteurs aériens.

Aux fins d'établir ces ratios variables, l'arbitre a d'abord décidé d'utiliser trois ratios différents, un ratio supérieur au ratio général de 1,94 s'appliquant aux catégories 1 et 3 et un ratio moindre à la catégorie 2. Après avoir pris cette décision essentielle, il a invité les parties à présenter des observations sur les ratios particuliers à utiliser dans les trois catégories. (Bien que les deux parties aient répondu à son invitation, l'ALPA continue de qualifier les observations de l'APAC de «nouvelle proposition». En fait, l'APAC s'est opposée à l'utilisation du ratio général de 1,94 qu'elle jugeait trop faible, et elle a rejeté l'idée de créer trois catégories au lieu de deux.)

De toute évidence, l'arbitre se devait de déterminer le nombre de pilotes à inclure dans chacune des trois catégories pour établir ensuite le ratio particulier à appliquer à chacune d'elles. Plus particulièrement, il devait ensuite s'assurer que les trois catégories avaient, avec la catégorie 4, une incidence réelle juste.

There is no scientific way to engage in such an exercise. Mr. Mitchnick did not purport to follow a scientific method. There is no previous award that purports to set out rules as to how to conduct such an exercise. All have agreed that each case should be decided on its own unique facts.

Mr. Mitchnick decided that his Category 1 should cover a total of about 800 pilots, in a ratio of 3 to 1. He derived the precise number of Canadian pilots (203) from Bid EAB 35 (this is what I had forgotten). Two hundred and three Canadian pilots had been awarded widebody captaincies on that Bid. He then matched those Canadian pilots with all Air Canada pilots (609) who had been hired prior to 1976. The 609 number was dictated solely by the arbitrator's wish to reach a ratio of 3 to 1, and was not derived from any bid.

Mr. Mitchnick found that within his overall ratio, and given the ratios to be employed in the other two categories, this construction of Category 1 struck the right balance.

It is strongly submitted that the impact of his award must be based on the actual impact of those choices, taken together as a unified whole. As already demonstrated, the overall impact is to preserve each pilot's ability to hold the job he or she had coming in to the merger.

[80] It is also of value to note here that during the reconsideration process, the submissions of the parties disclosed that during the process of the seniority arbitration, the arbitrator had interacted with the parties, indicating tentative conclusions in a letter on March 25, 2001 and allowing supplementary submissions respecting ratio thereafter. Included among the tentative conclusions at that time was an indication that the arbitrator's final award would be structured on a ratio model. In response to the arbitrator's letter ALPA, on March 25, 2001, provided a suggested Ratio Model. This was followed by an ACPA Ratio Model on March 29, 2001. These documents are set out hereinafter, for reference. They provide further information respecting how Arbitrator Mitchnick's Category 1 was structured and some indication respecting his rationale for the other Categories which he established.

Arbitrator's Letter of March 21

Dear Sirs and Madam:

Re: Seniority Integration at Air Canada

Il n'existe aucune formule scientifique pour établir ce type de ratio et M. Mitchnick n'a nullement prétendu appliquer une méthode scientifique. Il n'existe aucune décision antérieure qui énonce les règles à suivre pour effectuer de tels calculs. Toutes les parties ont convenu que chaque affaire était un cas d'espèce.

M. Mitchnick a décidé que la catégorie 1 engloberait quelque 800 pilotes, selon un ratio de 3 pour 1. Pour en arriver au nombre particulier de pilotes de Canadien (203), il s'est fondé sur le nombre de pilotes ayant remporté l'appel EAB 35 (c'est le détail que j'avais oublié). Deux cent trois pilotes de Canadien avaient obtenu des postes de commandant de gros porteurs à l'issue de cet appel. Il a ensuite apparié ces pilotes de Canadien avec l'ensemble des pilotes d'Air Canada (609) qui avaient été embauchés avant 1976. L'arbitre utilise le chiffre de 609 à la seule fin d'en arriver à un ratio de 3 à 1, et non pas parce qu'il correspondait au nombre de pilotes ayant remporté un appel de candidature.

M. Mitchnick en est arrivé à la conclusion que, compte tenu du ratio général et des ratios applicables aux deux autres catégories, la construction de la catégorie 1 était tout à fait équilibrée.

Nous insistons sur le fait que l'incidence de sa décision doit être fondée sur l'incidence réelle de ces choix, examinés globalement. Ainsi qu'il a été démontré, l'incidence générale est de préserver l'emploi que chaque pilote occupait au moment de la fusion.

(traduction)

[80] Il importe aussi de souligner que les observations présentées par les parties durant la procédure de réexamen ont révélé que l'arbitre avait eu des échanges avec elles durant la procédure d'arbitrage des listes d'ancienneté, leur ayant fait part de ses conclusions provisoires dans une lettre datée du 25 mars 2001 et les ayant autorisées à soumettre des observations supplémentaires concernant le ratio applicable. Dans ses conclusions provisoires, l'arbitre indiquait qu'il entendait fonder sa décision finale sur l'application de ratios. En réponse à la lettre de l'arbitre, l'ALPA a proposé un modèle fondé sur des ratios le 25 mars 2001. L'APAC a fait à son tour une proposition le 29 mars 2001. Ces documents sont reproduits ci-après, aux fins de consultation. Ils fournissent des précisions supplémentaires sur la manière dont la catégorie 1 a été structurée par l'arbitre Mitchnick, ainsi que sur les critères qu'il a appliqués pour établir les autres catégories.

Lettre de l'arbitre datée du 21 mars

Madame et Messieurs,

Objet: Intégration des listes d'ancienneté à Air Canada

Attached as promised is the award in this matter, complete but for the articulation of the final "ratio" integration. As you are aware, these proceedings have been characterized by both sides' absolute refusal to work off the other side's model. There is now only one model before me. I have ACPA's articulation of it. If ALPA has modifications to propose, it must present them to the ACPA group for consideration **not later than** 10:00 a.m. this Sunday, March 25th. Otherwise I will not consider them (when I arrive at 2:15).

The parties have had ample opportunity to present their evidence and arguments. The attached award is final - although distribution of it is to be limited to the Merger Committee Teams until it can be completed. I am not interested in receiving the parties' critique of it by telephone, in the corridors, or at the hearing. I am well aware of the depth of the parties' feelings in this matter.

The process I am allowing to complete this matter will be tightly controlled. Submissions to me will be made only in the open hearing, in front of the other party for their response. I will permit the parties caucus time as I deem it necessary, but subject to strict time limits that I will impose. The process has to end on Monday, and my complete award will issue immediately after that. I have tried to accommodate each side's needs as we have made our way through this lengthy process, and now I require the parties' cooperation in bringing it to completion in a timely way.

Respectfully,

(s) M. G. Mitchnick
Arbitrator

ALPA's Ratio Model
March 25, 2001

Integration Method

The combined seniority list shall be constructed, from the top, in the following manner:

Group 1

265 Air Canada B747 and A330/340 Captains (from _____ to _____, inclusive) will be ratioed with 52 Canadian B747 Captains (from _____ to _____, inclusive), in a ratio of 5.1:1.

Group 2

1368 Air Canada pilots (from _____ to _____, inclusive) will be ratioed with 1018 Canadian pilots (from _____ to _____, inclusive), in a ratio of 1.34:1.

Group 3

466 Air Canada pilots (from _____ to _____, inclusive) will be ratioed with 136 Canadian pilots (from _____ to _____, inclusive) in a ratio of 3.4:1.

Group 4

Any Air Canada and Canadian pilots hired on or after January 4, 2000 shall be integrated at the end of the list on the

Fidèle à ma promesse, je vous fais parvenir sous pli le texte de la décision que j'ai rendue dans l'affaire dont je suis saisi et dont le seul élément manquant est la formulation du «ratio» définitif. Comme vous le savez, la procédure a été caractérisée par le refus absolu de chacune des parties de chercher des moyens de rendre applicable le modèle proposé par l'autre. Il n'y a actuellement qu'un seul modèle devant moi et c'est celui de l'APAC. Si l'ALPA souhaite proposer des modifications, elle doit les présenter au groupe de l'APAC pour examen **avant** 10 h le dimanche 25 mars, à défaut de quoi je refuserai d'en tenir compte (à mon arrivée à 14 h 15).

Les parties ont eu toutes les chances voulues de présenter leur preuve et leurs arguments. La décision ci-jointe est définitive - mais elle ne doit être communiquée qu'aux seuls membres du comité de fusion jusqu'à ce qu'elle soit achevée. Je saurais gré aux parties de se garder de me faire part de leurs critiques par téléphone, dans les corridors ou à l'audience. Je suis tout à fait au courant des vues bien arrêtées des parties dans cette affaire.

La procédure que j'établis pour trancher la question dont je suis saisi sera très rigide. Chaque partie doit présenter ses observations pendant l'audience publique seulement, en présence de l'autre partie, qui aura ensuite la possibilité d'y répondre. J'autoriserai les parties à se réunir en privé selon que je le juge nécessaire, mais la durée des réunions sera strictement limitée. L'instance doit se terminer lundi, et je rendrai ma décision intégrale immédiatement après. J'ai essayé de tenir compte des besoins de chaque partie pendant toute la durée de ce long processus, et je sollicite maintenant leur collaboration pour mener l'affaire à terme dans les plus brefs délais.

Je vous prie d'agréer, Madame, Messieurs, mes salutations distinguées.

(s) M. G. Mitchnick
Arbitre

Modèle de l'ALPA fondé sur l'utilisation de ratios
25 mars 2001

Méthode d'intégration

La liste fusionnée est établie, par ordre descendant d'ancienneté, de la manière suivante:

Groupe 1

265 commandants de B747 et A330/340 d'Air Canada (de _____ à _____, inclusivement) et 52 commandants de B747 de Canadien (de _____ à _____, inclusivement), selon un ratio de 5,1 à 1.

Groupe 2

1 368 pilotes d'Air Canada (de _____ à _____, inclusivement) et 1 018 pilotes de Canadien (de _____ à _____, inclusivement), selon un ratio de 1,34 à 1.

Groupe 3

466 pilotes d'Air Canada (de _____ à _____, inclusivement) et 136 pilotes de Canadien (de _____ à _____, inclusivement), selon un ratio de 3,4 à 1.

Groupe 4

Les pilotes d'Air Canada et de Canadien embauchés le 4 janvier 2000 ou après sont intégrés à la fin de la liste en

basis of their flight staff employment dates at their respective mainline carriers. A random (lottery) method will be used to determine relative seniority among pilots hired at Air Canada and Canadian on the same flight staff employment date.

. No Bump, No Flush

No pilot from either contributing list will be permitted to use seniority arising from this award to displace a pilot from a position (base, equipment, status) which he/she was awarded on Equipment Bid 00-02.

. B737 Replacement Protection

When a B737 aircraft is replaced by a Narrow Body Jet Aircraft ("NJ", as defined at subsection 1.01.07 of the ACPA-Air Canada Collective Agreement, April 2, 2000 - April 1, 2004), Captain and First Officer positions on the replacement NJ shall be available for awarding on a first priority basis to Canadian qualified or awarded B737 Captains and First Officers in a number equal to the number of such positions required to crew the B737 aircraft. Where any such eligible Canadian pilot either exercises the right to assume a position on the replacement aircraft or bypasses the opportunity by bidding another position, normal Article 25 rules will apply for the remainder of the pilot's career. For purposes of this provision, an acquired NJ shall be deemed a B737 replacement whenever the total complement of B737 aircraft and other replacement NJs is fewer than [XX*] aircraft. [*The number of B737 aircraft in the fleet at the time of the Outhouse award.]

. Extended Reinstatement Rights

Notwithstanding any applicable current or future contractual provision or agreement between ACPA and/or ALPA and the employer, any pilot forced from a position awarded on Equipment Bid 00-02 who subsequently acquires a reinstatement right ("RIR") in a manner contemplated by subsection 25.08 ("Reinstatement Rights") of the ACPA/Air Canada Collective Agreement (April 2, 2000 - April 1, 2004) shall retain such RIR indefinitely, subject to the pilot's reinstatement in the relevant position or bypass as set out in subsection 25.08.

. Teplitsky Retirement Provision

In addition, until January 1, 2005, any pilot who leaves his position by reason of retirement, illness, quits or is fired, shall be replaced by a pilot from his original airline including all subsequent bids arising from such retirement, illness, quit or firing.

ACPA VARIABLE RATIO DOCUMENT, MARCH 29, 2001

Ratio Model

fonction de leur date d'emploi comme membre d'équipage chez leur transporteur aérien respectif. Une méthode aléatoire (loterie) sera utilisée pour déterminer l'ancienneté relative des pilotes d'Air Canada et de Canadien ayant la même date d'emploi comme membre d'équipage.

. Interdiction de supplantation

Aucun des pilotes inscrits sur l'une ou l'autre des listes d'ancienneté antérieures n'est autorisé à utiliser l'ancienneté qui lui est attribuée à l'issue de la présente décision pour supplanter un pilote auquel un poste (base, appareil, statut) a été attribué à l'issue de l'appel de candidatures 00-02.

. Protection relative au remplacement des B737

Lorsqu'un aéronef B737 est remplacé par un avion à fuselage étroit (défini à l'article 1.01.07 de la convention collective conclue entre l'APAC et Air Canada, 2 avril 2000 - 1^{er} avril 2004), les postes de commandant de bord et de premier officier à bord de l'avion à fuselage étroit de remplacement sont offerts en priorité aux pilotes qualifiés de Canadien ou aux commandants de bord et aux premiers officiers de B737 en nombre égal au nombre de postes nécessaires pour constituer l'équipage du B737. Lorsqu'un pilote admissible de Canadien exerce son droit d'obtenir un poste à bord de l'aéronef de remplacement ou choisit de poser sa candidature à un autre poste, les règles habituelles énoncées à l'article 25 s'appliquent pour le reste de la carrière du pilote. Pour l'application de cette disposition, un avion à fuselage étroit acquis est réputé remplacer un B737 quand le nombre total de B737 et d'avions à fuselage étroit de remplacement est inférieur à [XX*] aéronefs. [*Le nombre de B737 que comprenait la flotte au moment de la décision Outhouse.]

. Prolongation des droits de réintégration

Indépendamment de toute disposition ou entente contractuelle applicable actuelle ou future liant l'APAC ou l'ALPA et l'employeur, tout pilote qui est obligé de céder le poste qui lui a été attribué à l'issue de l'appel de candidatures 00-02 et qui acquiert par la suite un droit de réintégration en conformité avec les dispositions de l'article 25.08 («droits de réintégration») de la convention collective conclue entre l'APAC et Air Canada (2 avril 2000 - 1^{er} avril 2004) conserve ce droit indéfiniment, à moins qu'il soit réintégré dans le poste pertinent ou qu'il choisisse de ne pas se prévaloir de son droit, ainsi qu'il est prévu à l'article 25.08.

. Disposition relative à la retraite découlant de la décision Teplitsky

En outre, jusqu'au 1^{er} janvier 2005, tout pilote qui quitte son poste pour cause de retraite ou de maladie, ou démissionne ou est congédié, est remplacé par un pilote du transporteur aérien d'origine. Cette disposition s'applique également à tous les appels de candidature lancés après le départ à la retraite, ou en congé de maladie, la démission ou le congédiement du pilote en question.

DOCUMENT DE L'APAC - RATIO VARIABLE - 29 MARS 2001

Modèle fondé sur l'utilisation de ratios

A variable ratio model based on the following features:

Ratio

1) Data used in the Jan 3, 2000 seniority lists comprising the following pilot numbers as modified by ACPs/AFIs and not including pilots hired after Jan 3, 2000.

a) Air Canada 2180.

b) Canadian 1258.

2) All pilots hired after Jan 3, 2000 will comprise the bottom group.

3) There will be 137 Canadian pilots at the bottom of the ratioed list.

4) The ratio section should include only one breakpoint.

5) The ratioed list shall comprise the following groups;

a) Group 1 - 609 Air Canada pilots and 203 Canadian pilots interleaved on a ratio of 3 AC pilots to 1 Canadian pilot (3:1).

b) Group 2 - 1571 Air Canada pilots and 918 Canadian pilots interleaved on a ratio of 1.71 AC pilots to 1 Canadian pilot (1.71:1).

6) In summary the entire list shall be as follows;

a) Group 1 - 609 Air Canada pilots and 203 Canadian pilots interleaved on a ratio of 3 AC pilots to 1 Canadian pilot (3:1).

b) Group 2 - 1571 Air Canada pilots and 918 Canadian pilots interleaved on a ratio of 1.71 AC pilots to 1 Canadian pilot (1.71:1).

c) Group 3 - 137 Canadian pilots.

d) Group 4 - All pilots hired after Jan 3, 2000.

Fences

1) An A340 bidding and award restriction applied such that the Canadian pilots will not be awarded, force reduce or exercise any rights to any A340 position until after January 1, 2006 after which time the provisions of Article 25 will apply.

2) A 737 replacement provision for the comfort of the Canadian pilots (previously submitted by ACPA).

Un modèle fondé sur l'utilisation d'un ratio variable comportant les éléments suivants:

Ratio

1) Données utilisées pour établir les listes d'ancienneté datées du 3 janvier 2000 comprenant les nombres de pilotes indiqués ci-après et modifiées par les ACP/AFI. Sont exclus les pilotes embauchés après le 3 janvier 2000.

a) Air Canada: 2 180.

b) Canadien: 1 258.

2) Tous les pilotes embauchés après le 3 janvier 2000 constitueront le groupe placé au bas de la liste.

3) Cent trente-sept (137) pilotes de Canadien sont placés au bas de la liste établie au moyen du ratio.

4) La partie de la liste établie au moyen du ratio ne devrait comporter qu'une seule ligne de démarcation.

5) La liste établie au moyen du ratio comprend les groupes suivants:

a) Groupe 1 - 609 pilotes d'Air Canada et 203 pilotes de Canadien intégrés selon un ratio de 3 pilotes d'AC à 1 pilote de Canadien (3 à 1).

b) Groupe 2 - 1 571 pilotes d'Air Canada et 918 pilotes de Canadien intégrés selon un ratio de 1,71 pilote d'AC à 1 pilote de Canadien (1,71 à 1).

6) Pour résumer, la liste complète se présente comme suit:

a) Groupe 1 - 609 pilotes d'Air Canada et 203 pilotes de Canadien intégrés selon un ratio de 3 pilotes d'AC à 1 pilote de Canadien (3 à 1).

b) Groupe 2 - 1 571 pilotes d'Air Canada et 918 pilotes de Canadien intégrés selon un ratio de 1,71 pilote d'AC à 1 pilote de Canadien (1,71 à 1).

c) Groupe 3 - 137 pilotes de Canadien.

d) Groupe 4 - Tous les pilotes embauchés après le 3 janvier 2000.

Garanties

1) Une restriction concernant les appels de candidature et l'attribution des postes à bord des A340 de manière qu'aucun pilote de Canadien ne puisse postuler de poste à bord des A340 ou exercer son droit d'obtenir un tel poste avant le 2 janvier 2006, après quoi les dispositions de l'article 25 s'appliqueront.

2) Une disposition concernant le remplacement des A737 à l'intention des pilotes de Canadien (présentée antérieurement par l'APAC).

3) A furlough requirement until January 1, 2008 that would provide for the furlough of 305 Canadian pilots in Group 2 prior to any Air Canada pilots, in Group 2, in the event of a furlough that would affect Group 2.

Provision

1) No bump/No Flush as previously proposed by ACPA.

[81] The next group to consider is the Category 2 group. Unfortunately, in the award, the definitional basis of this group is not apparent. However, from the approach of grouping and defining, deriving the applicable ratio from the relative numbers of pilots in the defined group and then ordering the seniority list on that basis, it would appear that the pilots falling within Category 2 would also perhaps be seen to be performing similar functions, in the view of the arbitrator. ACPA would have grouped all but the last 137 Canadian pilots in a single group. The assessment that the approach of grouping on some definitional basis was that which was followed, is supported by the fact that this also appears to also have likely been the approach used in respect of the Category 3 group of pilots. It is certainly apparent that the pilots in this group are ordered for seniority purposes not by some broader ratio, but appear to be ordered on the basis of the ratio of the pilots from each predecessor group included the category, however defined. The ratio of the integration of Category 2, 1.55 to 1, is derived from the relative number of former Air Canada (1,271) to former Canadian (818) pilots in the group. The ratio used to group pilots in this category, by reference to the overall ratio of pilots of 1.73 to 1, favours the pilots from CAIL. All of the Air Canada pilots proposed for inclusion in this group by ACPA, except for 300, are included in this group, and the Canadian group is reduced by 100.

[82] Category 3, like Category 2 is not defined by reference to any standards, although again it is probable that the arbitrator grouped these pilots based upon a similarity of function and situation, upon demographic characteristics or upon other unspecified factors. The 300 Air Canada pilots removed from ACPA's March 29 Group 2 and the 100 Canadian pilots are fit into this group. Again, the ratio used for integration is set according to the relative proportion of pilots in the group from each of the two lists. Because 300 of the

3) Une disposition applicable jusqu'au 1^{er} janvier 2008 prévoyant le licenciement de 305 pilotes de Canadien inclus dans le groupe 2 avant le licenciement de tout pilote d'Air Canada inclus dans le même groupe, dans le cas où des mesures de licenciement toucheraient le groupe 2.

Disposition

1) Une interdiction de supplantation, ainsi que l'a déjà proposé l'APAC.

(traduction)

[81] Le prochain groupe sur lequel il convient se pencher est celui qui compose la catégorie 2. L'arbitre ne dit malheureusement pas comment ce groupe a été défini. Cependant, de la manière dont le groupe a été constitué, dont les nombres relatifs de pilotes inclus dans le groupe défini ont servi à établir le ratio applicable et dont la liste d'ancienneté a ensuite été dressée, il semblerait que l'arbitre a conclu que les pilotes de cette catégorie exécutaient aussi des fonctions semblables. L'APAC aurait regroupé tous les pilotes de Canadien, à l'exception des 137 derniers. L'impression que la méthode employée pour créer les groupes s'appuie sur l'utilisation de certaines définitions est confirmée par le fait que la catégorie 3 semble aussi avoir été définie de la même manière. Il ne fait aucun doute que l'ordre d'ancienneté des pilotes de la catégorie 2 n'a pas été établi à l'aide d'un quelconque ratio général, mais plutôt à l'aide du ratio des pilotes de chaque groupe antérieur qui ont été inclus dans la catégorie, quelque soit la manière dont elle a été définie. Le ratio utilisé aux fins de l'intégration des pilotes de la catégorie 2, soit 1,55 à 1, est fondé sur les nombres relatifs d'anciens pilotes d'Air Canada (1 271) et d'anciens pilotes de Canadien (818). Par rapport au ratio général de 1,73 à 1, ce ratio se trouve à avantager les pilotes des LACI. Tous les pilotes d'Air Canada que l'APAC avait proposé d'inclure dans la catégorie 2, à l'exception de 300, sont inclus dans le groupe, et le groupe de Canadien en comprend 100 de moins.

[82] La catégorie 3, à l'instar de la catégorie 2, n'est pas définie en fonction de quelque norme que ce soit, mais ici encore, il est possible que l'arbitre ait regroupé ces pilotes en s'appuyant sur des critères comme la similitude des fonctions et des situations, les caractéristiques démographiques ou d'autres facteurs non précisés. Ce groupe est constitué des 300 pilotes d'Air Canada qui n'ont pas été inclus dans le groupe 2 défini par l'APAC le 29 mars et les 100 pilotes de Canadien. Encore une fois, le ratio utilisé aux fins de

pilots in this group are from Air Canada, 100 from CAIL, these 400 pilots are integrated in a ratio of 3 to 1. The relative numbers from each group set the ratio to be used.

[83] The use of the above ratios results in an "end-tail" of the 137 Canadian pilots in the Category 4. In this case, the group is defined. It is comprised of those pilots who were not on the property at CAIL until 1997 or later.

[84] What is missing in the rationale, is the definitional basis for the development of Categories 2 and 3. From the final submissions of ALPA on March 25 and those of ACPA on March 29, it appears possible but cannot be concluded that the composition of the Categories may have been self-evident to those familiar with the process, with the demographic structure and other factors identifiable from reference to the pre-merger seniority list. It appears that the Categories are not defined arbitrarily. However, the definitional basis of the Categories is not disclosed in such a way that the rationale for their development may be discerned by reading the award. In this respect, while it is not true that the award is incomprehensible, its full rationale is not apparent.

[85] If the arbitrator's explanation is considered, the development of the Categories, however, including the CAIL end-tail group in Category 4, was influenced by a desire to provide a premium to the pre-merger Air Canada pilots because of pre-merger economic factors. The arbitrator indicates that while an overall 1.73 to 1 ratio would be suggested by relative numbers of pilots, he will apply a ratio of approximately 2 to 1. This ratio does "premium" the former Air Canada pilots, although it is not immediately evident if it is an unjustified premium because ACPA has strongly argued and has produced some evidence that it treats pilots in equal circumstances equally. This may not, however, be so because the ratio results from a consideration of pre-merger economic factors and from a notion of what each group brought to the merger. Such pre-merger economic factors also led to the inclusion of the A340, A330 sole bidding fence for Air Canada pilots and the 442 pilot lay-off priority for the former CAIL pilots.

l'intégration est fondé sur la proportion relative de pilotes provenant des deux transporteurs antérieurs qui sont inclus dans le groupe. Étant donné que le groupe comprend 300 pilotes d'Air Canada et 100 pilotes des LACI, ces 400 pilotes sont intégrés suivant un ratio de 3 à 1. Les nombres relatifs de pilotes provenant de chaque groupe ont servi à établir le ratio en question.

[83] L'utilisation des ratios mentionnés précédemment fait en sorte qu'il y a «raccordement» des 137 pilotes de Canadien formant la catégorie 4. Dans ce cas-ci, le groupe est défini. Il est composé des pilotes qui ne travaillaient pas dans les locaux des LACI avant 1997.

[84] Ce qui manque dans les motifs de décision, ce sont les critères utilisés pour définir les catégories 2 et 3. D'après les observations finales présentées par l'ALPA le 25 mars et par l'APAC le 29 mars, il se peut, bien qu'il soit impossible de l'affirmer avec certitude, que la composition des catégories se soit imposée d'elle-même à ceux pour qui le processus, la composition démographique et les autres facteurs étant identifiables à partir des listes d'ancienneté antérieures leur sont familiers. Il semble bien que les catégories n'ont pas été définies de manière arbitraire. Cependant, les critères appliqués pour définir ces catégories ne sont pas expliqués de manière à ce qu'il soit possible de comprendre, à la lecture de la décision, les raisons pour lesquelles ils ont été retenus. À cet égard, bien qu'on ait tort d'affirmer que la décision est incompréhensible, il faut bien dire qu'il est impossible d'en connaître la logique complète.

[85] Un examen des explications données par l'arbitre révèle cependant que la définition des catégories, y compris celle du groupe des employés des LACI inclus dans la catégorie 4 à la fin de la liste résulte du désir d'avantager les pilotes d'Air Canada pour tenir compte de la situation économique antérieure du transporteur. L'arbitre indique que, même s'il y a lieu d'appliquer un ratio général de 1,73 à 1 pour tenir compte des nombres relatifs de pilotes, il utilisera un ratio d'environ 2 à 1. Ce ratio se trouve à procurer un «avantage» aux anciens pilotes d'Air Canada, quoiqu'il soit impossible, à première vue, de déterminer s'il est justifié ou non parce que l'APAC a soutenu avec vigueur, preuves à l'appui, qu'à circonstances égales les pilotes sont tous traités de la même manière. Il est possible qu'il n'en soit rien, car le ratio a été établi après examen de la situation économique des transporteurs avant la fusion et de ce qui est considéré comme l'apport de chaque groupe à l'entreprise fusionnée. L'examen des facteurs

The award expressly says that, "The circumstances of the merger of course affect the selection of the 'ratio' as well." In addition, the arbitrator also specifically indicates:

... that it would have been my task in any event to attempt to assess the right amount of protection owing to either group on the basis of, as best I can determine from the objective "facts", what each is contributing to the ongoing entity. ...

économiques a également mené à l'inclusion des garanties offertes aux pilotes d'Air Canada concernant l'accès aux A340 et A330 et de la clause de licenciement prioritaire de 442 pilotes des LACI. L'arbitre indique expressément que «les circonstances de la fusion entrent aussi en ligne de compte dans le choix du «ratio»». Il précise aussi ce qui suit:

... il aurait de toute façon été de mon devoir de chercher à déterminer la protection qu'il convient précisément d'offrir à l'un ou l'autre groupe en m'appuyant à tout le moins sur l'apport de chacun d'eux à l'entreprise active, compte tenu, dans la mesure du possible, des «faits» objectifs qui m'ont été soumis...

(traduction)

[86] The expressed notions of "contribution" and of the circumstances of the merger including the assessment of the pre-merger economic circumstances apparently were critical to certain of the results determined by the arbitrator. The most obvious of these was the isolation of Category 4, and its end-tailing, and the A340/A330 fence. The arbitrator says that only the former Air Canada pilots had such aircraft to "aspire to" and on that basis excludes Canadian pilots from bidding on them until January 1, 2006.

[86] L'«apport» de chaque groupe et les circonstances de la fusion, y compris la situation économique antérieure des transporteurs aériens ont manifestement influencé certains des choix de l'arbitre, les plus évidents étant la création de la catégorie 4 et son raccordement, ainsi que l'exclusivité d'accès aux A340/A330. L'arbitre affirme que seuls les pilotes d'Air Canada pouvaient «aspirer à» prendre les commandes de ces aéronefs, d'où l'exclusion des pilotes de Canadien, qui ne sont pas autorisés à postuler des postes à bord de ces appareils avant le 1^{er} janvier 2006.

[87] It appears that Category 4 might otherwise have been reasonably determined to be parallel to at least certain pilots at the former Air Canada. In turn, the definition of this group appears at least to an extent, to have affected the definition and composition of Categories 3 and 2. For instance, if these 137 pilots were included in Category 3, this would change the relative numbers, adjust the ratio applied and move many Canadian pilots up the list. With respect to the "A340 fence" only general analysis based upon expectations is provided.

[87] N'eût été le désir d'accorder des protections, on peut penser qu'il aurait été raisonnable de conclure à l'existence de points communs entre les pilotes inclus dans la catégorie 4 et un certain nombre d'anciens pilotes d'Air Canada. Par ailleurs, il apparaît que la définition de ce groupe a eu une incidence sur celle des catégories 3 et 2, dans une certaine mesure du moins. Par exemple, si les 137 pilotes étaient inclus dans la catégorie 3, les nombres relatifs seraient modifiés, il serait nécessaire de rajuster le ratio appliqué et de nombreux pilotes de Canadien se trouveraient à progresser dans la liste d'ancienneté. En ce qui concerne l'«exclusivité d'accès aux A340», seule une analyse générale fondée sur des prévisions est fournie.

[88] It would therefore appear not only that the rationale and principles upon which the award is based are not fully exposed in the reasons, but that insofar as principles are exposed, those applied appeared to place emphasis upon the circumstances of the merger including pre-merger economic circumstances to the real disadvantage of the Canadian pilots. The mandate

[88] En conséquence, il semblerait non seulement que les critères et les principes sur lesquels la décision est fondée n'ont pas tous été exposés intégralement dans les motifs de décision de l'arbitre, mais aussi que, dans la mesure où les principes sont exposés, ceux qui sont appliqués mettaient l'accent sur les circonstances de la fusion, y compris la situation économique antérieure

of the arbitrator and the circumstances of the merger should be assessed in this context.

[89] It is important to first note that the Agreement between ACPA and ALPA was expressly concluded in contemplation of the then pending application before the Board in file 21177-C pursuant to sections 35 and 18.1 of the *Code*. Additionally, in clause 3(b), the mandate of the arbitrator referenced this context. It provided:

(b) The arbitrator shall integrate the seniority lists based on such principles as he finds applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code*.

[90] It is of some concern that the resulting award did not specifically reference the principles applicable in the circumstance that the integration of seniority lists was occurring as a result of a declaration of single employer pursuant to section 35 of the *Code* and the resulting process under section 18.1 of the *Code*. The arbitrator did not, other than inferentially, indicate what principles were made applicable to the circumstances as a result of the fact that a single employer declaration under the *Code* had triggered the bargaining unit consolidation and consequent seniority list integration. Therefore, before considering further the elements of the award, it is necessary to consider the text and purposes of the two sections, which together led to the need to integrate the seniority lists. The text of section 18.1 has been set out in paragraph [17] above. Section 35 often referred to as the "single employer" section, indicates:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

des transporteurs aériens, ce qui désavantage véritablement les pilotes de Canadien. Le mandat de l'arbitre et les circonstances de la fusion devraient donc être appréciés dans ce contexte.

[89] Il convient d'abord de préciser que l'entente intervenue entre l'APAC et l'ALPA a expressément été conclue en prévision de la décision qui serait rendue relativement à la demande fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code* dont le Conseil avait été saisi (dossier 21177-C). De plus, l'alinéa 3b) de l'entente, qui définit le mandat de l'arbitre, renvoie à cette demande. L'article en question prévoit ce qui suit:

b) l'arbitre doit intégrer les listes d'ancienneté en s'appuyant sur les principes qu'il juge applicables au regroupement d'unités de négociation à la suite d'une déclaration d'employeur unique en vertu du *Code*.

(traduction)

[90] On peut se demander comment il se fait que la décision de l'arbitre ne mentionne pas explicitement les principes applicables dans les circonstances, à savoir que l'intégration des listes d'ancienneté s'inscrit dans le cadre d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code* et de la procédure prévue par l'article 18.1 du *Code*. L'arbitre ne précise pas, autrement que de manière indirecte, quels principes il convenait d'appliquer dans les circonstances où une déclaration d'employeur unique formulée en conformité avec le *Code* rend nécessaire le regroupement d'unités de négociation et l'intégration de listes d'ancienneté. En conséquence, avant d'examiner les autres éléments de la décision arbitrale, il est nécessaire de se pencher sur le texte et les objectifs des deux dispositions législatives qui, ensemble, ont créé la nécessité d'intégrer les listes d'ancienneté. Le texte de l'article 18.1 a été reproduit au paragraphe [17] qui précède. L'article 35, ou «déclaration d'employeur unique», est libellé comme suit:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection(1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[91] Section 18.1, if reference is made to its text, allows a process to permit certain consequences of the merger to be addressed, including any necessary merger of bargaining units, the creation of new bargaining units and also if necessary, the determination of such seniority issues as may arise when bargaining units are merged.

[92] While, as the result of the amendments to the *Code* which became effective on January 1, 1999, there have been changes to certain procedural aspects of section 35, the substance of the section has remained the same. The principal procedural change affecting section 35 resulted from the addition of section 18.1, which, as indicated, now explicitly provides a process to allow the consequences of a declaration of single employer under section 35 to be addressed. The sections are clearly related and should be read together. If section 18.1 is viewed as a procedural modification to expressly provide a process to be followed in the event of a merger leading to a single employer declaration pursuant to section 35, the connection of section 18.1 to the purposes of section 35 may be better appreciated. The two sections must be considered together. While section 18.1 is relatively new, the purposes of section 35, which did not receive substantial but only procedural amendment, have received frequent consideration.

[93] These purposes were usefully considered and discussed by the Board in a case which, while not directly related to the present matters, considered somewhat related matters of concern to many of the parties concerned with the present application. In *Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161, the Board noted:

[80] The Board has consistently held that section 35 is remedial in nature (*Air Canada et al.*, *supra*; and *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRBR no. 1155)). Its object is to prevent employers from circumventing their obligations under the *Code* by resorting to corporate restructuring or other forms of business relationships that undermine or evade bargaining rights. Section 35 is not the forum for enhancing a collective bargaining relationship (*British Columbia Telephone Company*

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[91] L'article 18.1, tel qu'il est libellé, décrit la procédure à appliquer pour régler certaines questions liées à la fusion d'entreprises, notamment le regroupement des unités de négociation, la création de nouvelles unités de négociation et aussi, au besoin, le règlement des questions d'ancienneté à la suite de la fusion d'unités de négociation.

[92] Même si, dans la foulée des modifications du *Code* qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1999, certains aspects procéduraux de l'article 35 ont fait l'objet de quelques changements, le fond de la disposition est resté essentiellement le même. La principale modification procédurale apportée à l'article 35 résulte de l'ajout de l'article 18.1, qui institue une procédure explicite pour régler les questions découlant d'une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35. Les deux dispositions sont clairement indissociables et elles devraient être lues ensemble. Si l'article 18.1 est vu comme une modification visant expressément à définir la procédure à suivre à la suite d'une fusion d'entreprises donnant lieu à une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35, peut-être est-il plus facile de saisir alors le lien qui existe entre l'article 18.1 et les objets de l'article 35. Les deux dispositions doivent être examinées ensemble. Si l'article 18.1 est relativement nouveau, les objets de l'article 35, auquel seules des modifications d'ordre procédural ont été apportées, ont pour leur part été examinés à maintes reprises.

[93] Ces objets ont été examinés et analysés utilement par le Conseil dans une affaire qui, même si elle n'est pas directement reliée à celle dont le Conseil est saisi en l'espèce, portait sur des questions pour ainsi dire connexes auxquelles bon nombre des parties visées par la présente demande de réexamen accordent de l'importance. Dans l'affaire *Air Canada et autres*, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161, le Conseil indique ce qui suit:

[80] Le Conseil a toujours conclu que l'article 35 est de nature réparatrice (*Air Canada et autres*, précitée; et *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)). Cet article vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en structurant leurs entreprises ou en établissant des alliances commerciales en vue de porter atteinte aux droits de négociation. L'article 35 ne peut être invoqué pour améliorer les droits de négociation collective (*British Columbia*

and *Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRB no. 108)). The Board's review of the bargaining relationship is therefore narrowly focused on whether the common control and direction exercised by the employer contributes to the erosion of bargaining rights (*Air Canada et al.*, *supra*).

[81] In order to assess this erosion, the Board will examine not only the closeness of the business and financial ties between employers but also the possible adverse effects on the collective rights of unionized employees, both in the form of **bargaining rights** and **bargained rights**. Bargaining rights are adversely affected when the form of exchange between the business entities contributes to losses in membership due to the syphoning off of bargaining unit work to other, usually non-unionized, employees. Bargained rights are adversely affected when the business entities are in a position to render those rights inoperable by way of a transfer of business or positions. In other words, section 35 seeks to remedy the bargaining relationships that are under attack or are being diluted by reason of an employer's gaining control over another business. For the Board to exercise its discretion, it must be convinced that harmonious and effective industrial relations will ensue (*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071)).

[82] The Board has also been cautious not to override one set of bargaining rights in favour of another or to issue a declaration that would simply advance one party's bargaining interest over another. In determining whether a single employer declaration is appropriate, the Board must balance the need for bargaining structures that promote industrial stability with corporate efficiency. The right of employees to be represented by the trade union of their choice is a fundamental consideration in the exercise of the Board's discretion. Furthermore, the Board's assessment of effective or sound industrial relations purposes is also governed by the impact of a single employer declaration on a stable, long-term bargaining relationship.

(pages 37-38; and 188-189)

[94] The fundamental remedial nature of section 35, as noted, is to ensure that bargaining rights and bargained rights are protected in circumstances where changes in an employer's operations have led to a real threat to the rights of bargaining agents or to the bargained rights of employees, whether such rights are set out in a collective agreement or whether the rights have yet to be bargained. Therefore, it is appropriate that, to give meaning to section 35 and section 18.1, negotiated collective agreement rights expressly set out in collective agreements of ongoing effect must be protected. Also, the Board must be cautious not to override one set of such rights in favour of another. The negotiated rights of the merging bargaining units

Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd. (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)). Par conséquent, le réexamen de la relation de négociation qu'effectue le Conseil se limite à la question de savoir si le contrôle et la direction en commun exercés par l'employeur contribuent à éroder les droits de négociation (*Air Canada et autres*, précitée).

[81] En vue d'évaluer cette érosion, le Conseil détermine non seulement s'il existe des liens commerciaux et financiers étroits entre les employeurs, mais aussi si ces liens nuisent aux droits de négociation collective des syndiqués, tant du point de vue des droits de **négociation** que des droits **négociés**. Il y a érosion des droits de négociation quand la forme de l'échange entre les entités commerciales contribue à la perte de membres en confiant progressivement le travail de l'unité de négociation à d'autres employés, habituellement non syndiqués. Il y a érosion des droits négociés quand les entités commerciales sont en mesure de rendre ces droits inapplicables par un jeu de cession d'entreprises ou de mutation de postes entre entités. En d'autres termes, l'article 35 vise à protéger les relations de négociation qui sont menacées ou en voie d'être affaiblies parce qu'un employeur prend le contrôle d'une autre entreprise. Pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire, il doit être convaincu que sa décision assurera des relations de travail harmonieuses et efficaces (*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)).

[82] Le Conseil s'est également gardé de remplacer une série de droits de négociation par une autre série dans les cas où émettre des déclarations favorisait uniquement les intérêts de négociation d'une partie. En évaluant s'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique, le Conseil doit mettre en balance la nécessité de structures de négociation favorisant la stabilité industrielle et l'efficacité administrative de l'employeur. Le droit des employés d'être représentés par le syndicat de leur choix est un critère fondamental dont le Conseil doit tenir compte pour exercer ses pouvoirs discrétionnaires. En outre, pour évaluer si une structure de négociation engendrera des relations industrielles saines et fructueuses, le Conseil examine aussi l'incidence d'une déclaration d'employeur unique sur une relation de négociation stable et à long terme.

(pages 37-38; et 188-189)

[94] Ainsi qu'il est mentionné, le caractère essentiellement réparateur de l'article 35 vise à protéger les droits de négociation et les droits négociés des employés lorsque des changements organisationnels en sont venus à mettre véritablement en péril les droits des agents négociateurs ou les droits négociés des employés, que ces droits soient inscrits dans une convention collective ou qu'ils n'aient pas encore été négociés. En conséquence, il est nécessaire, aux fins de l'application des articles 35 et 18.1, de protéger les droits expressément inscrits dans les conventions collectives qui sont demeurées en vigueur. En outre, le Conseil doit se garder de substituer un ensemble de droits à un autre. Il faut reconnaître pareillement les

must be recognized equally and given equal value unless a persuasive basis can be made out for preferring the rights of one group over another. In the present matter, as in many instances, the bargaining rights of the merging units must also be considered, since the application for a declaration of single employer and the Board's consequent order followed by a merger of bargaining units did not immediately occur following the assumption of control by Air Canada.

[95] In these circumstances, the Board must be careful to keep in mind the difference between bargaining rights and bargained rights, and appropriately distinguish between them. Particularly, however, the Board should not lightly discount acquired collective agreement rights.

[96] In a decision which was unfortunate in its timing in respect of the present circumstances in that it was released shortly after the Mitchnick award, (re *Joe Grasky et al.*, [2001] CIRB no. 115), the Board did speak about bargained rights and how they should be treated in a merger situation.

[36] Where there are, as here, two collective agreements that must be reconciled and a new single collective agreement developed, difficulties may be expected. The Board will look to the parties to resolve as many of such difficulties as they can and will seek to limit its intervention in accordance with the terms of section 18.1. However, the consequence of a bargaining unit merger may often be that the formerly applicable collective agreements must yield to the need to formulate a newly applicable collective agreement. When this does happen it should be recognized that the process of merging agreements may be an incremental one and require time to complete. While the former collective agreements will continue to have validity during this process and parties may reasonably expect that the rights they set out will be preserved, they should not expect that any collective agreement or any provisions of a collective agreement must necessarily receive priority. There may very well be a conflict between the formerly applicable agreements, and a conflict between the seniority rights or other rights which they set out. In such an instance, as a new single agreement is developed, rights which are in conflict with or must be reconciled with other collective agreement rights must be expected to be appropriately modified. In every case however, this must be done fairly and consistently and only to the extent necessary to fairly resolve competing rights.

[37] In deciding on appropriate orders to implement the agreement of parties where agreement has been possible, or where there is no agreement in amending the provisions of

droits négociés des unités de négociation regroupées et leur accorder une égale importance, à moins qu'il existe des raisons convaincantes de privilégier les droits de l'un des groupes. En l'espèce, comme dans bien d'autres cas, il est également nécessaire d'examiner les droits de négociation des unités regroupées, car il s'est écoulé un certain nombre de mois entre la prise de contrôle de Canadien par Air Canada et la demande de déclaration d'employeur unique ainsi que l'ordonnance du Conseil ayant donné lieu au regroupement des unités de négociation.

[95] Dans ces circonstances, le Conseil doit absolument tenir compte de la différence qui existe entre les droits de négociation et les droits négociés et faire la distinction voulue entre les deux. Mais, plus particulièrement, le Conseil doit se garder de dévaluer à la légère les droits négociés acquis.

[96] Dans une décision qu'il a malheureusement été impossible d'appliquer aux circonstances de l'espèce, car elle a été rendue peu de temps après la décision de l'arbitre Mitchnick (voir *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115), le Conseil se penche sur la question des droits négociés et le traitement qu'il convient de leur accorder dans le cadre de la fusion d'entreprises.

[36] Dans les cas où, comme en l'espèce, il est nécessaire d'harmoniser deux conventions collectives et d'établir une seule convention collective, on peut s'attendre à ce que se posent un certain nombre de problèmes. Le Conseil laissera aux parties le soin d'en régler le plus grand nombre et s'abstiendra d'intervenir dans la mesure du possible, en conformité avec les dispositions de l'article 18.1. Cependant, lorsqu'il y a fusion d'unités de négociation, il est fréquent que les conventions collectives qui s'appliquaient antérieurement doivent céder la place à une nouvelle convention collective. Le cas échéant, il faut reconnaître que l'intégration de conventions collectives est parfois un processus cumulatif qui prend du temps. Si les conventions collectives qui s'appliquaient jusque-là demeurent en vigueur pendant le processus et si les parties ont raison d'espérer que les droits qui y sont prévus seront préservés, elles ne peuvent s'attendre en revanche à ce qu'une convention collective ou encore des dispositions d'une convention collective soient examinées en priorité. Il peut très bien y avoir incompatibilité entre les conventions collectives applicables, et entre les droits d'ancienneté et autres qui y sont prévus. En pareil cas, il faut s'attendre à ce que les parties, qui se sont attelées à la tâche d'établir une nouvelle convention collective unique, apportent les modifications qui s'imposent pour harmoniser les droits accordés dans les conventions collectives antérieures. Dans chaque cas toutefois, les parties doivent procéder de manière juste et uniforme en se limitant aux seules modifications jugées nécessaires pour régler de façon équitable la question des droits contradictoires.

[37] Aux fins de déterminer les ordonnances qu'il est indiqué de rendre pour mettre en œuvre l'entente intervenue entre les parties, le cas échéant, ou de modifier les dispositions des

collective agreements respecting seniority or other rights in order to resolve conflicts, the Board is of the view that it has an overarching responsibility to consider in a fair and methodical manner the interests and appropriately advanced submissions of those affected and to reconcile them when in conflict in a fair and evenhanded manner that reflects acquired rights and other relevant circumstances. While article 1.03 of the collective agreement between the IAMAW and CAIL must now be assessed in such a context and continuing effect given to it in the context of the merger of bargaining units now proceeding, the rights which it provides will not be amended or compromised except in accordance with the provisions of section 18.1 of the *Code* and except insofar as is required to appropriately respect other conflicting collective agreement or other rights.

(pages 15-16)

[97] Some additional insight in respect of the importance of protecting acquired, bargained rights in the circumstances of a single employer declaration under section 35 and a consequent process pursuant to the provisions of section 18.1 of the *Code*, arises from a careful consideration of the actual text of that section. If the parties cannot agree in respect of certain issues, the Board must determine the matters at issue and make such orders as it considers appropriate. Where, as in the present circumstances, collective agreement rights and particularly seniority rights are in conflict the Board must amend those rights, but only "to the extent that the Board considers necessary." The indication from the text chosen by Parliament is that the Board must consider amendment of collective agreement rights, including seniority rights only to the extent that such amendment becomes necessary. In the case of seniority rights, therefore, like any other collective agreement rights carried forward in a merger, it appears that the Board's goal and that of an arbitrator acting pursuant to Board statutory authority must be, whenever possible, to preserve such existing rights.

[98] What this means in the present circumstances is that the Board's statutory jurisdiction over seniority rights is not an open one to be exercised arbitrarily, but is to be exercised in respect of such rights as they are framed and set out in the relevant collective agreements. The Parliamentary injunction to the Board to amend collective agreement rights to the extent the Board considers necessary, in this context, reminds the Board to respect such acquired rights and to amend them only if such amendment is indeed rendered

conventions collectives portant sur l'ancienneté ou d'autres droits et régler ainsi les différends entre les parties, le Conseil se doit en premier lieu de procéder de manière juste et impartiale pour tenir compte des intérêts et des arguments pertinents de toutes les parties concernées et de trouver une solution de compromis au besoin eu égard aux droits acquis et aux autres circonstances applicables. S'il est maintenant nécessaire de situer l'article 1.03 de la convention collective conclue entre l'AIMTA et LACI dans ce contexte et d'en maintenir l'application dans le cadre de la fusion en cours des unités de négociation, nul ne peut modifier ou mettre en péril les droits qui y sont prévus, sauf en application des dispositions de l'article 18.1 du *Code*, et uniquement dans la mesure nécessaire pour tenir compte de manière appropriée des autres conventions collectives ou des autres droits avec lesquels il y a incompatibilité.

(pages 15-16)

[97] Un examen attentif du libellé de l'article 18.1 du *Code* nous en apprend un peu plus sur l'importance de protéger les droits négociés acquis dans le contexte d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 et d'une procédure corollaire résultant de l'application des dispositions de l'article 18.1. Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur certaines questions, il appartient au Conseil de trancher les questions en litige et de rendre les ordonnances qu'il juge indiquées. Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, il y a absence de concordance entre les droits reconnus par les conventions collectives et plus particulièrement les droits d'ancienneté, le Conseil doit modifier ces droits, en se limitant toutefois aux modifications «qu'il estime nécessaires». Il ressort du texte choisi par le législateur que le Conseil doit apporter des modifications aux dispositions de la convention collective, y compris celles qui portent sur les droits d'ancienneté seulement dans la mesure où il le juge nécessaire. Par conséquent, quand les droits d'ancienneté et tout autre droit inscrit dans les conventions collectives demeurent en vigueur après une fusion, il apparaît que l'objectif du Conseil, et celui d'un arbitre investi des pouvoirs du Conseil, doit être de préserver les droits existants, dans la mesure du possible.

[98] Dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, cela signifie que le Conseil doit se garder d'exercer de manière arbitraire le pouvoir qui lui est conféré par la loi de trancher les questions liées aux droits d'ancienneté et qu'il doit s'efforcer de respecter les droits qui sont définis et énoncés dans les conventions collectives pertinentes. Dans ce contexte, la directive que le législateur donne au Conseil de modifier les droits inscrits dans les conventions collectives dans la mesure où il le juge nécessaire rappelle au Conseil qu'il

necessary or is just in all of the circumstances. Bargaining rights also must receive consideration. The Board should not allow the bargaining rights of the bargaining agents to be improperly affected by the circumstances of the merger.

[99] The implications of this in the circumstances that were being considered by the arbitrator must be considered. The agreement to refer the matters at issue to arbitration, which expressly references sections 35 and 18.1 of the *Code*, is not on its face retroactive or retrospective. It does not request or require that the pre-merger circumstances be given consideration. The agreement was concluded on June 29, 2000, two days after the decision of Paperny, J., on June 27, which sanctioned a submitted plan of arrangement. By this date the present employer, the merged Air Canada, had acquired the controlling interest in Canadian. Additionally, after the merger, but prior to any application for a single employer declaration, the pre-existing collective agreement rights of the Canadian pilot group had been accepted and renewed by the employer. By Agreement, LOU 65, of March 30, 2000, as will be noted below, the employer had accepted to continue and to enhance significantly the collective agreement rights of the former Canadian pilot group. The employer, additionally, had announced its intention to ultimately merge the operations of Canadian and Air Canada and it was reasonable at this stage to conclude that the merger of the two bargaining units of pilots involved was inevitable. On May 19, 2000, it was ACPA which filed a request for a single employer declaration under section 35. These developments in turn had led to the June 29, 2000 agreement between ACPA and ALPA to refer the seniority matters at issue to arbitration. That arbitration was not, by its terms of reference, explicitly referable to previous arbitration precedents in the airline industry in Canada, however reasonable it might have been to assume they would be of relevance. What it was referable to was "such principles as he finds applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code*."

[100] A consideration of the subsequent submissions of the parties as were submitted to this Board and of

doit respecter les droits acquis et ne les modifier que si cela est vraiment nécessaire ou juste dans toutes les circonstances. Il faut aussi tenir compte des droits de négociation des agents négociateurs. Le Conseil ne doit pas permettre que ces droits soient modifiés à tort en faisant valoir les circonstances de la fusion.

[99] Il est nécessaire de se pencher sur l'incidence de ces considérations dans le contexte de l'affaire dont l'arbitre était saisi. L'entente de renvoi des questions en litige à l'arbitrage mentionne expressément les articles 35 et 18.1 du *Code* et n'est, à première vue, ni rétroactive ni retrospective. Elle ne renferme aucune disposition selon laquelle l'arbitre doit tenir compte de la situation antérieure à la fusion. L'entente a été conclue le 29 juin 2000, deux jours après que M^{me} la juge Paperny eut rendu sa décision du 27 juin homologuant le plan d'arrangement présenté par Canadien. À cette date, l'employeur actuel, Air Canada, était devenu l'actionnaire majoritaire de Canadien. En outre, après la fusion, mais avant le dépôt d'une demande de déclaration d'employeur unique, l'employeur avait accepté et prorogé les droits reconnus par la convention collective conclue antérieurement avec le groupe des pilotes de Canadien. Au moyen de la lettre d'entente 65 (LE 65) datée du 30 mars 2000, dont il sera question plus loin, l'employeur avait accepté de reconnaître et d'améliorer sensiblement les droits négociés du groupe des pilotes de Canadien. Il avait en outre fait part de son intention de fusionner les activités de Canadien et d'Air Canada et il était raisonnable à ce moment-là de conclure que le regroupement des deux unités de négociation des pilotes en cause était inévitable. C'est l'APAC qui, le 19 mai 2000, a présenté une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35. Ces événements avaient par ailleurs mené à la signature de l'entente du 29 juin 2000 entre l'APAC et l'ALPA en vue de renvoyer à l'arbitrage le différend portant sur les questions d'ancienneté. Le mandat de l'arbitre ne faisait pas expressément référence aux décisions arbitrales rendues antérieurement dans le secteur du transport aérien au Canada, même s'il aurait pu être raisonnable de tenir pour acquis qu'elles pouvaient être utiles. Le mandat précisait cependant que l'arbitre pouvait s'appuyer sur les «principes qu'il juge[ait] applicables au regroupement d'unités de négociation à la suite d'une déclaration d'employeur unique en vertu du *Code*».

[100] Un examen des observations présentées ultérieurement au Conseil par les parties et de la

Arbitrator Mitchnick's apparent reaction lead to the conclusion that these submissions may have led Arbitrator Mitchnick to place emphasis to the level that was done, upon the previous arbitral jurisprudence. Little emphasis appears to have been placed upon the *Code's* provisions by the parties themselves. In particular, the remedial role of section 35 in preserving bargaining and bargained rights appears not to have received due attention. Equally, the Board's role in altering bargained rights only as necessary was not apparently considered. The previous arbitral jurisprudence had been developed in circumstances that were different. It did place a strong emphasis upon the relative economic strength of predecessor airlines. The arbitral jurisprudence was not however cited to the Board when it incorporated the June 29 agreement on the understanding that the agreement set out the basis upon which the arbitration would proceed. The Board approved an agreement to arbitrate situated in the context of a single employer declaration under the *Code*. In such a context, the preservation of collective agreement rights must be given priority. Additionally, in such context, the principles that the jurisprudence specific to pilot seniority determination in a merger sets out must undergo reassessment.

[101] Before doing this, further comment is merited respecting the status of the predecessor collective agreements and their role in the present proceedings and respecting the equity and appropriateness of considering collective agreement rights in priority to pre-merger economic status. The role and status of unionized employees and their collective agreement rights did receive consideration by Paperny, J. in a portion of her decision of June 27, 2000, which was not included in the Michnick award. It should be recalled that Paperny, J. was considering whether to grant the court's sanction to a plan of arrangement filed under the *Companies' Creditors Arrangement Act* sponsored by Air Canada and an associated company created to assist in this purpose, 853350 Alberta Limited.

[102] The arbitrator in his decision cited, almost in their entirety, paragraphs 1, 5-39, 138 and 155 of

réaction qu'elles semblent avoir suscitée chez l'arbitre Mitchnick incite à conclure que ces observations peuvent avoir incité l'arbitre Mitchnick à accorder autant d'importance qu'il l'a fait aux décisions arbitrales antérieures. Les parties ne semblent pas avoir accordé beaucoup d'attention aux dispositions du *Code*. Plus particulièrement, elles ne semblent pas avoir attaché une grande importance au caractère réparateur de l'article 35 eu égard à la préservation des droits de négociation et des droits négociés. Ainsi en a-t-il été de l'obligation faite au Conseil de modifier les droits négociés seulement quand cela est nécessaire. Les décisions arbitrales antérieures ont été rendues dans des contextes différents. On y accorde effectivement une grande importance au pouvoir économique relatif des transporteurs aériens prédécesseurs. Ces décisions n'ont cependant pas été citées au Conseil lorsqu'il a incorporé l'entente du 29 juin en tenant pour acquis qu'elle définissait la procédure d'arbitrage. Le Conseil a approuvé une entente de renvoi à l'arbitrage dans le contexte d'une déclaration d'employeur unique formulée en vertu du *Code*. Dans un contexte comme celui-là, la préservation des droits reconnus par les conventions collectives doit être la principale préoccupation des parties. De plus, les principes énoncés dans la jurisprudence portant sur des affaires d'intégration de listes d'ancienneté de pilotes à la suite d'une fusion doivent faire l'objet d'un nouvel examen.

[101] Avant d'entreprendre cet examen, il y a lieu de formuler des observations supplémentaires concernant le statut des conventions collectives antérieures et l'importance qu'elles revêtent dans la procédure en cours ainsi que concernant l'équité et la pertinence de tenir compte des droits inscrits dans les conventions collectives plutôt que de la situation financière antérieure des transporteurs. Le rôle et le statut des employés syndiqués et les droits inscrits dans leurs conventions collectives ont retenu l'attention de M^{me} la juge Paperny dans une partie de sa décision rendue le 27 juin 2000 qui n'a pas été reproduite dans la décision Mitchnick. Rappelons que la M^{me} la juge Paperny était saisie d'une demande d'homologation d'un plan d'arrangement déposée en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* et parrainé par Air Canada et une société affiliée créée à cette fin, à savoir 853350 Alberta Limited.

[102] Dans sa décision, l'arbitre a reproduit presque intégralement les paragraphes 1, 5 à 39, 138 et 155 de

Paperny, J.'s decision. The "cold, hard facts" cited led to the conclusion that Canadian had no choice but insolvency, that Air Canada had prevailed, if the facts were considered, and consequently was entitled to a premium in respect of seniority as a matter of vital interest to pilots.

[103] However, seniority does not exist in a vacuum. It generally, though not exclusively, as mentioned, is based upon negotiated rights set out in a collective agreement. It is also apparent that the Board must seek to preserve and continue negotiated rights in a merger context, except to the extent that such rights must be legitimately modified to accommodate competing rights. If the Canadian pilots were entitled to collective agreement rights, including seniority, one must then ask, if they are to be preserved, what was the disposition intended and actual of such collective agreement rights in the insolvency process presided over by Paperny, J. That decision may help to explain whether the rights were to be diminished or devalued. Certain additional paragraphs of her decision, not cited by the arbitrator clarify the answer to this question. (Note: paragraphs 1, 8, and 39 are repeated for ease of reference.)

1. After a decade of searching for a permanent solution to its ongoing, significant financial problems, Canadian Airlines Corporation ("CAC") and Canadian Airlines International Ltd. ("CAIL") seek the court's sanction to a plan of arrangement filed under the *Companies' Creditors Arrangement Act* ("CCAA") and sponsored by its historic rival, Air Canada Corporation ("Air Canada"). To Canadian, this represents its last choice and its only chance for survival. To Air Canada, it is an opportunity to lead the restructuring of the Canadian airline industry, an exercise many suggest is long overdue. To over 16,000 employees of Canadian, it means continued employment. Canadian Airlines will operate as a separate entity and continue to provide domestic and international air service to Canadians. Tickets of the flying public will be honoured and their frequent flyer points maintained. Long term business relationships with trade creditors and suppliers will continue.

2. The proposed restructuring comes at a cost. Secured and unsecured creditors are being asked to accept significant

la décision de M^{me} la juge Paperny. Les «faits incontestables» cités l'ont incité à conclure que Canadien était acculée à la faillite, qu'Air Canada s'était portée à son secours, selon les faits établis, et, en conséquence, qu'Air Canada avait le droit de bénéficier d'un avantage sur le plan de l'ancienneté, laquelle revêt une importance cruciale pour les pilotes.

[103] Or, l'ancienneté n'est pas un concept qui peut être examiné isolément. Comme il a déjà été précisé, l'ancienneté est généralement, mais non exclusivement, fondée sur les droits négociés inscrits dans une convention collective. Il tombe également sous le sens que le Conseil doit s'employer à préserver les droits négociés dans le contexte d'une fusion d'entreprises, sauf lorsqu'il est nécessaire de les modifier pour tenir compte de droits divergents. Si les pilotes de Canadien ont le droit de conserver les droits inscrits dans leur convention collective, au nombre desquels figurent les droits d'ancienneté, la question qu'il faut alors se poser est la suivante: si ces droits se doivent d'être préservés, que devait-il en advenir ou qu'en est-il advenu dans les faits à l'issue de l'instance présidée par M^{me} la juge Paperny. Cette décision peut nous fournir des renseignements utiles pour déterminer si ces droits étaient censés être diminués ou dévalués. Un certain nombre de paragraphes de la décision de M^{me} la juge Paperny, qui ne sont pas reproduits par l'arbitre, peuvent nous aider à tirer cette question au clair. (Nota: les paragraphes 1, 8 et 39 sont aussi reproduits ci-après par souci de commodité.)

1. Après s'être employées pendant une dizaine d'années à trouver une solution pour régler une fois pour toutes ses énormes problèmes financiers, Canadian Airlines Corporation («CAC») et Lignes aériennes Canadien International Ltée («LACI») ont saisi la Cour d'une demande d'homologation d'un plan d'arrangement établi en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* («LACC») et parrainé par sa rivale de toujours, la société Air Canada («Air Canada»). Pour Canadien, ce plan représente un dernier choix en même temps que l'unique chance de survie. Air Canada y voit pour sa part la possibilité de prendre la tête de la restructuration du secteur du transport aérien au Canada, qui n'a que trop tardé aux dires de bien des gens. Et pour les quelque 16 000 employés de Canadien, il signifie le maintien de leur emploi. Les Lignes aériennes Canadien seront exploitées comme une entreprise distincte et continueront d'offrir des services de transport aérien au Canada et à l'étranger à la population canadienne. Les billets achetés par le public seront honorés, le programme de fidélisation sera maintenu et les relations commerciales établies depuis longtemps avec les créanciers et les fournisseurs commerciaux se continueront.

2. La restructuration proposée ne fait pas que des heureux. On demande aux créanciers garantis et chirographaires d'accepter

compromises and shareholders of CAC are being asked to accept that their shares have no value. Certain unsecured creditors oppose the plan, alleging it is oppressive and unfair. They assert that Air Canada has appropriated the key assets of Canadian to itself. Minority shareholders of CAC, on the other hand, argue that Air Canada's financial support to Canadian, before and during this restructuring process, has increased the value of Canadian and in turn their shares. These two positions are irreconcilable, but do reflect the perception by some that this plan asks them to sacrifice too much.

3. Canadian has asked this court to sanction its plan under s. 6 of the CCAA. The court's role on a sanction hearing is to consider whether the plan fairly balances the interests of all the stakeholders. Faced with an insolvent organization, its role is to look forward and ask: does this plan represent a fair and reasonable compromise that will permit a viable commercial entity to emerge? It is also an exercise in assessing current reality by comparing available commercial alternatives to what is offered in the proposed plan.

...

8. CAIL directly and indirectly employs over 16,000 persons, substantially all of whom are located in Canada. The balance of the employees are located in the United States, Europe, Asia, Australia, South America and Mexico. Approximately 88% of the active employees of CAIL are subject to collective bargaining agreements.

...

39. Air Canada has stated publicly that it ultimately wishes to merge the operations of Canadian and Air Canada, subject to Canadian completing a financial restructuring so as to permit Air Canada to complete the acquisition on a financially sound basis. This pre-condition has been emphasized by Air Canada since the fall of 1999.

...

49. The plan was amended, in accordance with its terms, on several occasions, the form of Plan voted upon at the Creditors' Meetings on May 26, 2000 having been filed and served on May 25, 2000 (the "Plan").

The Restructuring Plan

50. The Plan has three principal aims described by Canadian:

- (a) provide near term liquidity so that Canadian can sustain operations;
- (b) allow for the return of aircraft not required by Canadian; and

des concordats importants et aux actionnaires de CAC d'accepter que leurs actions soient complètement dévaluées. Certains créanciers chirographaires rejettent le plan, alléguant qu'il est oppressif et injuste. Ils soutiennent qu'Air Canada s'est appropriée les principaux actifs de Canadian. Par ailleurs, les actionnaires minoritaires de CAC sont d'avis que le soutien financier accordé à Canadian par Air Canada, avant et durant cette restructuration, a permis d'accroître la valeur de Canadian et, par ricochet, celle de leurs actions. Ces deux positions sont irréconciliables, mais elles témoignent de l'impression qu'ont certains que ce plan leur en demande beaucoup trop.

3. Canadian a demandé à la Cour d'homologuer le plan déposé en vertu de l'article 6 de la LACC. Dans une affaire de ce genre, il appartient à la Cour de déterminer si le plan tient compte de manière juste des intérêts de tous les actionnaires. Appelée à se prononcer sur le sort d'une entreprise devenue insolvable, la Cour doit sonder l'avenir et se demander si le plan représente un compromis juste et raisonnable qui permettra l'émergence d'une entité commerciale viable. Il lui faut aussi procéder à un examen de la situation actuelle en établissant une comparaison entre les diverses solutions commerciales possibles et les propositions formulées dans le plan.

...

8. Les LACI emploient, directement et indirectement, plus de 16 000 personnes, qui travaillent presque toutes au Canada. Les autres occupent des postes aux États-Unis, en Europe, en Asie, en Australie, en Amérique du Sud et au Mexique. Environ 88 % des employés actifs des LACI sont régis par des conventions collectives.

...

39. Air Canada a déclaré publiquement qu'elle souhaitait fusionner tôt ou tard les activités de Canadian et d'Air Canada, à la condition que Canadian procède à une restructuration financière de manière à permettre à Air Canada de faire l'acquisition d'une entreprise financièrement solide. Air Canada pose cette condition préalable depuis l'automne 1999.

...

49. Le plan a été modifié à plusieurs reprises, en conformité avec les modalités qui y sont énoncées, la formule du plan approuvée à l'assemblée des créanciers du 26 mai 2000 ayant été déposée et signifiée le 25 mai 2000 (le «plan»).

Le plan de restructuration

50. Le plan vise trois objectifs principaux, décrits par Canadian.

- a) fournir des liquidités à court terme afin que Canadian puisse poursuivre ses activités;
- b) permettre que les aéronefs dont Canadian n'a plus besoin soient retournés; et

(c) permanently adjust Canadian's debt structure and lease facilities to reflect the current market for asset values and carrying costs in return for Air Canada providing a guarantee of the restructured obligations.

51. The proposed treatment of stakeholders is as follows:

1. Unaffected Secured Creditors - Royal Bank, CAIL's operating lender, is an unaffected creditor with respect to its operating credit facility. Royal Bank holds security over CAIL's accounts receivable and most of CAIL's operating assets not specifically secured by aircraft financiers or the Senior Secured Noteholders. As noted above, arrangements entered into between Air Canada and Royal Bank have provided CAIL with liquidity necessary for it to continue operations since January 2000.

Also unaffected by the Plan are those aircraft lessors, conditional vendors and secured creditors holding security over CAIL's aircraft who have entered into agreements with CAIL and/or Air Canada with respect to the restructuring of CAIL's obligations. A number of such agreements, which were initially contained in the form of letters of intent ("LOIs"), were entered into prior to the commencement of the CCAA proceedings, while a total of 17 LOIs were completed after that date. In its Second and Fourth Reports the Monitor reported to the court on these agreements. The LOIs entered into after the proceedings commenced were reviewed and approved by the court on April 14, 2000 and May 10, 2000.

The basis of the LOIs with aircraft lessors was that the operating lease rates were reduced to fair market lease rates or less, and the obligations of CAIL under the leases were either assumed or guaranteed by Air Canada. Where the aircraft was subject to conditional sale agreements or other secured indebtedness, the value of the secured debt was reduced to the fair market value of the aircraft, and the interest rate payable was reduced to current market rates reflecting Air Canada's credit. CAIL's obligations under those agreements have also been assumed or guaranteed by Air Canada. The claims of these creditors for reduced principal and interest amounts, or reduced lease payments, are Affected Unsecured Claims under the Plan. In a number of cases these claims have been assigned to Air Canada and Air Canada disclosed that it would vote those claims in favour of the Plan.

2. Affected Secured Creditors - The Affected Secured Creditors under the Plan are the Senior Secured Noteholders with a claim in the amount of US\$175,000,000. The Senior Secured Noteholders are secured by a diverse package of Canadian's assets, including its inventory of aircraft spare parts, ground equipment, spare engines, flight simulators, leasehold interests at Toronto, Vancouver, and Calgary airports, the shares in CRAL 98 and a \$53 million note payable by CRAL to CAIL.

c) modifier de manière permanente la structure de la dette de Canadien et les modalités de location pour indiquer la valeur courante de l'actif et des coûts de possession sur le marché en échange du cautionnement par Air Canada des obligations restructurées.

51. Le traitement proposé des actionnaires est le suivant:

1. Les créanciers garantis non visés - la Banque Royale, le bailleur de fonds des LACI, est un créancier non visé en ce qui concerne les facilités de crédit à l'exploitation. La Banque Royale détient une garantie sur les comptes débiteurs des LACI et la plupart des actifs d'exploitation qui ne sont pas expressément garantis par des financiers d'aéronefs ou des détenteurs de billets garantis de premier rang. Comme il a été précisé antérieurement, les ententes intervenues entre Air Canada et la Banque Royale ont permis aux LACI d'obtenir les liquidités nécessaires pour poursuivre ses activités depuis janvier 2000.

Le plan ne s'applique pas non plus aux personnes morales ou physiques mettant des aéronefs à la disposition du transporteur, aux vendeurs à titre occasionnel et aux créanciers garantis détenant une garantie sur les aéronefs des LACI qui ont conclu des contrats avec LACI ou Air Canada relativement à la restructuration des obligations des LACI. Un certain nombre de ces contrats, qui, à l'origine, prenaient la forme de lettres d'intention (LI), ont été signés avant l'introduction de l'instance fondée sur la LACC, et 17 autres après. Dans ses deuxième et quatrième rapport, le contrôleur fournit des renseignements à la Cour relativement à ces contrats. Les LI signées après l'introduction de l'instance ont été examinées et approuvées par la Cour le 14 avril et le 10 mai 2000.

Les LI signées avec les personnes physiques ou morales mettant des aéronefs à la disposition du transporteur avaient pour but de réduire les taux applicables aux contrats de location-exploitation pour qu'ils correspondent tout au plus à la juste valeur du marché, Air Canada s'engageant à prendre en charge ou à garantir les obligations auxquelles LACI est tenue en vertu de ses contrats de location-exploitation. Lorsque l'aéronef était assujéti à des conventions de ventes conditionnelles ou était visé par d'autres créances garanties, la valeur de la créance garantie était réduite pour correspondre à la juste valeur marchande de l'aéronef, et le taux d'intérêt payable était réduit pour correspondre aux taux courants du marché compte tenu du crédit consenti par Air Canada. Les obligations imposées aux LACI par ces conventions ont également été prises en charge ou garanties par Air Canada. Les réclamations de ces créanciers au titre du principal et de l'intérêt réduits, ou au titre des paiements de location réduits constituent des créances ordinaires non visées aux termes du plan. Dans certains cas, ces créances ont été cédées à Air Canada, qui mettra ces créances aux voix en faveur du plan.

2. Créanciers garantis visés - Les créanciers garantis visés aux termes du plan sont les détenteurs de billets garantis de premier rang dont la réclamation s'élève à 175 millions de dollars US. Les détenteurs de billets garantis de premier rang détiennent une garantie sur divers actifs de Canadien, notamment sur le stock de pièces de rechange d'aéronefs, sur l'équipement au sol, les moteurs de rechange, les simulateurs de vol, les biens en location aux aéroports de Toronto, Vancouver et Calgary, les actions de LACR 98 et un billet à ordre de 53 millions de dollars payable aux LACI par LACR.

The Plan offers the Senior Secured Noteholders payment of 97 cents on the dollar. The deficiency is included in the Affected Unsecured Creditor class and the Senior Secured Noteholders advised the court they would be voting the deficiency in favour of the Plan.

3. Unaffected Unsecured Creditors - In the circular accompanying the November 11, 1999 853350 offer it was stated that:

"The Offeror intends to conduct the Debt Restructuring in such a manner as to seek to ensure that the unionized employees of Canadian, the suppliers of new credit (including trade credit) and the members of the flying public are left unaffected.

The Offeror is of the view that the pursuit of these three principles is essential in order to ensure that the long term value of Canadian is preserved."

Canadian's employees, customers and suppliers of goods and services are unaffected by the CCAA Order and Plan.

Also unaffected are parties to those contracts or agreements with Canadian which are not being terminated by Canadian pursuant to the terms of the March 24, 2000 Order.

4. Affected Unsecured Creditors - CAIL has identified unsecured creditors who do not fall into the above three groups and listed these as Affected Unsecured Creditors under the Plan. They are offered 14 cents on the dollar on their claims. Air Canada would fund this payment.

...

175. More than sixteen thousand unionized employees of CAIL and CRAL appeared through counsel. The unions and their membership strongly support the Plan. The unions represented included the Airline Pilots Association International, the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 104, Canadian Union of Public Employees, and the Canadian Auto Workers Union. They represent pilots, ground workers and cabin personnel. The unions submit that it is essential that the employee protections arising from the current restructuring of Canadian not be jeopardized by a bankruptcy, receivership or other liquidation. Liquidation would be devastating to the employees and also to the local and national economies. The unions emphasize that the Plan safeguards the employment and job dignity protection negotiated by the unions for their members. Further, the court was reminded that the unions and their members have played a key role over the last fifteen years or more in working with Canadian and responsible governments to ensure that Canadian survived and jobs were maintained.

...

Le plan offre aux détenteurs de billets garantis de premier rang un paiement de 97 cents pour chaque dollar. La créance pour insuffisance est incluse dans la catégorie Créanciers chirographaires visés et les détenteurs de billets garantis de premier rang ont informé la Cour qu'ils comptaient mettre la créance pour insuffisance aux voix en faveur du plan.

3. Créanciers chirographaires non visés - Dans la circulaire accompagnant l'offre de 853350 datée du 11 novembre 1999, on peut lire ce qui suit:

«L'offrant entend mener à bien la restructuration de la dette de manière à protéger les intérêts des employés syndiqués de Canadien, des fournisseurs de nouveau crédit (et de crédit commercial) et des utilisateurs des services de transport aérien.

L'offrant estime qu'il est essentiel d'appliquer ces trois principes pour préserver la valeur de Canadien à long terme.»

Les employés de Canadien, les clients ainsi que les fournisseurs de biens et de services ne sont pas visés par l'ordonnance rendue et le plan établi en vertu de la LACC.

Sont également exclues les parties aux contrats ou aux conventions signés avec Canadien qui ne sont pas résiliés par Canadien en vertu des modalités de l'ordonnance rendue le 24 mars 2000.

4. Créanciers chirographaires non visés - Les LACI ont dressé une liste des Créanciers chirographaires non visés par le plan qui ne sont pas compris dans les trois groupes mentionnés précédemment. Un montant de 14 cents pour chaque dollar leur est offert relativement à leurs réclamations. Air Canada fournira les fonds pour ce paiement.

...

175. Plus de seize mille employés syndiqués des LACI et des LACR ont fait valoir leurs vues par l'entremise de leurs avocats. Les syndicats et leurs membres appuient inconditionnellement le plan. Les syndicats représentés sont l'Association internationale des pilotes des lignes aériennes, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 104, le Syndicat canadien de la fonction publique, et les Travailleurs canadiens de l'automobile. Ils représentent les pilotes, le personnel au sol et le personnel de cabine. Les syndicats soutiennent qu'il est essentiel que les protections accordées aux employés dans le cadre du plan de restructuration de Canadien ne soient pas compromises par une faillite, une mise sous séquestre ou toute autre forme de liquidation. La liquidation de l'entreprise porterait un coup fatal aux employés ainsi qu'aux économies locales et nationale. Les syndicats insistent sur le fait que le plan protège les emplois et la dignité professionnelle qu'ils se sont employés à négocier pour leurs membres. En outre, ils ont rappelé au tribunal qu'ils avaient joué un rôle important au cours des 15 dernières années ou plus en offrant leur collaboration à Canadien et aux gouvernements compétents pour assurer la survie de Canadien et préserver les emplois.

...

180. I find that in all the circumstances, the Plan is fair and reasonable.

IV. CONCLUSION

181. The Plan has obtained the support of many affected creditors, including virtually all aircraft financiers, holders of executory contracts, AMR, Loyalty Group and the Senior Secured Noteholders.

182. **Use of these proceedings has avoided triggering more than \$1.2 billion of incremental claims.** These include claims of passengers with pre-paid tickets, **employees**, landlords and other parties with ongoing executory contracts, trade creditors and suppliers.

183. This Plan represents a solid chance for the continued existence of Canadian. It preserves CAIL as a business entity. It maintains over 16,000 jobs. Suppliers and trade creditors are kept whole. It protects consumers and preserves the integrity of our national transportation system while we move towards a new regulatory framework. The extensive efforts by Canadian and Air Canada, the compromises made by stakeholders both within and without the proceedings and the commitment of the Government of Canada inspire confidence in a positive result.

184. I agree with the opposing parties that the Plan is not perfect, but it is neither illegal nor oppressive. Beyond its fair and reasonable balancing of interests, the Plan is a result of bona fide efforts by all concerned and indeed is the only alternative to bankruptcy as ten years of struggle and creative attempts at restructuring by Canadian clearly demonstrate. This Plan is one step toward a new era of airline profitability that hopefully will protect consumers by promoting affordable and accessible air travel to all Canadians.

185. **The Plan deserves the sanction of this court and it is hereby granted. The application pursuant to section 185 of the ABCA is granted.** The application for declarations sought by Resurgence are dismissed. The application of the Minority Shareholders is dismissed.

(*Re Canadian Airlines Corp.*, *supra*, pages 272-313; emphasis added)

[104] If the above cited additional paragraphs of the June 27, 2000 decision of Paperny, J. are considered, it is seen that the situation of the unionized employees of Canadian, in accordance with the plan submitted by Canadian Airlines Corporation and Canadian Airlines International Limited, and sponsored by Air Canada, was to be unaffected by the rearrangement. In such circumstances, where the collective agreement and collective bargaining rights of unionized employees, including their seniority rights, are clearly intended to be carried forward in the circumstances of the merger

180. Je conclus, eu égard à toutes les circonstances, que le plan est juste et raisonnable.

IV. CONCLUSION

181. Le plan a obtenu l'appui d'une bonne partie des créanciers visés, y compris de presque la totalité des financiers d'aéronefs, des détenteurs de contrats exécutoires, d'AMR, du Groupe Loyalty et des détenteurs de billets garantis de premier rang.

182. **L'utilisation de ce recours a permis d'éviter la présentation de réclamations accessoires s'élevant à plus de 1,2 milliard de dollars. Ces réclamations englobent celles des détenteurs de billets prépayés, des employés, des locateurs et des autres parties ayant signé des contrats exécutoires valides, ainsi que des fournisseurs.**

183. Ce plan constitue un moyen indéniable d'assurer la survie de Canadien. Il garantit l'existence des LACI comme entité commerciale. Il préserve plus de 16 000 emplois. Les fournisseurs y trouvent leur compte. Il protège les consommateurs et sauvegarde l'intégrité de notre système de transport national à l'aube d'une restructuration réglementaire. Les efforts considérables déployés par Canadien et Air Canada, les compromis acceptés par les actionnaires dans le cadre des procédures ou autrement, et les engagements pris par le gouvernement du Canada laissent présager un dénouement heureux.

184. Je conviens avec les parties adverses que le plan n'est pas parfait, mais il n'est ni illégal ni oppressif. Il tient compte des intérêts des parties de manière juste et raisonnable en même temps qu'il est l'aboutissement des efforts déployés de bonne foi par toutes les parties concernées, et il constitue en fait la seule alternative à la mise en faillite, ainsi qu'en témoignent incontestablement dix années de lutte acharnée et d'efforts de créativité pour restructurer Canadien. Ce plan ouvre la voie à une nouvelle ère de rentabilité dans le secteur du transporteur aérien, ce qui, espérons-le, assurera la protection des consommateurs en permettant à tous les Canadiens de voyager par avion à tarifs raisonnables.

185. **Le plan mérite d'être homologué par la Cour et il l'est par les présentes. La demande fondée sur l'article 185 de l'ABCA est accordée.** La demande de déclaration de Resurgence est rejetée. La demande des actionnaires minoritaires est rejetée.

(*Re Canadian Airlines Corp.*, précité, pages 272-313; traduction; c'est nous qui soulignons)

[104] Un examen des paragraphes additionnels de la décision rendue par M^{me} la juge Paperny le 27 juin 2000 reproduits ci-dessus révèle que, en conformité avec le plan soumis par Canadian Airlines Corporation et Lignes aériennes Canadien International Ltée et parrainé par Air Canada, les employés syndiqués de Canadien n'étaient pas censés faire les frais de la restructuration. Dans ces circonstances, lorsqu'il est manifeste que la convention collective et les droits négociés des employés syndiqués, dont les droits d'ancienneté, continuent de s'appliquer dans le cadre

in progress, a decision of the arbitrator to discount these rights must be examined very carefully. To do this, it is necessary to ask what was the content of the relevant seniority collective agreement rights considered by the arbitrator and to consider the question of the extent to which such rights require protection in the circumstance of a merger.

[105] It is first of all useful to consider as background information in this respect the introductory portion of an appendix which was attached to a submission initially filed by the CUPE, Canadian Airline Component, in respect of the within matter on June 11, 2001. CUPE's submission of that date included as an appendix, a portion of a monograph prepared by the ILR Press of New York State School of Industrial and Labor Relations of Cornell University in 1988. The monograph included a chapter written by *Robert H. Nichols and Wesley Kennedy* entitled "*Seniority Integration in the Absence of Mandatory Labour Protective Provisions*." The introductory portion of that article (pages 143-148), provides useful background respecting the content of such seniority rights and insight into the historical need to ensure that such rights are respected and preserved in merger circumstances.

Few people would argue that stable, amicable labor relations are in the public interest and that labor disputes have adverse consequences for employees, employers, and the public. This goal clearly underlies federal labor policy in the airline industry. Stable labor relations are in the interest of employees, who wish to pursue livelihoods without the hardship of disputes with their employers; employers, who wish to sell their services without the uncertainty and costs of disputes with their employees; and airline passengers, who wish to travel without the delays and disruptions that can be caused by labor disputes.

The issue of seniority is particularly important to the achievement of these public policies in the airline industry, for no employment issue is dearer to airline employees. Seniority has even more significance to airline employees than to employees in other industries in which seniority is measured predominantly by an employee's tenure in one location. In the airline industry, seniority is predominantly "system seniority", measured across the carrier's entire system. Seniority dictates not only individuals' wages and compensatory benefits, but also their jobs, residences, shifts, hours, and virtually every other important aspect of their employment. This is particularly true of in-flight employees - pilots and flight attendants - who work in multimillion dollar "plants" traveling thousands of

de la fusion en cours, il est nécessaire d'examiner très attentivement la décision d'un arbitre de dévaluer ces droits. À cette fin, il faut s'interroger sur le contenu des droits d'ancienneté inscrits dans la convention collective que l'arbitre a pris en considération et déterminer dans quelle mesure ces droits se doivent d'être protégés.

[105] Afin de disposer de toute l'information nécessaire à cette fin, il convient en tout premier lieu de prendre connaissance des premiers paragraphes d'un document annexé aux observations présentées initialement par le SCFP, élément Lignes aériennes Canadien, le 11 juin 2001, relativement à l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce. Le document en question reproduit en partie une monographie préparée par ILR Press of New York State School of Industrial and Labor Relations de l'Université Cornell en 1988. Cette monographie renfermait un chapitre rédigé par *Robert H. Nichols et Wesley Kennedy* et intitulé «*Seniority Integration in the Absence of Mandatory Labour Protective Provisions*» (Intégration des listes d'ancienneté en l'absence de dispositions portant sur la protection obligatoire de la main-d'oeuvre). Les premiers paragraphes de cet article (pages 143 à 148) fournissent des renseignements utiles sur le contenu des droits d'ancienneté ainsi que sur les motifs pour lesquels il a de tout temps été nécessaire de respecter et protéger ces droits lorsqu'il y avait fusion.

On s'entend généralement pour dire que des relations de travail stables et amicales sont gages de paix sociale et que les conflits de travail sont lourds de conséquences pour les employés, les employeurs et le grand public. C'est clairement l'objectif qui sous-tend la politique de travail adoptée par l'administration fédérale dans le secteur du transport aérien. La stabilité des relations de travail sert les intérêts des employés, qui désirent pourvoir à leur subsistance sans faire les frais de conflits avec leurs employeurs; ceux des employeurs, qui désirent vendre leurs services sans l'incertitude et les coûts qu'occasionnent des différends avec leurs employés; et ceux des passagers, qui désirent se rendre à destination sans subir les retards et les interruptions de service attribuables aux conflits de travail.

L'ancienneté est la pierre angulaire de l'application de ces politiques gouvernementales dans le secteur du transport aérien, car aucune condition d'emploi n'est aussi chère au cœur des employés des lignes aériennes. L'ancienneté revêt plus d'importance encore pour ces employés que pour ceux des autres secteurs d'activité où l'ancienneté est fondée principalement sur les états de service à un lieu de travail donné. Dans le secteur du transport aérien, l'ancienneté est principalement fonction des états de service dans l'ensemble de l'entreprise. L'ancienneté régit non seulement les salaires et les avantages sociaux des employés, mais aussi leurs emplois, leurs lieux de résidence, leurs quarts de travail, leurs horaires de travail et presque tous les autres aspects importants de leur

miles each day. Accordingly, disputes concerning seniority endanger stable labor relations.

No situation creates a greater risk of acrimonious seniority disputes than does the merger of two carriers. The harsh consequences that can befall employees as a result of the integration of two seniority lists are readily apparent: integration creates direct clashes between separate groups of employees who must frequently work side by side. Although such conflicts can be particularly acrimonious when the premerger groups were represented by separate bargaining representatives and seniority issues become entangled with representational issues, passions can run high and disputes can become intense even when the employee groups share the same union. These conflicts can provoke direct employee actions against travelers and, in extreme cases, make air travel dangerous.

Given the highly charged nature of this issue, disputes should not be resolved by sheer political or economic power at the expense of the legitimate seniority expectations of the employee groups at the merging airlines. For many years before deregulation, a fair process, culminating in arbitration, was provided by sections 3 and 13 of the standard labor protective provisions routinely imposed by the Civil Aeronautics Board as a condition of its approval of mergers, acquisitions, and similar transactions. Section 3 of the standard LPPs provides for the "fair and equitable" integration of seniority lists in each craft or class of employees when a merger affects seniority interests and for the resolution of those issues through arbitration under section 13 of the LPPs if the issues cannot be resolved through collective bargaining or an alternative procedure. Some airline unions have also developed their own internal policies to augment the provisions of sections 3 and 13. Following deregulation, however, the Department of Transportation has effectively taken the position that LPPs will never be imposed as a condition of its approval of mergers or similar transactions and that carriers and their employees are left to their own devices to resolve seniority issues arising in mergers.

The laissez-faire posture adopted by the DOT, under which the process of collective bargaining has been depended on for the solution to all merger-related labor issues, has significantly altered the environment in which seniority integration disputes are resolved. In fact, this approach has proven wholly inadequate for resolving the conflicts that arise in the integration of seniority lists. Instead, the process that now prevails in the industry and that has replaced the orderly procedures of sections 3 and 13 is the "law of the jungle," under which the stronger premerger employee group - particularly when it is supported by management at the merged carrier - is able to impose its will on the smaller premerger group.

travail. C'est particulièrement vrai dans le cas des pilotes et des agents de bord qui travaillent dans des «entreprises gigantesques» de plusieurs millions de dollars et qui parcourent des milliers de milles chaque jour. On comprend mieux pourquoi les différends ayant pour objet l'ancienneté compromettent la stabilité des relations de travail.

La fusion de deux transporteurs est, de toutes les situations, celle qui est la plus susceptible d'engendrer de virulents conflits sur la question de l'ancienneté. Les conséquences dévastatrices que peut avoir pour les employés l'intégration de deux listes d'ancienneté sont faciles à imaginer: l'intégration cause des affrontements directs entre des groupes distincts d'employés qui doivent souvent travailler ensemble. Si ces conflits peuvent être particulièrement virulents dans les cas où les groupes étaient représentés par des agents négociateurs différents avant la fusion et que des questions d'ancienneté viennent se mêler aux questions de représentation, les passions peuvent s'exacerber et les différends gagner en intensité même lorsque les groupes d'employés sont membres du même syndicat. Ces conflits peuvent provoquer des actions directes des employés à l'encontre des voyageurs, et, dans la pire des éventualités, mettre la vie des passagers en danger.

Compte tenu du caractère explosif de la question, les différends ne devraient pas être réglés uniquement par les autorités politiques ou économiques au détriment des attentes légitimes en matière d'ancienneté des groupes d'employés visés par la fusion des transporteurs aériens. Pendant des années, avant la déréglementation, les articles 3 et 13 des dispositions normalisées assurant la protection de la main-d'œuvre prévoyaient une procédure juste, dont le dernier palier était l'arbitrage, que le Civil Aeronautics Board (CAB) imposait systématiquement comme condition préalable à l'approbation des fusions, des acquisitions et des transactions semblables. L'article 3 des dispositions normalisées prévoit l'intégration «juste et équitable» des listes d'ancienneté de chaque métier ou catégorie d'employés lorsqu'une fusion a une incidence sur les droits d'ancienneté, ainsi que le règlement de ces questions à l'arbitrage en vertu de l'article 13 si les différends ne peuvent pas être réglés par la négociation collective ou quelque autre procédure. Certains syndicats du secteur du transport aérien ont également établi leurs propres lignes de conduite internes pour compléter les dispositions des articles 3 et 13. Après la déréglementation, toutefois, le ministère des Transports a pris la décision de ne plus jamais imposer les dispositions normalisées comme condition préalable à l'approbation des fusions ou des transactions semblables et de laisser les transporteurs et leurs employés régler eux-mêmes les questions d'ancienneté liées aux fusions.

L'attitude de laissez-faire adoptée par le ministère des Transports auquel les parties à la négociation collective s'adressaient auparavant pour régler toutes les questions de relations de travail découlant d'une fusion a profondément modifié le contexte dans lequel les différends liés à l'intégration des listes d'ancienneté sont réglés. En fait, cette approche s'est révélée totalement inefficace pour régler les différends qui surgissent lors de l'intégration des listes d'ancienneté. En fait, l'approche qui a cours désormais dans le secteur du transport aérien et qui a remplacé les procédures ordonnées énoncées aux articles 3 et 13 est celle de la «loi de la jungle», ce qui signifie que le groupe d'employés le plus fort - surtout s'il a l'appui de la direction du transporteur fusionné - réussit à imposer sa volonté au plus petit groupe.

To redress this imbalance of power, some process, such as sections 3 and 13 of the standard LPPs, should be imposed by statute for the resolution of seniority issues arising out of airline mergers and acquisitions.

Development of CAB and DOT Rules Regarding LPPs

The Imposition of LPPs Before Deregulation

The standards governing the imposition of LPPs as a condition of regulatory approval of airline mergers or similar transactions have their roots in the treatment of similar issues in the railroad industry. Since 1950 the CAB has routinely imposed LPPs as a condition for approval of airline transactions adversely affecting employees, and the validity of this policy has consistently been upheld by the courts. The CAB standardized its LPPs in 1961 in the *United-Capital Merger* case and thereafter imposed those LPPs in numerous cases. In 1972, in the *Allegheny-Mohawk Merger* case, the CAB reviewed its policy and, with minor modifications, reaffirmed its commitment to the formula adopted in *United-Capital*. The standard LPPs have since been known colloquially as "*Allegheny-Mohawk* LPPs."

Beginning no later than *United-Capital*, the standard LPPs expressly covered seniority issues. Section 3 of the *United-Capital* LPPs, which remained unchanged after *Allegheny-Mohawk*, provided that

"[i]nsofar as the acquisition or merger affects the seniority rights of the carriers' employees, provisions shall be made for the integration of seniority lists in a fair and equitable manner, including, where applicable, agreement through collective bargaining between the carriers and the representatives of the employees affected. In the event of failure to agree, the dispute may be submitted by either party for adjustment in accordance with Section 13."

Section 13 of the standard LPPs, both under *United-Capital* and *Allegheny-Mohawk*, established a procedure for the resolution of disputes, culminating in final and binding arbitration.

The CAB made no determination in section 3 of how seniority lists were to be integrated, beyond the general standard that the integration be "fair and equitable". Instead, the Board left this decision to the parties in each case. Over time, internal union procedures - supported by the obligation to arbitrate under section 13 of the LPPs - were developed for those cases in which both premerger employee groups in a particular craft or class were represented by the same labor organization. The most prominent of these internal union procedures has been, of course, the ALPA Merger Policy, which was developed beginning in the late 1940s. That policy, which has since been amended on numerous occasions and is a continual source of

Afin de rééquilibrer les forces, il conviendrait d'imposer par voie législative un processus quelconque, semblable à celui prévu aux articles 3 et 13 des dispositions normalisées, pour régler les questions d'ancienneté découlant de la fusion et de l'acquisition de transporteurs aériens.

Élaboration des règles de la CAB et du ministère des transports concernant les dispositions normalisées

L'imposition des dispositions normalisées avant la déréglementation

Les normes régissant l'imposition des dispositions normalisées comme condition préalable à l'approbation par l'organisme de réglementation des fusions de transporteurs aériens et des transactions semblables s'inspirent des règles appliquées dans le secteur du transport ferroviaire pour régler le même genre de questions. Depuis 1950, le CAB a invariablement imposé les dispositions normalisées comme condition préalable à l'approbation des transactions des transporteurs aériens qui lésent les employés, et la validité de cette ligne de conduite a constamment été confirmée par les tribunaux. Le CAB a normalisé ces dispositions en 1961 dans l'affaire *United-Capital Merger* et les a par la suite imposées dans de nombreuses affaires. En 1972, dans l'affaire *Allegheny-Mohawk Merger*, le CAB a procédé à un examen de sa ligne de conduite et, après quelques modifications mineures, s'est dit plus que jamais déterminé à continuer d'appliquer la formule retenue dans *United-Capital*. Depuis ce temps-là, les dispositions normalisées sont devenues dans le langage courant les «dispositions normalisées Allegheny-Mohawk».

À partir de l'affaire *United-Capital*, les dispositions normalisées englobaient expressément l'ancienneté. L'article 3 des dispositions normalisées énoncées dans *United-Capital*, sur lesquelles la décision *Allegheny-Mohawk* n'a eu aucune incidence, prévoyait ce qui suit:

«[d]ans la mesure où l'acquisition ou la fusion a une incidence sur les droits d'ancienneté des employés des transporteurs, des dispositions doivent être prises en vue d'intégrer les listes d'ancienneté de manière juste et équitable, ce qui peut signifier, lorsqu'il y a lieu, la conclusion d'ententes dans le cadre de négociations collectives entre les transporteurs et les représentants des employés concernés. En l'absence d'entente, l'une ou l'autre partie peut soumettre le litige pour règlement en conformité avec l'article 13.»

L'article 13 des dispositions normalisées énoncées dans *United-Capital* et *Allegheny-Mohawk* décrit la procédure applicable pour régler les différends, dont la dernière étape est l'arbitrage exécutoire.

L'article 3 ne donnait aucune précision sur la manière dont les listes d'ancienneté devaient être intégrées, à part indiquer de manière générale que l'intégration devait être effectuée de manière «juste et équitable». Le CAB laissait plutôt aux parties le soin d'établir elle-même les règles d'intégration dans chaque cas. Au fil des années, les syndicats se sont dotés de procédures internes - en raison de l'obligation de renvoyer les différends à l'arbitrage en vertu de l'article 13 des dispositions normalisées - pour parer aux situations où les deux groupes d'employés faisant partie d'une catégorie ou exerçant un métier particulier étaient représentés par la même organisation syndicale avant la fusion. La plus connue de ces procédures internes est, bien

debate within ALPA, provides for a three-stage process for integrating seniority lists, with each stage to be completed within a specified time period: (1) data collection and verification; (2) negotiation and, if necessary, mediation; and (3) in the event no resolution has been achieved through negotiation or mediation, arbitration before a board of ALPA members, chaired by a neutral person from outside the association. The outcome of this process is binding upon ALPA and becomes the position of the association in negotiations and, if necessary, in arbitration with the merged carrier under sections 3 and 13. ALPA Merger Policy has governed the integration of pilot seniority lists in virtually every airline merger since the early 1960s in which both premerger pilot groups were represented by ALPA.

The process established under sections 3 and 13 has served the interests of all concerned. It guarantees that an impartial resolution will be achieved, through arbitration if necessary, and thus protects the interests of all airline employees in resolving seniority integration conflicts. Moreover, from the perspective of the affected carriers, seniority integration under sections 3 and 13 has been essentially a "no-cost" item. Aside from marginal cost increases, such as potentially increased training costs, protection of seniority rights between two premerger employee groups through this process is on the whole greatly beneficial to the carriers because an impartial process tends to minimize the inevitable antagonisms that arise from the clash of conflicting seniority interests.

[106] While the above provides useful background and perspective concerning the U.S. experience, it also reinforces the need for careful attention to the preservation and protection of the acquired rights of employees in a "fair and equitable" manner. In an involuntary merger situation, the stronger group should not be allowed to prevail over the weaker group and the rights of employees should, the authors submit, receive due protection. The other consideration of importance for present purposes is that not only is a fair process required for effective seniority integration in this context, but that effective industrial relations require such an impartial process to reduce antagonisms. An additional point of importance is that given the complexity and detail of what must be done a mediative, interactive approach is almost always of value.

entendu, la politique de l'ALPA portant sur les fusions dont les origines remontent à la fin des années 1940. Cette politique, qui a fait l'objet de nombreuses modifications par la suite, et qui continue d'alimenter les débats à l'ALPA, prévoit une procédure en trois étapes pour l'intégration des listes d'ancienneté, chaque étape devant être menée à terme dans un délai particulier: 1) collecte et vérification des données; 2) négociation et, au besoin, médiation; et 3) dans les cas où la négociation ou la médiation se soldent par un échec, l'arbitrage devant un conseil composé de membres de l'ALPA et présidé par un tiers indépendant de l'extérieur. La décision de ce conseil est exécutoire et devient la position de l'Association durant les négociations et, au besoin, durant la procédure d'arbitrage avec le transporteur fusionné en vertu des articles 3 et 13. La politique de l'ALPA sur les fusions a régi l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes pratiquement chaque fois qu'il y a eu fusion de transporteurs aériens depuis le début des années 1960 et que les deux groupes de pilotes concernés étaient représentés par l'ALPA avant la fusion.

La procédure établie sous le régime des articles 3 et 13 sert les intérêts de toutes les parties concernées. Elle garantit que le différend sera réglé de manière impartiale, par l'arbitrage, au besoin, et elle protège ainsi les intérêts de tous les employés des transporteurs aériens en permettant de régler les conflits liés à l'intégration des listes d'ancienneté. Les transporteurs concernés y trouvent aussi leur compte, car l'intégration des listes d'ancienneté en vertu des articles 3 et 13 ne leur «coûte à peu près rien». Exception faite de quelques augmentations du coût marginal, dont celui de la formation par exemple, la protection des droits d'ancienneté des deux groupes d'employés par cette méthode rapporte généralement beaucoup aux transporteurs parce qu'une procédure impartiale est davantage susceptible d'atténuer les antagonismes qui résultent inévitablement de l'intégration de droits d'ancienneté incompatibles.

(traduction)

[106] Si le texte reproduit au paragraphe précédent fournit des renseignements et des points de vue utiles sur l'expérience américaine, il souligne aussi à grands traits la nécessité d'accorder une attention particulière à la préservation et à la protection des droits acquis d'une manière «juste et équitable». Dans le cas d'une fusion forcée, le groupe le plus fort ne devrait pas imposer sa loi au groupe le plus faible et les droits des employés devraient, les auteurs affirment-ils, être protégés comme il se doit. L'autre aspect qui doit retenir notre attention aux fins de l'affaire qui nous occupe est que, outre le fait qu'il est nécessaire d'instaurer une procédure juste pour pouvoir intégrer efficacement les listes d'ancienneté, une telle procédure est indispensable pour favoriser des relations de travail harmonieuses et ainsi atténuer les antagonismes entre les parties. Un autre élément important est que, en raison de la complexité de la tâche et du degré de minutie exigé, il est presque toujours préférable de privilégier une approche axée sur la médiation et la collaboration.

[107] There are other general considerations respecting seniority, which are as important as the above background considerations. It must also be considered how the seniority ranking once completed will be used. Some commentators recognizing this, have distinguished two types of seniority: competitive seniority and benefits seniority. Frequently, the two uses of seniority are separate and the two may live side by side. Employees may be eligible to retire after 35 years of service or "benefits seniority." At the same time, they may be ranked on a competitive scale, which will determine certain other entitlements. In the present case, although it was not expressly stated in the arbitral protocol, it was understood that the arbitrator was to propose a list to integrate all pilots in respect of benefits that, in the two predecessor airlines, had been typically awarded on the basis of a competitive list. The seniority list to be prepared would henceforth be used to award competitive benefits in the merged airline. It is important, therefore, to understand precisely what the competitive list would be used for, or somewhat more specifically, in respect of what particular aspects of employment was it anticipated that a competitive seniority list would be used.

[108] A useful reference to understand the aspects of their employment, which the parties understood would be generally accessed on the basis of the competitive seniority list to be prepared, was included as part of the book of documents submitted by ACPA in respect of the present proceedings. Tab 4 of that book of documents dated October 2000, entitled "Detailed Description and Rational for Seniority Proposal of ACPA," was initially submitted to the arbitrator. Under the heading, "The Importance of Seniority for Pilots," the submission indicated:

21. For any employee group, seniority is one of the most important benefits of collective bargaining. This is so even though in many workplaces, seniority has relatively limited application. Under non-pilot collective agreements, seniority is often used as the sole criterion only when selecting employees for layoff during reductions in the active workforce. Seniority is also commonly used as one of the factors (along with skill and ability) to be considered in selecting employees for

[107] Il existe d'autres considérations d'ordre général concernant la question de l'ancienneté qui sont jugées aussi importantes que celles dont il a été question aux paragraphes précédents. Il faut également tenir compte de la manière dont l'ordre d'ancienneté établi sera utilisé. À cet égard, certains observateurs ont défini deux types d'ancienneté: l'ancienneté fondée sur la concurrence et l'ancienneté aux fins des avantages. Bien souvent, les deux types d'ancienneté sont utilisés de manière différente et existent en parallèle. Les employés peuvent avoir le droit de prendre leur retraite après 35 années de service, ce qui correspond à «l'ancienneté aux fins des avantages». Par ailleurs, ils peuvent être inscrits sur une liste de mise en concurrence qui leur donne accès à certains autres droits. En l'espèce, même si le protocole d'arbitrage ne donnait aucune précision à ce sujet, il était entendu que l'arbitre devait proposer une liste intégrant tous les pilotes jouissant d'avantages qui leur avaient généralement été accordés, chez les deux transporteurs aériens antérieurs, après application de la liste de mise en concurrence. La nouvelle liste d'ancienneté à établir sera utilisée à l'avenir pour accorder les avantages selon la formule de la concurrence dans l'entreprise fusionnée. Il est donc nécessaire de comprendre à quoi servira en réalité la liste de mise en concurrence ou, plus précisément, relativement à quels aspects particuliers de l'emploi il était prévu d'utiliser cette liste.

[108] Pour avoir une meilleure idée des aspects de leur emploi auxquels les parties s'attendaient généralement à avoir accès à partir de la future liste d'ancienneté fondée sur la mise en concurrence, il convient de prendre connaissance d'un document inclus dans le recueil de documents présenté par l'APAC relativement à l'affaire en l'instance. L'onglet 4 du recueil de documents daté d'octobre 2000, intitulé «Description détaillée et justification de la proposition de l'APAC relative à l'intégration des listes d'ancienneté», a été présenté en premier lieu à l'arbitre. Sous la rubrique «L'importance de l'ancienneté pour les pilotes», on peut lire ce qui suit:

21. Pour n'importe quel groupe d'employés, l'ancienneté est l'un des aspects les plus importants de la négociation collective. Il en est ainsi même si, à de nombreux lieux de travail, l'ancienneté est relativement peu utilisée. Dans les conventions collectives des employés autres que les pilotes, l'ancienneté entre en ligne de compte seulement lorsqu'il faut dresser la liste des employés à licencier dans le cadre d'une réduction des effectifs, et c'est bien souvent le seul critère qui

promotions or transfers. Beyond those applications, seniority counts for little under many non-pilot collective agreements.

22. For pilots, however, seniority is the factor (at both Air Canada and CAIL) governing the distribution of almost all important benefits at the airline including:

"a. avoiding layoff or 'furlough';

b. claiming promotions or transfers to preferred pilot positions. These are made available on a regular basis (at Air Canada, twice per year and sometimes more often) through 'equipment bids'. Through such bids, pilots can lay claim to preferred pilot jobs, solely on the basis of seniority and without regard to the amount of training that they may require compared to a junior bidder. A pilot position may be preferred for various reasons:

i. it involves flying larger aircraft over longer routes to preferred destinations (which gives rise to higher pay, job satisfaction and perhaps preferred blocks of time of work);

ii. it is of a higher rank in terms of pay, responsibility and prestige (e.g., Captain vs. First Officer);

iii. it involves flying from a city or 'base' that is preferred by the bidder (Air Canada has bases at Montreal, Toronto, Winnipeg, and Vancouver, while CAIL has bases at Toronto, Edmonton and Vancouver).

c. even amongst those pilots who have bid into the same pilot 'position' (i.e., who fly the same aircraft, with the same rank, from the same base - e.g., all A-340 Captains in Toronto), seniority is then applied each month to govern all aspects of scheduling the pilots' work (these aspects are sometimes called 'domicile rights');

i. who will fly a pre-planned monthly schedule or block of flights, as opposed to being on call or 'reserve';

ii. amongst those not on reserve, who will get their preference of pre-planned blocks;

iii. when extra flying ('open time') is available, who will be able to claim that flying if they want it, or to decline it if they don't."

23. In exercising those monthly "domicile rights" alone, a pilot's relative seniority can make a huge difference to his or her life. Being able to select a preferred schedule, even amongst only Toronto-based A-340 Captains, can make a vast difference in level of pay, amount of time off and predictability of time off. In human terms, it can dictate the number of years a pilot

est appliqué. L'ancienneté est aussi l'un des facteurs (avec les compétences et les capacités) qui est généralement pris en considération pour accorder des promotions ou des mutations. À part cela, l'ancienneté occupe une place négligeable dans les conventions collectives de la plupart des employés autres que les pilotes.

22. Chez les pilotes, toutefois, l'ancienneté est le seul facteur (à Air Canada comme aux LACI) qui régit l'attribution de la quasi totalité des avantages importants accordés par le transporteur aérien, y compris:

a. échapper à un licenciement;

b. obtenir une promotion ou une mutation aux postes de pilote de leur choix. Ces postes sont attribués à intervalles réguliers (deux fois par année et parfois même plus souvent à Air Canada) par appel de candidature. Ces appels permettent aussi aux pilotes de revendiquer les postes de leur choix, en faisant valoir exclusivement leur ancienneté, et sans qu'il soit tenu compte de la formation dont ils pourraient avoir besoin par rapport à un candidat moins chevronné. Il existe diverses raisons pour postuler un poste particulier:

i. pour piloter un plus gros aéronef sur de plus longues distances vers des destinations préférées (ce qui s'accompagne d'un meilleur salaire, d'une satisfaction professionnelle accrue et parfois même de blocs de périodes de travail plus intéressants);

ii. pour accéder à un rang supérieur sur les plans de la rémunération, des responsabilités et du prestige (p. ex., commandant de bord par opposition à premier officier);

iii. pour piloter des avions qui décollent d'une ville ou «base» préférée (Air Canada a des bases à Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver et les LACI ont des bases à Toronto, Edmonton et Vancouver).

c. même parmi les pilotes qui ont posé leur candidature au même «poste» de pilote (c.-à-d., qui pilotent le même aéronef, avec le même rang, à la même base - p. ex., tous les commandants de A-340 à Toronto), l'ancienneté est ensuite appliquée chaque mois pour régir tous les aspects de l'établissement de l'horaire de travail des pilotes (ces aspects sont parfois appelés les «droits de domicile»), à savoir:

i. qui obtiendra un horaire de vols ou un bloc de vols mensuels préétabli, et qui sera désigné comme pilote en «disponibilité» ou de «réserve»;

ii. parmi ceux qui ne sont pas désignés comme pilotes de , qui obtiendra les blocs de vols préétablis de son choix;

iii. lorsque des heures de vol supplémentaires sont offertes, qui pourra réclamer ces heures ou les refuser.»

23. Dans l'exercice de ces seuls «droits de domicile» mensuels, l'ancienneté relative d'un pilote peut faire une énorme différence. Le fait de pouvoir choisir son horaire de travail, même pour les commandants de A-340 dont la base d'attache est située à Toronto, peut faire toute une différence sur le plan de la rémunération, des congés et de la prévisibilité de ces

must wait before he or she can be home for Christmas, for a family birthday, have a weekend off with his or her spouse, and so on.

24. Thus, pilots carefully plan their equipment bids and monthly block bids to give them the job best suited to their personal preferences. While a large number of pilots exercise their seniority in equipment bids to attain the highest available rank on the largest aircraft available, many others choose not to. The latter prefer to remain at their current rank or on their current aircraft until their relative seniority is sufficient to allow for reasonable domicile rights in their chosen rank on their chosen aircraft.

congrés. Sur le plan humain, cela peut avoir une incidence sur le nombre d'années nécessaires pour célébrer Noël à la maison, être présent à un anniversaire, passer une fin de semaine avec son conjoint, et ainsi de suite.

24. Dès lors, les pilotes planifient soigneusement leurs offres de candidature pour l'obtention de postes de pilote à bord de certains aéronefs et de blocs de périodes de travail mensuels afin d'obtenir l'emploi qui correspond le mieux à leurs préférences personnelles. Si un grand nombre de pilotes exercent leur droit d'ancienneté dans le cadre des appels de candidature visant à combler des postes à bord de certains aéronefs afin d'atteindre le rang le plus élevé possible à bord du plus gros aéronef disponible, il y en a aussi beaucoup d'autres qui ne se prévalent pas de ce droit. Ils préfèrent conserver leur rang actuel ou continuer de piloter le même aéronef jusqu'à ce que leur ancienneté relative soit suffisante pour leur conférer des droits de domicile raisonnables au rang de leur choix, à bord de l'aéronef de leur choix.

(traduction)

[109] The relationship of seniority to pay and to benefit levels is also of importance. Although the above note does not expressly make the point, seniority also determines pay for pilots indirectly, since pay, as noted below, is dependent among other factors as set out in the relevant collective agreement, such as equipment status and hours and routes flown, which are established according to seniority.

[109] La relation entre l'ancienneté et le niveau de la rémunération et des avantages doit également retenir notre attention. Même si la note qui précède est muette sur ce point, l'ancienneté détermine aussi, indirectement, la rémunération des pilotes, puisque cette rémunération, ainsi qu'il est précisé ci-après, est tributaire d'un certain nombre d'autres facteurs énoncés dans la convention collective pertinente, comme le statut de l'appareil, ainsi que les heures et les itinéraires de vol, qui sont établis en fonction de l'ancienneté.

[110] As well, during a pilot's pension salary reference years, a pilot's seniority will also affect the amount of his pension. A pilot's pension will generally relate to the value of his salary over the last five years of his employment. If a pilot can only bid equipment at the mid-levels during this period, his salary will be correspondingly affected and his pension based on his salary will be accordingly reduced.

[110] En outre, durant la période de référence servant au calcul de la pension, l'ancienneté d'un pilote aura également une incidence sur le montant de sa pension. La pension d'un pilote est généralement fonction du salaire touché durant ses cinq dernières années d'emploi. Ainsi, un pilote qui peut uniquement poser sa candidature à des postes de pilote à bord d'aéronefs de niveau intermédiaire durant cette période touchera un salaire moins élevé et sa pension sera donc moindre.

[111] The relationship between salary and seniority is helpfully brought out in the following tables provided by the parties in the course of the present reconsideration proceedings. The first table provides a general illustrative sample of hourly pay. Actual pay, as determined in accordance with the collective agreement, may be more complex than the general example provided. Hourly pay is generally dependent on the equipment flown, the status of the pilot or the pilot's level of responsibility (Captain, First Officer, Second Officer or Relief), then the pilots experience level in years with Air Canada and finally, of course,

[111] Les tableaux reproduits ci-après, qui ont été fournis par les parties dans le cadre de l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, fournissent des renseignements utiles sur la relation qui existe entre le salaire et l'ancienneté. Le premier tableau donne quelques renseignements d'ordre général sur la rémunération horaire. Il se peut que la rémunération réelle, qui est déterminée en conformité avec les dispositions de la convention collective, soit plus complexe que l'exemple général fourni. La rémunération horaire est généralement fonction de l'appareil utilisé, du statut du pilote ou de son niveau

on the hours flown. All of these, except for the number of years of experience at the company are dependent upon the given pilot's seniority number. It is also necessary to be aware, as noted in ACPA's submission cited above, that the relationship between level of seniority and equipment flown is not always necessarily direct. Since bases, (and Air Canada pilots may now be based at Montréal, Toronto, Winnipeg, Vancouver or Edmonton) are also determined on a seniority basis, pilots may forego a move to a higher equipment level or status in order to retain a preferred base or lifestyle. By this, they may lose pay insofar as it is dependent upon equipment level and status. Vancouver, where many former Canadian pilots reside, is generally a more preferred base.

de responsabilité (commandant, premier officier, second officier ou pilote de relève), puis du nombre d'années d'expérience du pilote à Air Canada et, finalement, du nombre d'heures de vol, bien entendu. Tous ces facteurs, à l'exception du nombre d'années d'expérience acquises à la société, sont fonction de la place qu'occupe le pilote sur la liste d'ancienneté. Il importe aussi de savoir, ainsi qu'il est précisé dans les observations de l'APAC reproduites précédemment, qu'il n'existe pas toujours un lien direct entre le niveau d'ancienneté et l'appareil attribué. Étant donné que les bases (et les pilotes d'Air Canada peuvent maintenant être rattachés aux bases de Montréal, Toronto, Winnipeg, Vancouver ou Edmonton) sont aussi attribuées en fonction de l'ancienneté, il arrive que des pilotes s'abstiennent de postuler un poste à bord d'un plus gros appareil ou un poste de niveau supérieur pour demeurer à la base de leur choix ou conserver leur style de vie. En s'abstenant de la sorte, ils se privent parfois d'une augmentation de salaire dans la mesure où la rémunération est fonction de l'appareil attribué et du statut. La base de Vancouver, où résident bon nombre des anciens pilotes de Canadien, est généralement un lieu d'affectation recherché.

Air Canada Equipment Ranking & Hourly Pay April 2, 2000			
Equipment	Hourly Pay		
B744	Captain (12thYear)	First Officer (12thYear)	Relief Pilot (4thYear)
	\$278.16	\$184.62	\$112.98
A340 A330	Captain (12thYear)	First Officer (12thYear)	Relief Pilot (4thYear)
	\$245.22	\$164.46	\$100.73
B767	Captain (12thYear)	First Officer (8thYear)	Relief Pilot (4thYear)
	\$219.83	\$134.75	\$85.55
A320 A319	Captain (12thYear)	First Officer (5thYear)	
	\$200.02	\$108.38	
DC-9	Captain (12thYear)	First Officer (5thYear)	
	\$184.05	\$100.21	
LCC	Captain (12thYear)	First Officer (5thYear)	
	\$166.87	\$94.97	

Classement en fonction des appareils d'Air Canada et rémunération horaire - 2 avril 2000			
Appareil	Rémunération horaire		
B744	Commandant (12 ^e année)	Premier officier (12 ^e année)	Pilote de relève (4 ^e année)
	278,16 \$	184,62 \$	112,98 \$
A340 A330	Commandant (12 ^e année)	Premier officier (12 ^e année)	Pilote de relève (4 ^e année)
	245,22 \$	164,46 \$	100,73 \$
B767	Commandant (12 ^e année)	Premier officier (8 ^e année)	Pilote de relève (4 ^e année)
	219,83 \$	134,75 \$	85,55 \$
A320 A319	Commandant (12 ^e année)	Premier officier (5 ^e année)	
	200,02 \$	108,38 \$	
DC-9	Commandant (12 ^e année)	Premier officier (5 ^e année)	
	184,05 \$	100,21 \$	
LCC	Commandant (12 ^e année)	Premier officier (5 ^e année)	
	166,87 \$	94,97 \$	

CL 65	Captain (12th Year)	First Officer (4th Year)
	\$136.79	\$61.52

(Table provided for reconsideration proceedings)

[112] A second table is also of importance as it provides a ready reference to the reader, respecting the perceived stages of pilot advancement through the different equipment levels and ranks at the combined Air Canada. Generally, status and pay are dependent on equipment flown and rank. The highest status, best paid position in Air Canada is therefore Captain on a 747 aircraft (designated B744 on the list) with the lowest status pilot position being that of First Officer on the CL 65 regional jet.

Pilot Position Ranking - Article 25.01.02

Rank	Status	Equipment
1	Captain	B744
2	Captain	A340/330
3	Captain	B767
4	Captain	A320/319
5	Captain	B737
6	Captain	DC-9
7	Captain	LCC*
8	First Officer	B744
9	First Officer	A340/330
10	First Officer	B767
11	Captain	CL 65
12	First Officer	A320/319
13	First Officer	B737
14	First Officer	DC-9
15	First Officer	LCC*
16	Relief Pilot	B744
17	Relief Pilot	A340
18	Relief Pilot	B767
19	First Officer	CL 65

CL 65	Commandant (12 ^e année)	Premier officier (4 ^e année)
	136,79 \$	61,52 \$

(Tableau fourni aux fins de la demande de réexamen; traduction)

[112] Le deuxième tableau reproduit ci-après doit également retenir notre attention, car il fournit en un clin d'oeil des renseignements utiles sur les diverses étapes possibles d'un cheminement de carrière d'un pilote selon le type d'appareil attribué et le rang du pilote à Air Canada (après la fusion). Généralement, le statut et la rémunération sont fonction de l'appareil utilisé et du rang. Le statut le plus élevé, en d'autres termes, le poste le mieux rémunéré à Air Canada, est dès lors celui de commandant de 747 (B744 sur la liste) et le poste de pilote qui se situe au dernier rang dans la hiérarchie est celui de premier officier d'un jet régional CL 65.

Classement des postes de pilote - Article 25.01.02

Classement	Statut	Appareil
1	Commandant	B744
2	Commandant	A340/330
3	Commandant	B767
4	Commandant	A320/319
5	Commandant	B737
6	Commandant	DC-9
7	Commandant	LCC*
8	Premier officier	B744
9	Premier officier	A340/330
10	Premier officier	B767
11	Commandant	CL 65
12	Premier officier	A320/319
13	Premier officier	B737
14	Premier officier	DC-9
15	Premier officier	LCC*
16	Pilote de relève	B744
17	Pilote de relève	A340
18	Pilote de relève	B767
19	Premier officier	CL 65

*LCC positions did not exist at the time of merger

(Table provided for reconsideration proceedings)

[113] It is important to recall that while relative seniority, once established, generally remains constant, a pilot obtains a higher (actually lower number since the best number is 1) seniority number as a result of retirement or another situation where a pilot with a better number leaves the seniority list. Pilots, as mentioned previously, in both the former Air Canada and the former CAIL, followed the practice of bidding twice annually in respect of equipment and location. The bid is based upon the airlines' template, which sets out how many pilots will be required according to the indicated parameters of base, equipment and status. Pilots are then assigned a position after bidding on a Pilot Position Assignment List. See appendix "A" for a sample of an actual list submitted to the Board in respect of the present reconsideration showing bids for an A340 First Officer position at Toronto, to provide a concrete illustration. YZ means Toronto, F is First Officer and C, Captain.

[114] Pilots do not bid for jobs or positions with the company or at one of its bases. They bid to operate an aircraft located at a base, at an identified status or level.

[115] The equipment available to be flown in an airline is, therefore, a factor in determining the number of jobs or positions that the airline will seek to fill from its pilot workforce on any given bid at a given location. Obviously, since the aircraft are almost continuously scheduled when in service, each aircraft will require a number of pilots, captains and first officers and in respect of certain aircraft, generally on longer routes, relief pilots. To assign the positions available in Air Canada at different bases, on different aircraft, the positions will be listed for purposes of a twice yearly equipment bid. The equipment bid list will be made available to the eligible pilots and will show the equipment to be operated and the base location of each aircraft. The bid list will identify vacancies for pilots which have arisen and any reductions or changes in equipment, and will identify the number of pilots who

*Les postes de pilote de LCC n'existaient pas au moment de la fusion

(Tableau fourni aux fins de la demande de réexamen; traduction)

[113] Il importe de rappeler que, si l'ancienneté relative, une fois établie, demeure généralement inchangée, un pilote obtient un numéro d'ancienneté plus élevé (en fait un numéro moins élevé étant donné que celui qui a le plus d'ancienneté porte le numéro 1) lorsqu'un autre pilote ayant plus d'ancienneté est rayé de la liste parce qu'il prend sa retraite ou pour une autre raison. Ainsi qu'il est mentionné précédemment, les pilotes d'Air Canada et des LACI avaient coutume de poser leur candidature deux fois par année pour postuler des postes à bord d'appareils particuliers à partir de bases d'attache particulières. Le processus est fondé sur la grille établie par le transporteur aérien, qui indique le nombre de pilotes requis selon certains paramètres, à savoir la base, l'appareil et le statut. Les pilotes obtiennent ensuite un poste après avoir inscrit leur nom sur une liste d'attribution des postes de pilote. Un modèle de liste présentée au Conseil dans le cadre de la demande de réexamen dont il est saisi en l'espèce est reproduit à l'annexe A. Il s'agit d'un appel de candidatures véritable visant à combler un poste de premier officier à bord d'un A340 à Toronto. Les lettres YZ désignent l'aéroport de Toronto, P veut dire premier officier et C, commandant.

[114] Les pilotes ne posent pas leur candidature pour obtenir des postes ou des emplois à la société même ou à l'une de ses bases. Ils posent leur candidature pour piloter un aéronef à partir d'une base particulière, avec un statut ou un niveau particulier.

[115] Le nombre d'appareils dont dispose un transporteur aérien entre donc en ligne de compte pour déterminer le nombre de postes que le transporteur voudra combler dans le cadre d'un appel de candidatures à une base particulière. De toute évidence, vu que les aéronefs fonctionnels sont utilisés presque continuellement, il faut prévoir un certain nombre de pilotes, de commandants et de premiers officiers et, dans le cas des longs itinéraires, de pilotes de relève, pour chaque aéronef. Aux fins d'attribuer les postes disponibles à ses différentes bases, à bord de ses divers aéronefs, Air Canada dressera une liste qui sera utilisée aux fins de deux appels de candidature annuels. La liste sera fournie aux pilotes admissibles et indiquera l'appareil à attribuer et sa base d'attache. La liste indiquera également les postes de pilote à combler et toute modification ou diminution des appareils, ainsi

will be required. Pilots whose seniority number allows them to do so, will be permitted to bid up.

[116] Once awarded a position, Air Canada's practice has been that a pilot essentially is the owner of their position until they leave it by bidding up or when a position is reduced. In such circumstances, the "forced reduced" pilot may displace a pilot junior on the seniority list at the base where he or she is situated. Pilots may also displace junior pilots at an open base.

[117] Pilots generally plan their careers in the expectation that they will determine their pay, their working conditions, their base and their career progress by bidding their seniority at the bi-annual equipment bid. They also bid on a monthly basis, as noted above, for blocks of monthly scheduled flights and for open flying time, on the basis of their seniority number.

[118] One other factor deserves mention. Obviously, if an airline obtains new routes or opens new routes, and purchases new equipment, significant numbers of new pilot positions will open up. This tends to occur when economic circumstances favor the airline industry and is generally clustered in a certain time period. Typically, there will be periods during which no new pilots are hired, followed by a period when significant numbers of pilots are added. The pattern of growth has not been the same in every airline, however, since for a variety of reasons the airlines have not always developed or profited equally. This had resulted in Air Canada and Canadian, in a very serious divergence in hiring patterns. In the award, the arbitrator considered this circumstance and one of his observations nicely summarized the situation. The arbitrator also summarized the positions taken by the parties in the arbitration in this portion of his award and this summary is included here for ease of reference.

The other significant feature of this case, apart from the circumstances of the merger, is the disparity in hiring patterns, and thus current seniority dates, by these two otherwise comparable major airlines. The key difference is that CAIL's hiring virtually ended as of August 14th, 1990. After that the effects of a recession began to be felt at both airlines, Air Canada pilots consequently being subjected to extensive furloughs, while the CAIL pilots opted instead for wage

que le nombre de pilotes requis. Les pilotes qui ont le numéro d'ancienneté nécessaire auront le droit de poser leur candidature.

[116] Chez Air Canada, le pilote auquel un poste est attribué demeure essentiellement propriétaire de son poste jusqu'à ce qu'il pose sa candidature à un poste de niveau supérieur ou que le niveau du poste soit réduit. Dans ce dernier cas, il peut alors supplanter un pilote ayant moins d'ancienneté à sa base d'attache. Les pilotes peuvent également supplanter les jeunes pilotes qui sont rattachés à une base ouverte.

[117] Les pilotes planifient généralement leurs carrières en tenant pour acquis qu'ils détermineront leur rémunération, leurs conditions de travail, leur base d'attache et leur cheminement professionnel en faisant valoir leur ancienneté deux fois par année dans le cadre des appels de candidature. Ils posent également leur candidature tous les mois, ainsi qu'il est indiqué précédemment, pour obtenir des blocs d'heures de vol préétablis et des heures de vol supplémentaires toujours en fonction de leur ancienneté.

[118] Il y a un autre facteur qui doit retenir notre attention. À l'évidence, un transporteur aérien qui obtient ou crée de nouveaux itinéraires et qui fait l'acquisition de nouveaux appareils n'a d'autre choix que de doter un grand nombre de nouveaux postes de pilote. Cela arrive surtout quand les conditions économiques sont favorables et pendant une période bien définie. Il y a généralement des périodes où aucun nouveau pilote n'est embauché et des périodes où l'effectif des pilotes augmente considérablement. La croissance n'a toutefois pas été la même dans chacune des entreprises de transport aérien, car, pour une diversité de raisons, elles ne se sont pas toujours développées au même rythme. C'est ce qui explique l'énorme écart qui existe entre Air Canada et Canadien sur le plan des pratiques d'embauche. Dans sa décision, l'arbitre se penche sur cet aspect, qu'il résume d'ailleurs fort bien. Il trace également les grandes lignes des positions défendues par les parties à l'arbitrage et son résumé est inclus en l'espèce par souci de commodité.

Hormis les circonstances de la fusion, l'autre aspect important de la présente affaire est l'écart qui existe sur le plan des pratiques d'embauche et, par conséquent, entre les dates actuelles d'ancienneté des pilotes de ces deux importants transporteurs aériens par ailleurs comparables. La principale différence tient au fait que LACI a essentiellement cessé d'embaucher des pilotes le 14 août 1990. Après cette date, les effets d'une récession ont commencé à se faire ressentir chez

concessions and extended leaves of absence. From 1995 on, however, Air Canada was in a financial position to take advantage of the economic upturn, as well as the access to "transborder" routes (read "U.S.") that the full implementation of the two governments' "Open Skies" Policy now permitted.

Air Canada over the next five years was in an unprecedented growth mode, augmenting the size of its pilot force by roughly another two-thirds as of the date of the current merger. Canadian, on the other hand, continued to be too cash-strapped to plumb the opportunities, and from 1995 to the date of the merger its hiring remained virtually stagnant. That has created a huge imbalance in the current demography: one group of pilots in a stagnant airline bearing dates of hire of 1990 or earlier; the other in a fast-growing, increasingly prospering airline with something approaching half of its ranks bearing hiring dates (although many were employed initially by the Connectors) of 1995 or later.

And what are the respective positions on "seniority" adopted by the two parties in these proceedings? For ALPA, on behalf of the struggling Canadian group, the submission is that nothing but "date of hire" can be hoped to provide a solution that is appropriately fair to the expectations and interests of both sides. Recognizing the "boulder in the road" of CAIL's "difficult" financial position, Mr. Hayes on behalf of ALPA has repeatedly invited ACPA to identify what equitable "problems" might arise with that form of solution, and indicated that ALPA is prepared to fix them. ACPA, for its part, has flatly declined ALPA's invitation to indicate what it thinks should be done to make date-of-hire work here; given the manifest disparity in the demographics for one group, as opposed to the group that can point to virtually all of the "equities" coming into the merger, ACPA submits that date-of-hire is simply the wrong model to start from. In fact, ACPA asserts, the imbalance between the two groups in those two respects is so dramatic that "date of hire" is the last place that employees would expect the arbitrator to begin. Instead, ACPA suggests that the only way to attempt to meet genuine pre-merger expectations here, and avoid the transfer of "windfall gains" from one group to the other, is to carefully evaluate the contribution of each to the ongoing enterprise, and construct the integrated list on a ratioed basis to reflect that. ACPA advised at the outset that that is exactly what it attempted to do in fashioning a realistic position to place before the tribunal, giving credit to clear "added value" such as the acquisition by Air Canada of CAIL's extensive Pacific network. Having done that analysis, ACPA's conclusion, placed before this hearing, was that the appropriate ratio for slotting Air Canada pilots and CAIL pilots on the integrated list would be at the rate of 3.99 to 1.

(pages 13-15)

les deux transporteurs aériens et les pilotes d'Air Canada ont dès lors fait l'objet de licenciements massifs, alors que ceux des LACI ont opté pour des réductions de salaire et des congés prolongés. Cependant, à partir de 1995, Air Canada a été en mesure, sur le plan financier, de tirer partie du redressement de l'économie, de même que de l'accès aux itinéraires «transfrontaliers» (lire «marché américain») que la mise en application intégrale de la politique d'ouverture de l'espace aérien des deux gouvernements permettait dorénavant.

Au cours des cinq années suivantes, Air Canada a connu une croissance sans précédent, augmentant son effectif de pilotes des deux tiers environ à la date de la fusion en cours. Pour sa part, Canadien a continué d'éprouver des difficultés financières qui l'ont empêchée de saisir les occasions qui se sont présentées et, de 1995 à la date de la fusion, à peu près aucun pilote n'a été embauché. C'est pourquoi les données démographiques actuelles sont si différentes d'un groupe à l'autre: il y a d'une part un groupe qui travaille pour un transporteur aérien en léthargie et dont l'ancienneté remonte à 1990 ou avant, et, d'autre part, un groupe employé par une entreprise de plus en plus prospère qui prend rapidement de l'expansion et dont quasiment la moitié des effectifs a été embauchée en 1995 ou après (mais un grand nombre était employé à l'origine par les transporteurs correspondants).

Venons-en maintenant aux observations présentées par chacune des parties relativement à la question de «l'ancienneté» dans l'affaire dont je suis saisi en l'espèce. L'ALPA, pour le compte du groupe Canadien en difficulté, fait valoir que seule la «date d'embauche» offre l'espoir d'une solution qui tient compte de manière juste des attentes et des droits des deux parties. Reconnaissant que la situation financière «difficile» des LACI représentait un obstacle, M. Hayes, le représentant de l'ALPA, a invité à plusieurs reprises l'APAC à indiquer les «problèmes» d'équité que pourrait susciter ce genre de solution, et il a indiqué que l'ALPA était disposée à corriger ces problèmes. De son côté, l'APAC a catégoriquement refusé l'invitation de l'ALPA d'indiquer les correctifs qu'il convenait d'appliquer, à son sens, pour permettre l'utilisation de la date d'embauche; compte tenu des données démographiques manifestement différentes de l'un des groupes par rapport au groupe qui peut démontrer l'existence de tous les points d'équité au moment de la fusion, l'APAC fait valoir que la date d'embauche n'est tout simplement pas la formule qui convient. En fait, l'écart qui existe entre les deux groupes relativement à ces deux aspects est si grand que la «date d'embauche» est la dernière solution que les employés s'attendraient que l'arbitre envisage d'appliquer en premier lieu. L'APAC estime que la seule manière de tenir compte véritablement des attentes des deux groupes en l'espèce et d'éviter le transfert d'avantages fortuits d'un groupe à l'autre, c'est d'évaluer attentivement l'apport de chacun à l'entreprise active et d'utiliser un ratio pour dresser la liste fusionnée de manière à tenir compte de cet apport. L'APAC a indiqué d'entrée de jeu que c'est exactement ainsi qu'elle avait procédé pour formuler une position réaliste à présenter au tribunal, en accordant de l'importance aux éléments représentant une «valeur ajoutée» manifeste comme l'acquisition par Air Canada du vaste réseau des LACI sur la côte du Pacifique. À l'issue de cette analyse, l'APAC en est arrivée à la conclusion, exposée à l'audience, que le ratio à appliquer pour imbriquer les pilotes d'Air Canada et des LACI et dresser la nouvelle liste d'ancienneté devrait être de 3,99 à 1.

(pages 13-15; traduction)

[119] Two further matters must receive attention. The first of these is to note that the arbitrator had before him comprehensive information concerning the collective agreement rights of the two pilot groups at the time when the merger occurred and when the seniority issues were referred to arbitration. Because the arbitrator had information on collective agreements, the rights of the two pilot groups could be compared and it is possible, although no mention of it was made, that some element or circumstance of the agreements supported the determination of seniority issues that was made. It is useful, therefore, to make some general observations concerning the comparability of the collective agreement rights of the two groups.

[120] At the time of the merger, January 4, 2000, Air Canada rates of pay, as set out in Articles 3-9 of the Air Canada CALPA agreement, were generally significantly higher than the rates of pay at Canadian, as set out in the Canadian - ALPA agreement, section 12. Since the pay tables are very complex, it is best to speak in general terms only. Air Canada rates of pay were generally about 25% or more higher than those at Canadian. As noted above, rates of pay, are to an extent dependent on seniority since the rates increase as pilots bid positions and aircraft in respect of which higher rates of pay are provided.

[121] The collective agreement provisions respecting filling of assignments, hours of service, scheduling rules, vacations, sick leave, life and disability insurance were generally comparable. Pension benefits as well were generally comparable, although maximum benefits available and contributions were generally somewhat higher under the Air Canada plan. Because pension levels are set by reference to final earnings they may be affected by seniority insofar as it affects the ability to bid for higher paying assignment during the final years. An analysis of the benefit provisions generally shows that other than the relationship of seniority to pension through pay and certain incidental issues (life insurance or disability insurance payable referenced to salary), competitive seniority as determined through the seniority list is not of

[119] Il y a encore deux autres questions à examiner. La première est que l'arbitre disposait de renseignements complets au sujet des droits reconnus par la convention collective aux deux groupes de pilotes lorsque la fusion a eu lieu et lorsque les questions d'ancienneté ont été renvoyées à l'arbitrage. Dès lors, il était en mesure de comparer les droits des deux groupes de pilotes, et il se peut, bien qu'aucune précision n'ait été donnée à ce sujet, que l'arbitre ait relevé dans les conventions collectives un élément ou une disposition quelconque qui l'a incité à trancher les questions d'ancienneté de la manière que l'on sait. Il convient donc de formuler certaines observations générales au sujet de la comparabilité des droits reconnus aux deux groupes par leur convention collective respective.

[120] À la date de la fusion, soit le 4 janvier 2000, les taux de rémunération en vigueur à Air Canada, précisés aux articles 3 à 9 de la convention collective conclue entre Air Canada et la CALPA, étaient généralement beaucoup plus élevés que les taux en vigueur chez Canadien, qui sont précisés à l'article 12 de la convention collective conclue entre Canadien et l'ALPA. Étant donné que les grilles salariales sont très complexes, il est préférable de s'en tenir à des explications générales. Les taux de rémunération en vigueur à Air Canada étaient généralement supérieurs, de quelque 25 % ou plus, aux taux versés par Canadien. Ainsi qu'il est mentionné précédemment, les taux de rémunération sont en partie établis en fonction de l'ancienneté puisque la rémunération augmente à mesure que les pilotes obtiennent, par appel de candidature, des postes assortis de taux de rémunération plus élevés.

[121] Les dispositions des deux conventions collectives portant sur l'attribution des affectations, les heures de travail, l'établissement des horaires, les vacances, les congés de maladie, les régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité étaient généralement comparables, au même titre que les dispositions sur les prestations de retraite, même si la prestation maximale payable et les cotisations exigées étaient généralement plus élevées à Air Canada. Puisque les niveaux de prestations de retraite sont fonction de la rémunération des dernières années d'emploi, ils peuvent être modifiés par l'ancienneté dans la mesure où celle-ci influe sur la capacité du pilote de poser sa candidature à des postes plus rémunérateurs durant ses dernières années d'emploi. Une analyse des dispositions pertinentes indique généralement que, hormis le lien

paramount influence in respect of them. It is useful therefore to turn attention to certain of the transitional provisions. Before this is done however, it is useful to consider Article 22 of the ACPA - Air Canada Collective Agreement which directly considered seniority.

ARTICLE 22 - SENIORITY

22.01 The seniority date of a pilot shall be the date on which he is designated as and received remuneration as a Pilot. When two (2) or more Pilots are designated as such on the same date, their seniority shall be established in accordance with the date of their employment on the flight staff of the Company. If they were employed on the same date, their respective positions on the Pilots' System Seniority List shall be decided by the Company, provided that in no case shall a pilot's seniority date be later than the date of his first flight as a Pilot.

For greater clarity, in the event of any future:

- (i) declaration of common employer status and/or declaration of sale of business;
- (ii) purchase or merger of airlines or parts thereof; or
- (iii) other combination of flying operations under the Company;

the seniority of employees who are to be added to the seniority list as a result of such event shall commence no earlier than the date of the issuance of any CIRB order regarding the declaration of common employer status and/or sale of business, the date of the future purchase or merger of airlines, or the date of such other future combination of flying operations, as the case may be.

22.02.01 System Seniority shall govern all pilots in matters of a system-wide nature, including their choice of base assignments, their retention in the event of a reduction in force, and their subsequent re-employment after furlough due to such reduction.

.02 Base Seniority shall govern all pilots in matters of a base nature, including promotion or demotion, assignment or reassignment due to expansion or reduction in schedules, block awards, vacation awards, application of the scheduling rules, and choice of equipment assignments, provided the pilot is sufficiently qualified for the conduct of the operation involved. In the event a pilot is considered by the Company not to be sufficiently qualified, the Company shall immediately furnish such pilot written reasons therefore.

qui existe entre l'ancienneté et la pension du fait de la rémunération et d'autres facteurs accessoires (l'assurance-vie ou l'assurance-invalidité payable en fonction du salaire), l'ancienneté fondée sur la concurrence, telle qu'elle est déterminée par la liste d'ancienneté, n'a aucune incidence véritable sur le niveau des prestations. Il convient dès lors d'examiner de plus près certaines des dispositions transitoires, non sans avoir examiné d'abord l'article 22 de la convention collective conclue entre l'APAC et Air Canada, qui porte directement sur l'ancienneté.

ARTICLE 22 - ANCIENNETÉ

22.01 La date d'ancienneté d'un pilote est la date à laquelle il est désigné comme pilote et est rémunéré à ce titre. Lorsque deux (2) pilotes ou plus ont la même date de désignation, leur ancienneté est établie en fonction de leur date d'emploi comme membre d'équipage de la société. Si la date d'emploi est la même, leur place respective sur la liste générale d'ancienneté des pilotes est déterminée par la société, étant entendu que la date d'ancienneté d'un pilote n'est jamais postérieure à la date de son premier vol comme pilote.

En d'autres termes, dans le cas où l'une des éventualités suivantes se produit:

- i) une déclaration d'employeur unique ou une déclaration de vente d'entreprise;
- ii) l'achat ou la fusion de transporteurs aériens ou de parties de ceux-ci; ou
- iii) tout autre regroupement des opérations de vol de la société;

l'ancienneté des employés qui doivent être placés sur la liste d'ancienneté à la suite d'un tel événement ne doit pas être antérieure à la date à laquelle le CCRI formule une déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise, à la date de la fusion ou de l'achat projeté des transporteurs aériens, ou à la date de tout autre regroupement des opérations de vol, selon le cas.

22.02.01 L'ancienneté générale régit tous les aspects généraux de l'emploi des pilotes, y compris le choix de la base d'attache, le maintien en poste à la suite d'une réduction des effectifs, et la réintégration après un licenciement attribuable à une telle réduction.

.02 L'ancienneté à la base s'applique à tous les aspects du travail à la base, y compris à l'avancement ou à la rétrogradation, à l'attribution ou à la réattribution des postes en raison de l'augmentation ou de la diminution des horaires, à l'attribution des blocs d'heures de vol et des vacances, à l'application des règles d'établissement des horaires, ainsi qu'au choix des appareils, étant entendu que le pilote possède les compétences voulues pour piloter l'appareil en cause. Lorsqu'il est déterminé qu'un pilote ne possède pas les qualités requises, la société s'empresse de lui communiquer ses motifs de décision par écrit.

22.03 Loss of Seniority - Any pilot once having established a seniority date hereunder shall not lose that date except by termination of employment as a pilot with the Company, or as otherwise provided in Article 21 of this Agreement.

22.04 Pilots' System Seniority List - The Company shall maintain the "Pilots' System Seniority List", which shall specify the seniority number, name, seniority date and date of employment on the flight staff of the Company, of all pilots entitled to seniority. The seniority date of new pilots added to the Seniority List shall be established in accordance with the provisions of Article 22 of this Agreement.

22.05 The Company shall, by January 31st of each year, post on bulletin boards at each pilot base and furnish each pilot with a copy of the Pilots' System Seniority List, brought up to date to include changes or additions which have occurred since the posting of the previous list.

22.06 Seniority Protests - A pilot shall be permitted a period of sixty (60) days after any posting of the Pilots' System Seniority List each year in which to protest to the Company any omission or incorrect posting affecting his seniority.

22.07 A pilot on leave or away from his base station at the time of posting of the list shall have a period of thirty (30) days from the date of his return to his base station during which to file such protest.

22.08 Any incorrect posting or any other discrepancy which went unprotested on the annual Seniority List in which it first appeared shall not be protested on any subsequent annual posting except that typographical and clerical errors may be corrected at any time.

22.09 Retention of Seniority - Medical - A pilot who is medically unfit shall not have his name removed from the Pilots' Seniority List prior to reaching age 60.

22.03 Perte d'ancienneté - La date d'ancienneté attribuée à un pilote en vertu des présentes ne peut lui être retirée, sauf en mettant fin à son emploi comme pilote pour la société, ou de toute autre manière prévue à l'article 21 de la présente convention collective.

22.04 Liste d'ancienneté générale des pilotes - La société tient à jour la «liste d'ancienneté générale des pilotes», qui indique le numéro d'ancienneté, le nom, la date d'ancienneté et la date d'emploi comme membre du personnel d'équipage de la société de tous les pilotes ayant le droit d'être inscrits sur cette liste. La date d'ancienneté des nouveaux pilotes inscrits sur la liste d'ancienneté est établie en conformité avec les dispositions de l'article 22 de la présente convention collective.

22.05 Au plus tard le 31 janvier de chaque année, la société affiche à la base de chaque pilote et fournit à chacun une copie de la liste d'ancienneté générale des pilotes à jour tenant compte des changements ou ajouts apportés depuis l'année précédente.

22.06 Contestations de l'ancienneté - Le pilote dispose de soixante (60) jours après l'affichage de la liste d'ancienneté générale des pilotes chaque année pour contester auprès de la société tout oubli ou toute donnée erronée se rapportant à son ancienneté.

22.07 Le pilote qui est en congé ou qui est à l'extérieur de sa base d'attache à la date de l'affichage de la liste dispose de trente (30) jours à compter de la date de son retour à sa base pour déposer une telle contestation.

22.08 Toute erreur dans la liste d'ancienneté annuelle qui n'est pas signalée la première fois où la liste est publiée ne peut faire l'objet d'une contestation par la suite si ce n'est pour corriger les erreurs typographiques et administratives.

22.09 Maintien de l'ancienneté - examen médical - Le pilote qui est jugé inapte à exercer ses fonctions à la suite d'un examen médical reste inscrit sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans.

(traduction)

[122] The principal provisions of the Canadian ALPA Collective agreement at the time of the merger respecting seniority were Section 4 and Letter of Understanding No. 3.

[122] Les principales dispositions de la convention collective conclue entre Canadien et l'ALPA en vigueur à la date de la fusion qui traitent de l'ancienneté sont énoncées à l'article 4 et dans la lettre d'entente n° 3.

SECTION 4 SYSTEM SENIORITY

NOTE: ALSO REFER TO LOU#3 (SENIORITY) IN SECTION 30 FOR FURTHER EXPLANATION WITH REGARD TO THE APPLICATION/INTERPRETATION OF THIS SECTION.

4-1 Governing Principle

ARTICLE 4 ANCIENNÉTÉ GÉNÉRALE

NOTA: VOIR ÉGALEMENT L'ARTICLE 30 DE LA LE N° 3 (ANCIENNÉTÉ) POUR OBTENIR DES PRÉCISIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR L'APPLICATION/L'INTERPRÉTATION DU PRÉSENT ARTICLE.

4-1 Principe applicable

.01 A pilot's seniority shall govern all promotions or demotions, retentions in case of reduction in force, assignments or reassignments due to expansion or reduction of schedules or number of aircraft, the awarding of blocks, the opportunity to qualify on other aircraft, and recall after lay-off with the most senior pilot the first to be offered his choice of assignment and the last to be laid off.

4-2 General (LOU #3)

.01 In the case of pilots employed by the former constituent companies of the Company (CPAL, EPA, PWA, ND and WD), pilots seniority shall mean their precedence in position on the Pilots' System Seniority List.

.02 In the case of pilots hired after January 1, 1987, seniority shall accrue from the date of employment as a pilot with the Company.

.03 When two (2) or more pilots are employed on the same date, their precedence in position on the pilots system seniority List will be determined by lottery in a manner acceptable to the Company and the Association.

4-3 Seniority List

.01 All pilots in the employ of the Company shall have their names posted on the pilots system seniority list. This list shall be published no later than February 1st of each year.

.02 A pilot shall be permitted a period of sixty (60) days after the publishing of the System Seniority List within which to protest to the Company any omission or incorrect listing affecting his seniority, except that when a pilot is on vacation, sick leave, or is out of the country when such list is published, he shall have fifteen (15) days after his return, or until the end of the sixty day period (whichever is later) to register such protest.

.03 Any incorrect posting or other discrepancy which went unprotested on a previous System Seniority List shall not be protested on any subsequent posting. However, by mutual agreement, the Company and the Association shall have the power to correct errors at any time.

.04 Seniority protests which cannot be satisfactorily disposed of shall be handled in accordance with Section 28 (GRIEVANCES).

4-4 Length Of Service

.01 A pilot's length of service date shall be his date of employment with the Company as a pilot adjusted as necessary in order to comply with Sections 6 (LAYOFF AND RECALL) and 18 (LEAVES OF ABSENCE).

.02 In case of pilots employed by the former constituent companies of the Company (CPAL, EPA, PWA, ND and WD), their length of service date shall be as per their length of service date with their former constituent Companies.

.03 Length of service shall be the governing factor in determining a pilot's yearly incremental pay level.

.01 L'ancienneté régit toutes les promotions ou rétrogradations, le maintien en poste dans le cas d'une réduction des effectifs, les affectations ou les réaffectations attribuables à l'augmentation ou à la réduction des horaires ou du nombre d'aéronefs, l'attribution des blocs d'heures de vol, l'obtention d'un poste à bord d'un autre aéronef, et les rappels à la suite d'un licenciement, étant entendu que le pilote ayant le plus d'ancienneté est le premier à obtenir l'affectation de son choix et le dernier à être licencié.

4-2 Généralités (LE n° 3)

.01 Dans le cas des pilotes employés par les anciennes sociétés constituantes de la société (LACP, EPA, PWA, ND et WD), l'ancienneté s'entend de leur présence sur les autres pilotes sur la liste d'ancienneté générale des pilotes.

.02 En ce qui concerne les pilotes embauchés après le 1^{er} janvier 1987, la date d'ancienneté correspond à la date d'emploi comme pilote à la société.

.03 Lorsque deux (2) pilotes ou plus ont la même date d'emploi, l'ordre dans lequel ils sont placés sur la liste d'ancienneté générale est déterminé par loterie d'une manière jugée acceptable par la société et l'Association.

4-3 Liste d'ancienneté

.01 Tous les noms des pilotes employés par la société doivent figurer sur la liste d'ancienneté générale des pilotes. Cette liste est publiée au plus tard le 1^{er} février de chaque année.

.02 Le pilote dispose de soixante (60) jours après la publication de la liste d'ancienneté générale pour contester auprès de la société tout oubli ou toute erreur ayant une incidence sur son ancienneté; toutefois, le pilote qui est en vacances, en congé de maladie, ou à l'extérieur du pays lorsque la liste est publiée, a quinze (15) jours après son retour, ou jusqu'à la fin de la période de soixante (60) jours (la date la plus tardive étant retenue) pour déposer cette contestation.

.03 Toute erreur qui n'a pas fait l'objet d'une contestation lors de la publication d'une liste d'ancienneté générale ne peut faire l'objet d'une contestation ultérieure. Cependant, par entente mutuelle, la société et l'Association sont habilitées à corriger les erreurs à n'importe quel moment.

.04 Les contestations relatives à l'ancienneté qui ne peuvent être réglées de manière satisfaisante sont assujetties aux dispositions de l'article 28 (GRIEFS).

4-4 Entrée en fonction

.01 La date d'entrée en fonction du pilote correspond à sa date d'emploi à la société comme pilote et est rajustée au besoin pour satisfaire aux dispositions de l'article 6 (LICENCIEMENT ET RAPPEL) et de l'article 18 (CONGÉS).

.02 En ce qui concerne les pilotes employés par les anciennes entreprises constituantes de la société (LACP, EPA, PWA, ND et WD), la date d'entrée en fonction correspond à la date d'entrée en fonction à la société constituante antérieure.

.03 La date d'entrée en fonction est utilisée pour déterminer le niveau de l'augmentation salariale annuelle des pilotes.

.04 Date of Hire shall be the governing factor in determining a pilot's vacation entitlement.

.05 Notwithstanding .03 and .04 above, pilots shall maintain previously established vacation and pay increments earned with a former constituent company.

4-5 Loss of Seniority

.01 A pilot may only lose seniority under the following conditions:

(a) As provided for in Section 18 (LEAVES OF ABSENCE) and Section 10 (SUPERVISORY PILOT FLYING);

(b) If he is discharged with cause;

(c) If he resigns from the Company.

.02 A pilot who loses seniority under .01(a) above, and who returns to duty, will have his new position on the pilots system seniority list determined by mutual agreement between the Company and the Association.

LETTER OF UNDERSTANDING NO. 3

This Letter of Understanding is between Canadian Airlines International Ltd. (the Company) and the Canadian Air Line Pilots Association (the Association) regarding:

Pilots' System Seniority List And Award of Mr. D. Munroe And the Surviving Sections Of The Teplitsky Award

It is hereby agreed that the Award and Seniority List handed down by Mr. Teplitsky and Mr. Munroe will constitute part of the Collective Agreement between the parties.

For the purpose of the Collective Agreement, the Canadian Pilots' System Seniority List shall be deemed to be the list noted above. Further, where provisions of the award are in conflict with other provisions of the Collective Agreement, the provisions of the award shall prevail.

[123] On March 30, 2000, Letter of Understanding No. 65 and a related Letter of Intent significantly modifying and extending the collective agreement between Air Canada and CAIL, and the Air Line Pilots Association was entered into. Its provisions and those of the accompanying Letter of Intent are set out:

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

AIR CANADA

.04 La date d'embauche est utilisée pour déterminer la période de vacances à laquelle le pilote a droit.

.05 Indépendamment des articles .03 et .04 qui précèdent, les pilotes conservent les vacances et les augmentations salariales acquises dans leur société constituante antérieure.

4-5 Perte d'ancienneté

.01 Un pilote peut perdre son ancienneté dans les conditions suivantes uniquement:

a) en application de l'article 18 (CONGÉS) et de l'article 10 (PILOTE SUPERVISEUR);

b) s'il est renvoyé pour un motif valable;

c) s'il remet sa démission à la société.

.02 L'ancienneté du pilote qui perd son ancienneté en vertu de l'alinéa .01a) qui précède et qui réintègre ultérieurement ses fonctions, est déterminée par entente mutuelle entre la société et l'Association.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

La présente lettre d'entente est conclue entre les Lignes aériennes Canadien International Ltée (la société) et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (l'Association) concernant:

La liste d'ancienneté générale des pilotes et la décision de M. D. Munroe, ainsi que les dispositions applicables de la décision Teplitsky

Les parties conviennent par les présentes que les décisions par MM. Teplitsky et Munroe et la liste d'ancienneté en résultant font partie intégrante de la convention collective conclue entre les parties.

Aux fins de la convention collective, la liste d'ancienneté générale des pilotes de Canadien est réputée être la liste mentionnée précédemment. En outre, lorsque les modalités de la décision sont en contradiction avec les dispositions de la convention collective, la priorité est accordée aux modalités de la décision.

(traduction)

[123] Le 30 mars 2000, les parties ont signé la lettre d'entente n° 65 et une lettre d'intention connexe qui modifiaient sensiblement et prorogeaient la convention collective conclue entre Air Canada et LACI, d'une part, et l'Association des pilotes des lignes aériennes, d'autre part. Les deux textes sont reproduits ci-après:

LETTRE D'ENTENTE

entre

AIR CANADA

and
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.
and
THE AIR LINE PILOTS
In the service of
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.
As represented by
THE AIR LINE PILOTS ASSOCIATION,
INTERNATIONAL

THIS LETTER OF UNDERSTANDING is made and entered into, by and between AIR CANADA, CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD. and the AIR LINE PILOTS in the service of CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD, as represented by the AIR LINE PILOTS ASSOCIATION, INTERNATIONAL.

WHEREAS the Parties wish to establish a long-term stable relationship based on mutual interests;

NOW THEREFORE Air Canada, Canadian Airlines International Ltd. and ALPA commit to the following Letter of Understanding:

A. INCREASE IN WAGE RATES

Effective April 1, 2000, wage rates and benefits for Canadian Airlines pilots will be increased to equivalent wage rates and benefits involving similar equipment types and active pilot status as outlined in the Air Canada Pilots Association collective agreement.

Note: Where wage scales, equipment types and pilot status do not align for any legitimate reason, the parties will meet and agree on appropriate rates including DC-10 and B737 rates.

B. MODIFICATIONS TO TERMS OF COLLECTIVE AGREEMENT

Effective with the June 2000 block month, and subject to the provisions of paragraph 3 and 4 below, the current Canadian Airlines collective agreement will be modified as follow:

1. All terms, conditions, work rules and Scheduling Rules (including any negotiated amendments) contained in the Air Canada Pilots Association collective agreement will apply to Canadian Airlines pilots with the exception of the following provisions:

Article 1: Recognition
Article 22: Seniority
Article 26.04: Air Canada Pension Plan
Article 35: Check-Off Association Dues
Article 36: Duration and Effective Date
Letters of Understanding: 17, 18, 41 and 47
Letters of Commitment: 17, 24, 34, 35, 36, 37, 38 and 39

et
LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL
LTÉE
et
LES PILOTES DES LIGNES AÉRIENNES
employés par
LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL
LTÉE
et représentés par
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES PILOTES
DES LIGNES AÉRIENNES

LA PRÉSENTE ENTENTE est conclue entre AIR CANADA, LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL LTÉE et les PILOTES DES LIGNES AÉRIENNES employés par LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL LTÉE et représentés par L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES PILOTES DES LIGNES AÉRIENNES.

ATTENDU QUE les parties souhaitent établir une relation stable à long terme fondée sur leurs intérêts mutuels;

EN CONSÉQUENCE, Air Canada, Lignes aériennes Canadien International ltée et l'ALPA prennent les engagements suivants:

A. MAJORATION SALARIALE

À compter du 1^{er} avril 2000, les taux de rémunération et les avantages des pilotes des Lignes aériennes Canadien sont majorés de manière à correspondre aux taux de rémunération et aux avantages offerts aux pilotes utilisant des appareils semblables et ayant le même statut, en conformité avec la convention collective de l'Association des pilotes d'Air Canada.

Nota: Lorsque les échelles salariales, les types d'appareil et le statut ne concordent pas pour une raison valable, les parties se réunissent pour convenir des taux appropriés, y compris ceux applicables aux pilotes de DC-10 et de B737.

B. MODIFICATIONS DES MODALITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

À compter du mois de juin 2000, et sous réserve des dispositions des paragraphes 3 et 4 qui suivent, la convention collective actuelle des Lignes aériennes Canadien est modifiée de la façon suivante:

1. Toutes les modalités, conditions, règles de travail et règles d'attribution des horaires (y compris toute modification négociée) énoncées dans la convention collective de l'Association des pilotes d'Air Canada s'appliquent aux pilotes des Lignes aériennes Canadien, à l'exception des dispositions suivantes:

Article 1: Reconnaissance
Article 22: Ancienneté
Article 26.04: Régime de retraite d'Air Canada
Article 35: Précompte des cotisations syndicales
Article 36: Durée et date d'entrée en vigueur
Lettres d'entente: 17, 18, 41 et 47
Lettres d'engagement: 17, 24, 34, 35, 36, 37, 38 et 39

Note: All references to ACPA and the ACPA pilot seniority list in the Air Canada collective agreement will apply and correspond respectively to ALPA and the ALPA pilot seniority list with the appropriate modifications as the circumstances require.

2. All terms, conditions and work rules contained in the Canadian Airlines collective agreement will be repealed with the exception of the following provisions:

P-2.01: Recognition

Article 3-4: Deduction of Dues

Article 4: Seniority

The Canadian Airlines Pension Plan and LOU #22

3. Canadian will make its best efforts to expedite the introduction of Air Canada's augmentation rules with cruise relief pilots and/or augmentation pilots on the B767 and B747-400 fleet when applicable. B767 crewing will be a priority. In the transition to the augmentation provisions, ALPA pilots currently in First Officer positions on the B767 and B747 as per EAB 35 will have their positions protected. In the event that A330 and/or A340 equipment is introduced into the Canadian Airlines International fleet, augmentation will apply under Air Canada augmentation rules including the full integration of Air Canada's programme of utilizing A320 First Officers qualified as A340 augmentation pilots.

4. It is recognized that the implementation of the various provisions of the ACPA Collective Agreement will take considerable time and effort by the parties. The parties agree to ongoing discussions to develop a methodology for an orderly transition to the Air Canada (ACPA) collective agreement. Disputes associated with transitional matters relating to Canadian pilots will be referred to a binding mediation-arbitration process. It is agreed that the jurisdiction of the mediator-arbitrator shall be limited to transitional issues only and in no way will alter, modify, or amend the Air Canada ACPA agreement.

C. PROTECTION OF FLYING

All present and future flying by Canadian Airlines shall be flown by pilots on the Canadian Airline pilots seniority list in accordance with the collective agreement. However, Canadian Airlines may operate or enter into a commercial relationship with a Regional Carrier provided that such carrier does not operate jet aircraft with a maximum seating capacity of seventy or more seats. Further, the provisions of section 1-1.05 of Collective Agreement III between ALPA and Canadian Airlines International Ltd. shall have application in respect of jet aircraft with a maximum seating capacity between 70 and 90 seats inclusive. These restrictions do not apply to the existing 10 Bae 146 aircraft currently flown by the Air Canada Regional airline(s). Further, in the event that the provisions of the Air Canada -ACPA contract are amended so as to allow Regional carriers to operate equipment with jet propulsion and/or configurations in excess of 69 seats, then such amendments will replace the provisions of this section.

Nota: Tous les renvois à l'APAC et à la liste d'ancienneté des pilotes de l'APAC dans la convention collective d'Air Canada s'appliquent et correspondent respectivement à l'ALPA et à la liste d'ancienneté des pilotes de l'ALPA, avec les modifications qui s'imposent au besoin.

2. Toutes les modalités, conditions et règles de travail énoncées dans la convention collective des Lignes aériennes Canadien sont abrogées, à l'exception des dispositions suivantes:

P-2.01: Reconnaissance

Article 3-4: Précompte des cotisations

Article 4: Ancienneté

Le régime de retraite des Lignes aériennes Canadien et la LE n° 22

3. Canadien prendra tous les moyens nécessaires pour accélérer l'application des règles d'Air Canada aux pilotes de relève ou d'appoint affectés à la flotte de B767 et B747-400, lorsqu'il y a lieu. L'équipage des B767 aura la priorité. Pendant la période de transition, les pilotes de l'ALPA qui occupent actuellement des postes de premier officier à bord de B767 et de B747 à l'issue de l'EAB 35 seront protégés. Dans les cas où des A330 ou A340 sont ajoutés à la flotte des Lignes aériennes Canadien International, les règles applicables seront celles d'Air Canada, ce qui suppose l'intégration complète du programme d'Air Canada qui consiste à utiliser les premiers officiers qualifiés de A320 comme pilotes d'appoint de A340.

4. Il est reconnu que l'application des diverses dispositions de la convention collective de l'APAC s'étalera sur une longue période et nécessitera l'entière collaboration des parties. Les parties conviennent de poursuivre les discussions en vue d'établir une méthode d'application progressive de la convention collective d'Air Canada (APAC). Les différends relatifs à l'application de la convention collective aux pilotes de Canadien pendant la période de transition seront renvoyés à la médiation - arbitrage exécutoire. Il est convenu que le mandat du médiateur-arbitre sera circonscrit aux questions transitoires et que sa décision ne modifiera en rien la convention collective conclue entre Air Canada et l'APAC.

C. PROTECTION DES VOLS

Tous les vols actuels et futurs assurés par les Lignes aériennes Canadien sont attribués à des pilotes inscrits sur la liste d'ancienneté des pilotes des Lignes aériennes Canadien en conformité avec la convention collective. Cependant, les Lignes aériennes Canadien peuvent exploiter un transporteur régional ou conclure une entente commerciale avec un tel transporteur à la condition que celui-ci n'utilise pas d'avion à propulsion par réaction ayant une capacité maximale d'au moins 70 sièges. En outre, les dispositions de l'article 1-1.05 de la convention collective n° III conclue entre l'ALPA et les Lignes aériennes Canadien International ltée s'appliquent aux avions à propulsion par réaction ayant une capacité maximale de 70 à 90 sièges inclusivement. Ces restrictions ne s'appliquent pas aux appareils 10 Bae 146 actuellement utilisés par les transporteurs régionaux d'Air Canada. En outre, dans le cas où les dispositions de la convention collective conclue entre Air Canada et l'APAC sont modifiées de manière à permettre aux transporteurs régionaux d'utiliser des aéronefs à propulsion par réaction ou ayant une capacité de plus de 69 sièges, ces modifications remplacent les dispositions énoncées dans le présent article.

D. RETURN TO SERVICE

Pilots currently off line due to a long-term illness or on a leave of absence pursuant to section 18 of the Canadian Airlines collective agreement shall have the terms of their return to service governed by the provisions of section 5-15 of that Agreement.

E. UNDERTAKINGS BY AIR CANADA

Air Canada undertakes that until an integrated seniority list of pilots at Air Canada and Canadian Airlines is established and implemented or until June 30, 2005, whichever is the later:

1. No pilot on the Canadian Airlines Pilots Seniority List as of the date of the signing of this agreement will be involuntarily laid off.
2. All surplus pilots identified in the industry restructuring at Canadian Airlines will be dealt with through attrition, voluntary severance options, leave of absence programs, voluntary transfers and any other mitigation programs as may be agreed to by the Companies and the ALPA.
3. No pilot on the Canadian Airlines Pilots Seniority List as of the date of the signing of this agreement will be involuntarily relocated from one base to another.
4. No pilot on the Canadian Airlines Pilots Seniority List as of the date of the signing of this agreement will be involuntarily relocated to the proposed low fare airline in Hamilton.

F. PENSIONS

Immediately following ratification of this Letter of Understanding, Air Canada, Canadian and ALPA will meet at the headquarter level for the purpose of discussing concerns related to all CAIL pension plans arrangements (ALPA) as they relate to the Air Canada Pension Plan arrangements (ACPA). Such discussions shall have as their objective the creation of an equivalent platform to the Air Canada Pension Plan (ACPA).

G. FLYING AT CANADIAN AIRLINES

Given the preliminary status of a comprehensive review of current domestic and international operations, Air Canada is not in a position to undertake and commit to route guarantees. Nevertheless, and in view of the concerns outlined by ALPA, the following general statement of principle is agreed to:

On balance and subject to route rationalization, equipment and profitability, current levels of domestic, international and transborder flying by pilots as represented by ALPA will continue to be flown by pilots at Canadian Airlines. It is **not** Air Canada's intention to diminish Canadian Airlines domestic, international and transborder flying, but to support the growth of Canadian Airlines domestic, international and transborder flying.

D. RÉINTÉGRATION

La réintégration des pilotes qui sont actuellement inactifs en raison d'une maladie ou d'un congé de longue durée aux termes de l'article 18 de la convention collective des Lignes aériennes Canadien est régie par les dispositions de l'article 5-15 de cette convention collective.

E. ENGAGEMENTS D'AIR CANADA

Air Canada prend les engagements qui suivent jusqu'à ce que soit mise en oeuvre une liste d'ancienneté fusionnée des pilotes d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien, ou jusqu'au 30 juin 2005, la date la plus éloignée étant retenue:

1. Aucun pilote inscrit sur la liste d'ancienneté des pilotes des Lignes aériennes Canadien à la date de la signature de la présente entente ne sera licencié contre son gré.
2. Tous les pilotes déclarés excédentaires dans le cadre de la restructuration des Lignes aériennes Canadien feront l'objet de mesures d'érosion des effectifs, de programmes de départ volontaire et de congés, de mutations volontaires et de tout autre programme visant à atténuer leurs pertes, en conformité avec l'entente intervenue entre les sociétés et l'ALPA.
3. Aucun pilote inscrit sur la liste d'ancienneté des pilotes des Lignes aériennes Canadien à la date de la signature de la présente entente ne sera muté à une autre base contre son gré.
4. Aucun pilote inscrit sur la liste d'ancienneté des pilotes des Lignes aériennes Canadien à la date de la signature de la présente entente ne sera muté contre son gré au transporteur à tarif réduit proposé à Hamilton.

F. PENSIONS

Dès ratification de la présente lettre d'entente, les cadres supérieurs d'Air Canada et de Canadien rencontreront les dirigeants de l'ALPA aux fins de discuter des questions concernant l'ensemble des régimes de retraite des LACI (ALPA) ayant rapport avec les régimes de retraite d'Air Canada (APAC). Ces discussions auront pour objectif de créer un régime équivalent à celui d'Air Canada (APAC).

G. VOLS DES LIGNES AÉRIENNES CANADIEN

D'ici à ce que soient connus les résultats d'une étude globale des activités intérieures et internationales actuelles, Air Canada n'est pas en mesure d'offrir des garanties d'itinéraire. Cependant, compte tenu des préoccupations exprimées par l'ALPA, la déclaration de principe générale suivante a fait l'objet d'une entente entre les parties:

Tout bien considéré, et sous réserve de la rationalisation des itinéraires, des appareils disponibles et de la rentabilité de l'entreprise, les niveaux actuels de vols intérieurs, internationaux et transfrontaliers effectués par les pilotes représentés par l'ALPA sont maintenus et réservés aux pilotes des Lignes aériennes Canadien. Air Canada **n'entend pas** diminuer le nombre de vols intérieurs, internationaux et transfrontaliers effectués par les Lignes aériennes Canadien, à d'autre fin que celle de soutenir la croissance des vols intérieurs, internationaux et transfrontaliers assurés par les Lignes aériennes Canadien.

H. COMMON EMPLOYER AND SUCCESSORSHIP APPLICATIONS

1. As part of this Agreement, it is agreed and understood that ALPA's ability to trigger a common employer and/or sale of business application under the *Canada Labour Code* in respect of Air Canada, Canadian Airlines, Air Canada Regional Airlines, or Canadian Regional Airlines, prior to January 1, 2002 will be exercisable only if there is a general diminishment of overall flying accruing to the Canadian Airlines pilot group in a year over year basis in excess of 5%. Normal seasonal reductions and flying associated with four B737's that are planned to leave the fleet are not to be included in this calculation.

2. It is noted that ALPA's forbearance in filing such applications is upon the specific request of Air Canada, and is for the purposes of enabling Air Canada to restructure the operations of Canadian Airlines commencing on December 23, 1999 and to integrate those operations into those of Air Canada. Specifically, ALPA's forbearance is in this respect not to be construed as an admission that it considers the current bargaining unit configuration, or one that may arise from the restructuring, as appropriate for collective bargaining on an ongoing basis.

3. Notwithstanding ALPA's agreement not to initiate or support a common employer or sale of business application as set out above, in the event that the Canada Industrial Relations Board, or some other body empowered to determine bargaining units, declares that it intends to review the bargaining structure at Canadian Airlines or Air Canada upon application by another party, ALPA may take such position as it considers appropriate in respect of the appropriate bargaining structure, representation, seniority integration, collective agreement term and content, and other matters arising out of or incidental to a restructuring of bargaining units.

4. In the event that Air Canada contemplates the intermingling of pilots at Air Canada and Canadian prior to January 1, 2002, Air Canada will take all possible steps to ensure that the pilots are integrated in the most fair and equitable manner for the purposes of establishing a single seniority list.

5. In the event that ACPA and the Canadian MEC in ALPA do not agree to a single pilot seniority list, and subject to the consent of ACPA, any outstanding issues will be referred for final and binding resolution to a mediation/arbitration process to be chaired by a mutually agreed-upon neutral third party.

6. In the event that ACPA's consent to participate in this mediation/arbitration process is not obtained within sixty (60) days of the contemplation of intermingling of pilots by Air Canada, or if its consent to participate in such process is at any stage withdrawn, ALPA's agreement not to proceed with a common employer application or sale of business application shall become null and void.

H. DEMANDE DE DÉCLARATION D'EMPLOYEUR COMMUN ET SUCESSEUR

1. Dans le cadre de la présente entente, il est convenu que l'ALPA pourra se prévaloir du droit de déposer une demande de déclaration d'employeur commun et de vente d'entreprise en vertu du *Code canadien du travail* relativement à Air Canada, Lignes aériennes Canadien, Air Canada Regional Airlines Ltée, ou Lignes aériennes Canadien régional Ltée avant le 1^{er} janvier 2002 seulement s'il y a une diminution générale annuelle de plus de 5 % de l'ensemble des vols assurés par le groupe des pilotes des Lignes aériennes Canadien. Les réductions saisonnières habituelles et les vols associés aux quatre B737 qui sont censés être retirés de la flotte ne doivent pas être inclus dans ce calcul.

2. Il convient de préciser que l'abstention de l'ALPA de déposer de telles demandes résulte d'une demande expresse d'Air Canada et vise à permettre à la société de restructurer les activités des Lignes aériennes Canadien à compter du 23 décembre 1999 et d'intégrer ses activités à celles d'Air Canada. Plus particulièrement, l'abstention de l'ALPA à cet égard ne doit pas être interprétée comme un aveu que la structure actuelle de l'unité de négociation est jugée acceptable, ou que celle qui pourrait résulter de la restructuration est propice à la négociation collective de façon courante.

3. Indépendamment de l'engagement de l'ALPA, décrit précédemment, de ne pas déposer ou appuyer une demande de déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise dans le cas où le Conseil canadien des relations industrielles, ou tout autre organisme habilité à définir des unités de négociation, déclare qu'il entend réviser la structure de négociation en place aux Lignes aériennes Canadien ou à Air Canada après avoir été saisi d'une demande d'une autre partie, l'ALPA peut faire valoir les arguments qu'elle juge pertinents relativement à l'unité ou aux unités de négociation habiles à négocier collectivement, à la représentation, à l'intégration des listes d'ancienneté, au contenu de la convention collective et à toute autre question liée à la restructuration des unités de négociation ou s'y rattachant.

4. Dans le cas où Air Canada décide d'intégrer les pilotes d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien avant le 1^{er} janvier 2002, Air Canada prend toutes les dispositions nécessaires pour intégrer les pilotes de la manière la plus juste et la plus équitable possible aux fins de l'établissement d'une seule liste d'ancienneté.

5. Dans le cas où l'APAC et l'élément Canadien de l'ALPA n'arrivent pas à s'entendre sur l'établissement d'une liste d'ancienneté unique des pilotes, et sous réserve de l'autorisation de l'APAC, tout différend sera renvoyé à la médiation - arbitrage exécutoire présidé par une tierce partie indépendante choisie d'un commun accord entre les parties.

6. Dans le cas où l'APAC s'abstient de donner son accord au renvoi du différend à la médiation - arbitrage dans les soixante (60) jours suivant la décision d'Air Canada d'intégrer les pilotes, ou retire son consentement, l'engagement de l'ALPA de ne pas déposer une demande de déclaration d'employeur commun ou de vente d'entreprise devient nul et sans effet.

7. In the event that ALPA and ACPA agree to a common seniority list of pilots or should an arbitrator issue a final common seniority list, this list will be recognized and implemented by Air Canada forthwith, and irrespective of whether the agreement is arrived at prior to or after the time that Air Canada contemplates the intermingling of pilots of the two groups.

I. SAVING CLAUSE

Any other issues not specifically covered within this transition document will be addressed as required at the headquarters level.

J. ENFORCEMENT

Notwithstanding ALPA's agreement not to file a common employer application and sale of business application, this agreement and the attached Letter of Intent shall be enforceable by ALPA against Air Canada and/or Canadian Airlines for all purposes as a collective agreement entered between an employer and a trade union under the *Canada Labour Code*.

K. DISPUTE RESOLUTION

Any unresolved disputes relating to the interpretation or application of this Letter of Understanding shall be subject to the arbitration provisions (before a single arbitrator) of the applicable collective agreement in force at the time. It is agreed that the jurisdiction of the arbitrator shall be limited to transitional issues only and in no way will alter, modify, or amend the Air Canada ACPA agreement.

L. RESTRUCTURING NOT CONDITION PRECEDENT FOR ACTIVATION

For purposes of clarity, it is understood and agreed that the financial restructuring of Canadian Airlines as proposed by Air Canada does not constitute a condition precedent to the activation of this Letter of Understanding or the attached Letter of Intent.

M. BANKRUPTCY PROTECTION

In the event of the bankruptcy of Canadian Airlines, Air Canada guarantees that it will honour all terms and conditions contained in the Canadian Airlines/ALPA collective agreement and all relevant portions of this Letter of Understanding.

N. RENEWAL

The Air Line Pilots Association, as represented at Canadian Airlines, agree and commit, subject to the requirements of section 49(1) of the *Canada Labour Code*, that the attached Letter of Intent will constitute the renewal of the collective agreement expiring at Canadian Airlines on December 31, 2000. The new collective agreement shall become effective January 1, 2001 and shall continue as expressed in the attached Letter of Intent.

7. Dans le cas où l'ALPA et l'APAC s'entendent sur l'établissement d'une liste d'ancienneté commune des pilotes, ou encore, si un arbitre établit une liste d'ancienneté commune définitive, cette liste sera immédiatement acceptée et appliquée par Air Canada, que l'entente soit intervenue avant ou après la date à laquelle Air Canada a pris la décision d'intégrer les pilotes des deux groupes.

I. CLAUSE D'EXEMPTION

Toute autre question qui n'est pas expressément mentionnée dans le présent document sera réglée au besoin au niveau de la haute direction.

J. APPLICATION

Indépendamment de l'engagement de l'ALPA de ne pas déposer une demande de déclaration d'employeur commun et de vente d'entreprise, la présente entente ainsi que la lettre d'intention ci-jointe lient l'ALPA, d'une part, et Air Canada ou les Lignes aériennes Canadien, d'autre part, au même titre qu'une convention collective conclue entre un employeur et un syndicat en vertu du *Code canadien du travail*.

K. RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Tout litige se rapportant à l'interprétation ou à l'application de la présente lettre d'entente est assujéti aux dispositions relatives à l'arbitrage (devant un arbitre siégeant seul) de la convention collective applicable en vigueur au moment pertinent. Il est convenu que le mandat de l'arbitre sera circonscrit aux questions de transition et que sa décision ne modifiera nullement la convention collective conclue entre Air Canada et l'APAC.

L. LA RESTRUCTURATION N'EST PAS UNE CONDITION PRÉALABLE À L'APPLICATION

Par souci de clarté, il est entendu que la restructuration financière des Lignes aériennes Canadien proposée par Air Canada ne constitue pas une condition préalable à l'application de la présente lettre d'entente ou de la lettre d'intention ci-annexée.

M. PROTECTION EN CAS DE FAILLITE

Dans le cas où les Lignes aériennes Canadien sont mises en faillite, Air Canada donne l'assurance qu'il respectera toutes les conditions énoncées dans la convention collective conclue entre les Lignes aériennes Canadien et l'ALPA ainsi que toutes les dispositions pertinentes de la présente lettre d'entente.

N. RENOUVELLEMENT

L'Association des pilotes des lignes aériennes représentant les pilotes des Lignes aériennes Canadien convient, sous réserve des dispositions du paragraphe 49(1) du *Code canadien du travail*, que la lettre d'intention ci-annexée constitue le renouvellement de la convention collective conclue avec les Lignes aériennes Canadien et arrivant à échéance le 31 décembre 2000. La nouvelle convention collective entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et sera prorogée en conformité avec les modalités énoncées dans la lettre d'intention ci-annexée.

O. DURATION

This agreement shall remain in effect until the later of:

(a) June 30, 2005, or

(b) such time as a merged seniority list of pilots at Canadian Airlines and Air Canada is established and implemented

P. RATIFICATION

This agreement is subject to ratification by the pilot membership.

Signed this 30 day of March 2000 at Toronto

FOR AIR CANADA

FOR THE AIR LINE PILOTS IN THE SERVICE OF
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.

(s)

FOR CAIL

(s)

LETTER OF INTENT

Between

AIR CANADA
and
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.
and
THE AIR LINE PILOTS
In the service of
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.

As represented by
THE AIR LINE PILOTS ASSOCIATION,
INTERNATIONAL

Consistent with our mutual interest in a stable relationship, the following is agreed to:

A) The parties agree to extend the current Canadian Airlines collective agreement, from January 1, 2001 to June 30, 2005 as per the modifications set out in the attached Letter of Understanding. By virtue of this extension, all Wage Reduction Program terms and conditions are rendered null and void.

B) For the period of the extension outlined in A) above wages increases will be:

2.5% effective April block month 2001
2.5% effective April block month 2002
2.5% effective April block month 2003

O. DURÉE

La présente entente demeure en vigueur jusqu'au:

a) 30 juin 2005, ou

b) jusqu'à l'entrée en vigueur d'une liste d'ancienneté fusionnée des pilotes d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien, la plus tardive de ces dates étant retenue.

P. RATIFICATION

La présente entente doit être ratifiée par les pilotes.

Signée ce 30^e jour de mars 2000 à Toronto.

POUR AIR CANADA

POUR LES PILOTES DES LIGNES AÉRIENNES
EMPLOYÉS PAR LIGNES AÉRIENNES CANADIEN
INTERNATIONAL LTÉE

(s)

POUR LACI

(s)

LETTRE D'INTENTION

entre

AIR CANADA
et
LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL
LTÉE
et
LES PILOTES DES LIGNES AÉRIENNES
employés par
LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL
LTÉE

représentés par
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES PILOTES
DES LIGNES AÉRIENNES

Aux fins d'assurer la stabilité des relations de travail, les parties conviennent de ce qui suit:

A) Les parties conviennent de proroger la convention collective actuelle des Lignes aériennes Canadien du 1^{er} janvier 2001 au 30 juin 2005 en conformité avec les modifications décrites dans la lettre d'entente ci-jointe. En conséquence, toutes les modalités du programme de réduction des salaires deviennent nulles et sans effet.

B) Pour la période de prorogation précisée au paragraphe A) qui précède, les salaires seront majorés de la façon suivante:

2,5 % à compter du mois d'avril 2001
2,5 % à compter du mois d'avril 2002
2,5 % à compter du mois d'avril 2003

2.5% effective April block month 2004

C) In conjunction with the effective date of the annualized uplifts in item B) above, wage increases will be subject to further negotiations if:

i) Other bargaining units at Air Canada or Canadian Airlines, i.e. ACPA, CAW, IAMAW or CUPE have negotiated higher percentage wage uplifts, or,

ii) The Consumer Price Index of the previous year exceeds the above wage increases by more than 1% for any of the 4.5 calendar years referenced above.

Note: In the event other bargaining units achieve a higher percentage increase as a result of demonstrable productivity or work rule changes, such will be taken into consideration should further negotiations on wages be required.

D) This letter of Intent and attached Letter of Understanding will have the full recommendation of the Air Line Pilots Association and be subject to ratification by Canadian Airlines Pilots.

Signed this 30 day of March 2000 at Toronto

FOR AIR CANADA

(s)

FOR THE AIR LINE PILOTS IN THE SERVICE OF
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD

FOR CAIL

(s)

2,5 % à compter du mois d'avril 2004

C) En outre, les majorations de salaire feront l'objet de nouvelles négociations si les conditions suivantes se présentent:

i) Les autres unités de négociation représentant des employés d'Air Canada ou des Lignes aériennes Canadien, c'est-à-dire, l'APAC, les TCA, l'AIMTA ou le SCFP ont négocié des augmentations salariales supérieures, ou,

ii) l'indice des prix à la consommation de l'année antérieure excède de plus de 1 % les majorations de salaire accordées au paragraphe précédent au cours de l'une ou l'autre des 4,5 années civiles indiqués ci-dessus.

Nota: Dans les cas où des unités de négociation obtiennent des augmentations supérieures du fait de modifications manifestes de la productivité ou des règles de travail, ces augmentations seront prises en considération pour renégocier les salaires au besoin.

D) La présente lettre d'intention et la lettre d'entente ci-jointe feront l'objet d'une recommandation inconditionnelle de l'Association des pilotes des lignes aériennes et devront être ratifiées par les pilotes des Lignes aériennes Canadien.

Fait ce 30^e jour de mars 2000 à Toronto.

POUR AIR CANADA

(s)

POUR LES PILOTES DES LIGNES AÉRIENNES
EMPLOYÉS PAR LIGNES AÉRIENNES CANADIEN
INTERNATIONAL LTÉE

POUR LACI

(s)

(traduction)

[124] The above agreement dated March 30, 2000, brought Canadian wage rates and benefits in respect of similar equipment type and active pilot status at Canadian to the levels of wage rates and benefits at Air Canada. One consideration urged on the Board in respect of the present matters was the enormous benefit conferred upon Canadian pilots by LOU 65. An examination of it shows that it was an arms length, freely concluded, collective agreement modification and extension. Importantly, it was concluded with the then independently represented ALPA bargaining unit. It was concluded well before the matter was referred to the arbitrator, although it does appear that the possible eventual consolidation of the separate bargaining units was contemplated at the time the LOU was signed. On March 30, 2000, although the merger between the airlines had commenced, the pilot bargaining units in question were still separately certified and operating

[124] L'entente datée du 30 mars 2000 reproduite ci-dessus a permis aux pilotes de Canadien d'obtenir la parité avec les pilotes d'Air Canada sur le plan des avantages et des salaires accordés pour le même type d'appareil et le même statut de pilote actif. L'un des éléments sur lequel on a attiré l'attention du Conseil dans l'affaire dont il est saisi en l'espèce est l'avantage énorme que la LE 65 a conféré aux pilotes de Canadien. Un examen de cette lettre d'entente révèle qu'elle modifie et proroge la convention collective et qu'elle a été conclue librement entre parties indépendantes. Qui plus est, elle a été conclue avec l'unité de négociation qui, à l'époque, était représentée de manière indépendante par l'ALPA. Elle a été signée bien avant que l'affaire soit renvoyée à l'arbitrage, bien qu'il semble que la fusion possible des unités de négociation distinctes était déjà envisagée à ce moment-là. Le 30 mars 2000, même si la fusion des

quite independently. This situation was not altered until the May 19, 2000 application by ALPA for a single employer declaration and the consequent Board orders. These included the August 3, 2000 order setting out the single employer declaration and that of October 17, 2000 declaring a single consolidated pilot bargaining unit to be the appropriate bargaining unit and giving Board approval to the process for determining consequential seniority issues set out in the June 29, 2000 agreement. However, it is clear that as of the date the matter was referred to arbitration by the parties in anticipation of a Board single employer declaration and bargaining unit consolidation order, the negotiated collective agreement rights of the two groups of pilots had become substantially similar, their collective agreement seniority rights were independent and conflicting and the Canadian pilots had expressly, in LOU 65, continued as a bargaining unit to pursue an independent course and had expressly chosen not to accept the seniority and end-tailing provisions of Article 22 of the Air Canada - ACPA agreement.

[125] Additionally, in Clause 4 of LOU 65, the employer commits itself to an integration of the seniority list in the event of intermingling "in the most fair and equitable manner." The arbitrator therefore undertook to arbitrate the matters at issue at a time when the collective agreement rights of the former Canadian pilots had been endorsed and continued by Air Canada. The commitment of Air Canada in the rearrangement proceedings before Paperny, J. provides additional confirmation that the collective agreement rights of affected employees, including the former Canadian pilots, were to remain unaffected. There was nothing in the process, except for the submissions of the parties themselves and the independent arbitral jurisprudence, that should have led the arbitrator to conclude that the collective agreement rights of the parties could be devalued on the basis of the pre-merger economic circumstances of the already merged airlines or on the basis of the notion that one had brought less to the merger than the other. Not only that, by the time the arbitration had commenced, Canadian

transporteurs aériens était déjà amorcée, les unités de négociation des pilotes en cause étaient toujours représentées par des agents négociateurs différents et étaient dirigées de manière indépendante. La situation est demeurée inchangée jusqu'au 19 mai 2000 lorsque l'ALPA a déposé une demande de déclaration d'employeur unique et que le Conseil a rendu les ordonnances applicables, dont celle du 3 août 2000 accordant la demande de déclaration d'employeur unique, et celle du 17 août 2000 fusionnant les unités de négociation des pilotes pour créer une seule unité de négociation habile à négocier collectivement et approuvant la procédure décrite dans l'entente du 29 juin 2000 pour régler les questions corrélatives liées à l'intégration des listes d'ancienneté. Cependant, il est clair que, à la date où les parties ont renvoyé la question à l'arbitrage en prévision d'une déclaration d'employeur unique du Conseil et d'une ordonnance de regroupement des unités de négociation, les droits inscrits dans les conventions collectives des deux groupes de pilotes étaient devenus essentiellement les mêmes, que les droits d'ancienneté inscrits dans ces mêmes conventions collectives étaient distincts et différents et que l'unité des pilotes de Canadien avait expressément continué d'exister de façon indépendante, comme en fait foi la LE 65, et qu'elle avait expressément rejeté les dispositions relatives à l'ancienneté et au raccordement des listes d'ancienneté de l'article 22 de la convention collective conclue entre Air Canada et l'APAC.

[125] En outre, à l'article 4 de la LE 65, l'employeur s'engage à intégrer les listes d'ancienneté «de la manière la plus juste et la plus équitable possible» dans les cas où il y a regroupement d'unités de négociation. L'arbitre s'est donc saisi du différend qui opposait les parties à un moment où les droits inscrits dans la convention collective des anciens pilotes de Canadien avaient été reconnus et prorogés par Air Canada. L'engagement pris par Air Canada dans l'affaire de restructuration présidée par M^{me} la juge Paperny confirme également que les droits inscrits dans les conventions collectives des employés concernés, y compris les anciens pilotes de Canadien, devaient être préservés. L'arbitre n'avait rien sur quoi se fonder, hormis les observations des parties elles-mêmes et les décisions rendues par d'autres arbitres indépendants, pour conclure que les droits prévus dans les conventions collectives des parties pouvaient être dévalués pour tenir compte de la situation économique antérieure des transporteurs aériens déjà fusionnés ou du fait que l'un aurait été moindre que celui

had already become part of the new Air Canada organization. The submission to arbitration did not consider this fact nor address matters respecting the timing of certain key aspects of the process, which will be discussed further below.

[126] Before doing this, the actions of the arbitrator should be viewed from the previously articulated perspective of the right of employees to expect that their collective agreement rights, their negotiated rights, will be continued in the context of a section 18.1 process. Viewed from this perspective, a first problem is that the arbitrator attempted to consciously premium the collective agreement rights of the former Air Canada pilots. A second problem is the protective fences that were imposed to provide additional protection in respect of the A340 group and protection against lay-off. These advantages had the effect of correspondingly discounting the rights of the Canadian pilot group. The impact on the Canadian group from this discounting will continue with them for their entire careers, although the precise impact is somewhat unclear. The arbitrator, at least to a significant extent, after analysis of the arbitral precedents, based the discounting undertaken in the award upon his view of the cold hard economic facts which he felt faced the Canadian pilots. The arbitrator also paid significant attention to the jobs which the Canadian and Air Canada pilots had "brought" with them. In the course of the arbitration process, ACPA, as mentioned, had placed before the arbitrator extensive analysis and argumentation based upon the notion that each pilot group had brought certain jobs with them. The "job brought" analysis clearly influenced the arbitrator. Based upon it, ACPA had initially suggested that a seniority list ratioed at 3.99 to 1 in favor of the Air Canada pilots was appropriate. Such a position was not founded upon a recognition, but upon a devaluation of the rights of the former Canadian pilots.

[127] In reality, by the time the arbitration commenced, the two existing pilot groups were already both within

de l'autre. Qui plus est, au moment où la procédure d'arbitrage a commencé, Canadien avait déjà été intégrée dans la nouvelle entreprise d'Air Canada. Dans les observations qu'elles ont présentées à l'arbitre, les parties ont fait abstraction de cette réalité et des questions relatives à l'opportunité de certains aspects clés de la procédure, dont il sera question ci-après.

[126] Mais avant d'entreprendre cette analyse, il convient d'examiner les décisions de l'arbitre en tenant compte du point de vue déjà exprimé selon lequel les employés ont le droit de tenir pour acquis que leurs droits négociés, c'est-à-dire ceux qui sont inscrits dans leur convention collective, continueront d'être reconnus dans le contexte d'une procédure en vertu de l'article 18.1. Ayant examiné la situation sous cet angle, le premier problème qui se pose alors est que l'arbitre a délibérément pris la décision de bonifier les droits des anciens pilotes d'Air Canada. Le second problème tient aux garanties supplémentaires qui ont été accordées pour protéger le groupe de pilotes de A340 et leur éviter des licenciements. Ces avantages ont eu pour effet de dévaluer d'autant les droits du groupe des pilotes de Canadien. L'effet de cette dévaluation sur le groupe des pilotes de Canadien se fera sentir jusqu'à la fin de leur carrière, bien qu'on n'en connaisse pas l'ampleur avec exactitude. Après avoir analysé les décisions arbitrales antérieures, l'arbitre, dans une très large mesure à tout le moins, s'est appuyé sur l'opinion qu'il s'était faite de la réalité économique indéniable à laquelle était confrontée, selon lui, les pilotes de Canadien pour décider de dévaluer leur ancienneté. Il a également accordé une importance considérable au nombre d'emplois que les pilotes de Canadien et d'Air Canada avaient «apportés» à l'entreprise fusionnée. Dans le cadre de la procédure d'arbitrage, l'APAC, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, avait présenté à l'arbitre une analyse et des observations détaillées basées sur la théorie que chaque groupe de pilotes avait apporté un certain nombre d'emplois. Cette analyse des «emplois apportés» a manifestement influencé l'arbitre. S'appuyant sur cette analyse, l'APAC avait initialement affirmé qu'il y avait lieu d'utiliser un ratio de 3,99 à 1 en faveur des pilotes d'Air Canada pour établir la liste d'ancienneté. Cette position n'est pas fondée sur une reconnaissance des droits des anciens pilotes de Canadien, mais plutôt sur une dévaluation de ces droits.

[127] En réalité, au moment où l'arbitre s'est saisi du différend, les deux groupes de pilotes existants avaient

the new Air Canada, based upon binding collective agreement commitments, court processes and corporate arrangements. The issue of historically what jobs they might have owned was of considerably less relevance by that time, because they were, as the Board confirmed on August 3, 2000, working for an employer operating as a single entity, and as of October 17, 2000, both bargaining agents were bound to recognize that the two pilot groups were to be integrated into a single bargaining unit. Notably, as of March 30, 2000, Air Canada had expressly bound itself in LOU 65, to a renewal and extension of the rights set out in that agreement until at least June 30, 2005.

[128] The arbitrator had before him then, not only confirmation of the contractual status and rights of the two groups to be merged, but information which indicated that the merger of the two airline enterprises was imminent and that intention was that the two groups would be merged within an operationally merged single employer. Most importantly, the arbitration protocol and the Board order instructed the arbitrator to undertake the integration of the seniority lists upon such principles as he found applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code*. This instruction was in general accord with what had been agreed upon by the parties.

[129] On the face of his award, the arbitrator did not approach the inquiry on this basis. The matters before him were not decided on the basis of ameliorating the possible adverse effects on the collective rights of unionized employees in respect of their bargaining and bargained rights, and of merging the seniority lists with as little effect as possible upon bargained and existing rights. This was notwithstanding that as of the time of the award and well before, these rights had been renegotiated and confirmed with the employer. Aircraft on order to that employer, viewed as sources of pilot employment, were notionally allocated to the Air Canada pilot group and seniority determined on that basis, to an extent ignoring the contractual commitments of the employer, which at a minimum had already undertaken that no Canadian pilot jobs would be lost. The arbitrator attempted to generally premium

déjà été intégrés dans la nouvelle entreprise d'Air Canada, si l'on tient compte des engagements irrévocables inscrits dans la convention collective, des procédures judiciaires et des arrangements commerciaux. La question de savoir quels emplois avaient pu leur appartenir par le passé revêtait dès lors beaucoup moins d'importance parce que, ainsi que le Conseil l'a confirmé le 3 août 2000, ils travaillaient tous désormais pour un employeur exploitant une entreprise unique, et que, le 17 octobre 2000, les deux agents négociateurs avaient été tenues d'admettre que les deux unités de pilotes allaient être regroupées pour ne constituer qu'une seule unité de négociation. Au surplus, le 30 mars 2000, Air Canada s'était expressément engagée, au moyen de la LE 65, à renouveler et à proroger, jusqu'au 30 juin 2005 au moins, les droits énoncés dans cette entente.

[128] L'arbitre disposait par conséquent de renseignements qui non seulement confirmaient le statut et les droits contractuels des deux groupes sur le point d'être fusionnés, mais indiquaient aussi que la fusion des deux transporteurs aériens était sur le point de se réaliser et qu'il était projeté de fusionner les deux groupes dans une entreprise unique constituant désormais un employeur unique. Qui plus est, le protocole d'arbitrage et l'ordonnance du Conseil indiquaient à l'arbitre de procéder à l'intégration des listes d'ancienneté en s'appuyant sur les principes qu'il jugeait bon d'appliquer au regroupement d'unités de négociation découlant d'une déclaration d'employeur unique en vertu du *Code*. Cette directive cadrait généralement avec les ententes intervenues entre les parties.

[129] À la lecture de la décision, il est évident que l'arbitre n'a pas tenu compte des directives qui lui avaient été données. Les questions dont il était saisi n'ont pas été tranchées dans l'optique de parer aux effets néfastes possibles de la fusion sur les droits collectifs des employés syndiqués, à savoir leurs droits de négociation et leurs droits négociés, et d'intégrer les listes d'ancienneté de manière à préserver autant que faire se peut les droits négociés et existants et cela, indépendamment du fait qu'à l'époque où la décision a été rendue et bien avant, ces droits avaient été renégoiés et confirmés par l'employeur. Les aéronefs commandés par cet employeur, qui sont considérés comme les sources d'emploi pour les pilotes, ont été attribués au groupe de pilotes d'Air Canada et l'ancienneté a été établie en fonction de cette décision, en faisant abstraction, dans une certaine mesure, des

the seniority rights of former Air Canada pilots at a ratio of 2 to 1, notwithstanding that as of March 30, 2000, both pilot groups worked for the same employer and the arbitrator's understanding of the actual ratio of the two groups was 1.73 to 1, or 2,180 to 1,258.

[130] In some circumstances, it may be relevant to look at pre-merger economic circumstances. This may particularly be so where a "rescued" group freely and expressly agrees to modify their collective agreement rights to forego certain aspects or components of them. However, there was no such agreement here, indeed the circumstances indicate the contrary. In the face of the improved economic circumstances of the Canadian pilots after Air Canada's involvement, their expressly renewed collective agreement rights and their renewed contractual commitments following the commitments of Air Canada before the court sanctioned rearrangement process, it was not appropriate to refer back to pre-merger economic circumstances and the pre-merger aircraft acquisition plans of the employer to serve as basis for discounting the collective agreement seniority rights of the former Canadian employees.

[131] There is an additional problem with the award, and that is its lack of rationale, precision and clarity, particularly with respect to pilots in Categories 2 and 3, but also with respect to the pilots placed in groups 1 and 4. Speaking for the majority in her decision in *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, Madam Justice L'Heureux-Dubé, noted:

In my opinion, it is now appropriate to recognize that, in certain circumstances, the duty of procedural fairness will require the provision of written explanation for a decision. The strong arguments demonstrating the advantages of written reasons suggest that, in cases such as this where the decision has important significance for the individual, when there is a statutory right of appeal, or in other circumstances, some form of reasons should be required. This requirement has been developing in the common law elsewhere. The circumstances of the case at bar, in my opinion, constitute one of the situations where reasons are necessary. The profound

engagements contractuels de l'employeur, qui avait déjà promis, à tout le moins, de ne pas supprimer les postes des pilotes de Canadien. L'arbitre a entrepris de bonifier les droits d'ancienneté des anciens pilotes d'Air Canada en général en appliquant un ratio de 2 à 1, indépendamment du fait qu'en date du 30 mars 2000 les deux groupes de pilotes travaillaient pour le même employeur et qu'il avait lui-même cru comprendre que le ratio véritable était de 1,73 à 1, ou de 2 180 postes à 1 258.

[130] Dans certaines circonstances, il peut être pertinent d'examiner la situation économique d'une entreprise avant sa fusion, particulièrement lorsqu'un groupe «secouru» accepte expressément et sans contrainte de modifier sa convention collective pour renoncer à certains aspects ou à certains éléments des droits qui lui sont accordés. Il n'y a toutefois pas eu d'entente de ce genre en l'espèce; en fait, les circonstances indiquent le contraire. En raison de l'amélioration de la situation économique des pilotes de Canadien après l'intervention d'Air Canada, de la reconnaissance explicite des droits inscrits dans leur convention collective et du renouvellement des engagements contractuels eu égard aux garanties offertes par Air Canada dans le plan de restructuration homologué par la Cour, l'arbitre n'était pas fondé de se pencher sur la situation économique du groupe avant la fusion et sur les projets d'acquisition d'aéronefs de l'employeur datant d'avant la fusion pour dévaluer les droits d'ancienneté inscrits dans la convention collective des anciens employés de Canadien.

[131] Il y a un autre problème avec la décision de l'arbitre, et c'est celui de son manque d'étoffement, de précision et de clarté, plus particulièrement en ce qui concerne les pilotes inclus dans les catégories 2 et 3, mais aussi en ce qui concerne les pilotes inclus dans les catégories 1 et 4. S'exprimant pour la majorité dans l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, Madame la juge L'Heureux-Dubé a fait observer ce qui suit:

À mon avis, il est maintenant approprié de reconnaître que, dans certaines circonstances, l'obligation d'équité procédurale requerra une explication écrite de la décision. Les solides arguments démontrant les avantages de motifs écrits indiquent que, dans des cas comme en l'espèce où la décision revêt une grande importance pour l'individu, dans des cas où il existe un droit d'appel prévu par la loi, ou dans d'autres circonstances, une forme quelconque de motifs écrits est requise. Cette exigence est apparue dans la *common law* ailleurs. Les circonstances de l'espèce, à mon avis, constituent l'une de ces situations où des motifs écrits sont nécessaires. L'importance

importance of an H & C decision to those affected, as with those at issue in *Orlowski, Cunningham, and Doody*, militates in favour of a requirement that reasons be provided. It would be unfair for a person subject to a decision such as this one which is so critical to their future not to be told why the result was reached.

(page 848)

[132] While it is not suggested here that full reasons were absolutely required from the arbitrator, the Board, in the circumstances, is concerned that the reasons do not fully explain the decisions taken. It is possible that the parties, if their immediate pre-decision submissions to Arbitrator Mitchnick are considered, may have understood his award better than they acknowledged in the reconsideration process. However, the ALPA representatives in the present reconsideration process at no point indicated that this was the case. In the circumstances where the present matter, in the agreement of all concerned, is one critical to the future of all those affected, inadequateness or a lack of completeness and clarity in the reasons provided raise serious concerns about the fairness of the decision reached. Here, the Board, in reviewing the reasons of the arbitrator cannot discern the precise basis upon which the ratioed categories were defined and structured. Since, in the protocol establishing the arbitrator's authority, it was expressly stated that the award would be subject to Board reconsideration, a clear explanation must be sought by the Board in any circumstance to allow the award to be competently reconsidered.

[133] There is an additional matter that must receive attention here. The expectations of the parties and the arbitrator based upon the arbitral jurisprudence appear to have been that pre-merger economic circumstances might be a relevant factor in the arbitrator's decision. This was because the parties apparently failed to appreciate that the mandate of the arbitration instructed the arbitrator to proceed on principles applicable to a bargaining unit consolidation arising out of a single employer declaration under the *Code* and that this might require a significant change in approach. Therefore, it should be noted here, that while questionable on the analysis herein reflecting *Code* principles, the principles applied by the arbitrator are not per se unreasonable. A reading of the case

cruciale d'une décision d'ordre humanitaire pour les personnes visées, comme celles dont il est question dans les arrêts *Orlowski, Cunningham, et Doody*, milite en faveur de l'obligation de donner des motifs. Il serait injuste à l'égard d'une personne visée par une telle décision, si essentielle pour son avenir, de ne pas lui expliquer pourquoi elle a été prise.

(page 848)

[132] Le Conseil ne prétend nullement en l'espèce que l'arbitre était absolument tenu d'exposer en détail les motifs de sa décision, mais il trouve étonnant, dans les circonstances, que les décisions prises ne soient pas expliquées davantage. Il est possible que les parties, si l'on tient compte des observations présentées à l'arbitre Mitchnick juste avant qu'il rende sa décision, aient beaucoup mieux compris la décision qu'elles ne l'ont admise dans le cadre de la procédure de réexamen. Cependant, les représentants de l'ALPA en l'espèce n'ont à aucun moment indiqué au Conseil que tel était le cas. Eu égard au fait que, de l'avis de toutes les parties concernées, l'affaire en instance revêt une importance capitale pour l'avenir de tous les pilotes en cause, le manque d'étoffement d'une décision ou des motifs incomplets et obscurs suscitent des interrogations sur le caractère équitable de la décision rendue. En l'espèce, le Conseil n'arrive pas à déterminer, après examen des motifs de l'arbitre, sur quels critères particuliers il s'est appuyé pour définir les catégories auxquelles il a appliqué des ratios. Puisque, dans le protocole définissant le mandat de l'arbitre, il était expressément indiqué que la décision devait être soumise au Conseil pour réexamen, le Conseil doit faire le nécessaire pour obtenir des explications claires, quelles que soient les circonstances, de manière à pouvoir réexaminer la décision de manière compétente.

[133] Il y a une autre question qui doit retenir notre attention en l'espèce. Il apparaît que les parties et l'arbitre, s'appuyant sur les décisions arbitrales antérieures, ont conclu que la situation économique des transporteurs aériens avant la fusion était l'un des facteurs dont il convenait que l'arbitre prenne en considération, semble-t-il, pour rendre sa décision. Cela tient au fait que les parties auraient oublié que, selon le protocole d'arbitrage, l'arbitre devait s'appuyer sur les principes applicables à un regroupement d'unités de négociation résultant d'une déclaration d'employeur unique rendue en vertu du *Code*, ce qui pouvait nécessiter une optique complètement différente. En conséquence, il convient de faire observer en l'espèce que, même si les principes appliqués par l'arbitre sont

authorities upon which the arbitrator relied makes it evident that on their authority the pre-existing economic circumstances of the merging airlines and the expectation of employees founded upon them, could be relevant considerations. In the Board's view, the reliance upon pre-existing economic circumstances arose because of the approach of the parties in the arbitration proceedings. As indicated by the arbitrator in his award, ALPA did not propose an approach to making date-of-hire work given the demographics of the two pilot groups until forced to do so at the eleventh hour. ACPA proposed a 3.99 to 1 ratio for developing an integrated pilot list, which was not at all appropriate in the arbitrator's view. Given the circumstance of a 1.73 to 1 apparent ratio and a demographic situation where there was a stark contrast in hiring rates, the positions then before the arbitrator were unfortunately uncompromising and lacking in flexibility. The rigidity of the positions taken invited a "winner take all" result, not a "fair and equitable" one. Such an approach is not consistent with the intent of section 18.1 of the *Code*, which anticipates that seniority and other collective agreement rights will be modified only to the degree necessary and which makes the parties themselves primarily responsible to formulate agreement respecting seniority issues consequent upon a review of bargaining units. In such circumstances, the parties themselves must share responsibility for having led the arbitrator to place less emphasis on *Code* principles.

[134] The concern of the Board in respect of these matters is not that pre-existing economic circumstances and pre-merger employee expectations were considered in the circumstances, but that they were not considered carefully and flexibly in the context of the contractual rights of the merging bargaining units, which rights must be given preference because sections 35 and 18.1 seek to preserve such pre-existing rights. The task of balancing seniority rights requires a careful, detailed, and flexible process, which respects existing rights and seeks to appropriately maintain and respect the seniority of those involved in an equitable manner.

remis en cause dans le contexte de l'analyse des principes établis par le *Code*, ils ne sauraient, en soi, être qualifiés de déraisonnables. Un examen de la jurisprudence sur laquelle l'arbitre s'est appuyé indique clairement que la situation économique antérieure de transporteurs aériens fusionnés et les attentes des employés qui en résultent peuvent à l'occasion être considérés comme des facteurs pertinents. Le Conseil estime que c'est à cause de l'optique adoptée dans le cadre de la procédure d'arbitrage que les parties en sont venues à prendre en considération la situation économique des transporteurs avant la fusion. Ainsi qu'il est indiqué dans la décision arbitrale, ce n'est qu'à la onzième heure, et parce qu'elle y était contrainte, que l'ALPA a proposé une solution pour rendre possible l'utilisation de la date d'embauche en tenant compte des données démographiques des deux groupes de pilotes. L'APAC a proposé un ratio de 3,99 à 1 pour l'établissement d'une liste intégrée des pilotes, lequel ratio a été rejeté totalement par l'arbitre. Compte tenu de l'existence d'un ratio apparent de 1,73 à 1 et de données démographiques révélant l'existence d'un écart important dans les taux d'embauche, les positions des parties ne peuvent être qualifiées que d'intransigeantes. Elles ont certainement incité l'arbitre à adopter une solution avantageant une seule des parties, plutôt qu'une solution «juste et équitable». Une approche de ce genre n'est pas compatible avec l'objet de l'article 18.1 du *Code*, qui prévoit que les droits d'ancienneté et les autres droits inscrits dans les conventions collectives ne seront modifiés que dans la mesure jugée nécessaire et qui attribue aux parties la responsabilité première d'en venir à une entente sur les questions d'ancienneté liées à la révision des unités de négociation. Dans les circonstances, les parties sont partiellement à blâmer pour avoir incité l'arbitre à faire abstraction des principes établis par le *Code*.

[134] À cet égard, le Conseil ne se soucie pas tant du fait qu'il a été tenu compte des situations économiques antérieures des transporteurs aériens et des attentes des employés avant la fusion, mais plutôt du fait que ces facteurs n'ont pas été examinés de manière attentive et impartiale dans le contexte des droits contractuels reconnus aux unités de négociation fusionnées, lesquels droits doivent l'emporter sur tout le reste, car l'objet des articles 35 et 18.1 est de préserver les droits acquis. La tâche d'harmoniser les droits d'ancienneté nécessite une approche attentive, minutieuse et impartiale qui tient compte des droits acquis et respecte comme il se doit les droits d'ancienneté des employés en étant équitable.

[135] It is only if the collective agreement circumstances of the pre-merger units allow it, that pre-merger economic circumstances can be determinative or even of significant weight. It may be that in some circumstances, if it is expressly agreed upon or reasonably implied from the circumstances, pre-existing collective rights may be devalued. However, in the present circumstance, all of the evidence points to their preservation and recognition. If the existing collective agreement rights of the merging bargaining units and their circumstances in the present circumstances are considered, considerations of pre-merger economic circumstances must yield to such existing collective agreement rights.

[136] Here, in respect of material and important aspects affecting the preservation and balancing of established collective agreement rights including the persuasive value given to the pre-merger general economic circumstances of the airlines, the fencing of Canadian pilots from higher end flying, the application of disadvantageous ratioing and the lay-off fence, the Canadian pilots were disadvantaged significantly in a manner clearly contrary to the *Code's* intent.

[137] Applying the applicable standard of review to the arbitrator's award therefore, there is an error of law or policy in respect of the application of sections 35 and 18.1 of the *Code* and their use by the arbitrator in these circumstances. The full application of these sections and the resolution of the matters at issue was not undertaken in the manner contemplated by the reference to arbitration and the subsequent Board order. Additionally, the rationale for the arbitral award is not sufficiently exposed on its face. That arbitral award must consequently be set aside and the matters at issue decided upon proper principles.

[138] Some discussion of what these principles are is therefore necessary. First of all, in a process pursuant to the provisions of the *Code*, the bargaining rights of bargaining agents and the bargained rights of employees must be abridged only to the extent necessary in the circumstances. In the present matter,

[135] C'est uniquement lorsque la convention collective des unités antérieures le permet que la situation économique antérieure peut devenir un critère déterminant ou même prépondérant. Il est possible, dans certains cas, lorsqu'il y a entente entre les parties à cet égard, ou que les circonstances permettent de tirer une conclusion en ce sens, que les droits collectifs antérieurs puissent être dévalués. Cependant, dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, l'ensemble des éléments de preuve indique qu'il était nécessaire de préserver et de reconnaître ces droits. Si l'on tient compte des droits actuellement inscrits dans la convention collective des unités de négociation regroupées, ainsi que des faits de l'espèce, l'examen de la situation économique antérieure doit donner la priorité à la protection des droits actuellement reconnus par les conventions collectives.

[136] En l'espèce, eu égard aux aspects déterminants et importants qui ont une incidence sur la préservation et l'harmonisation des droits acquis inscrits dans les conventions collectives, y compris la valeur persuasive de la situation économique générale des transporteurs aériens avant la fusion, les mesures prises pour empêcher les pilotes de Canadien d'avoir accès aux aéronefs haut de gamme, l'application de ratios désavantageux et les protections offertes aux pilotes d'Air Canada pour les mettre à l'abri des licenciements, il apparaît que les pilotes de Canadien ont été considérablement désavantagés d'une manière qui est clairement contraire à l'objet du *Code*.

[137] L'application de la norme applicable de contrôle à la décision de l'arbitre révèle dès lors qu'il y a erreur de droit ou de principe dans l'application des articles 35 et 18.1 du *Code* et leur utilisation par l'arbitre dans les circonstances. L'application intégrale de ces dispositions et le règlement des questions en litige n'ont pas été effectués de la manière envisagée dans le protocole d'arbitrage et dans l'ordonnance subséquente du Conseil. En outre, les motifs de la décision arbitrale ne sont pas suffisamment étoffés à première vue. Il convient donc d'annuler cette décision arbitrale et de trancher les questions en litige en appliquant les principes pertinents.

[138] Il devient dès lors nécessaire de fournir certaines précisions sur les principes à appliquer. Tout d'abord, dans une procédure fondée sur les dispositions du *Code*, les droits de négociation des agents négociateurs et les droits négociés des employés ne peuvent être modifiés que si cette modification est jugée nécessaire

there has been no suggestion whatever that the employer acted improperly in respect of the bargaining rights in question. The bargaining agents must live with the bargains that were struck and the matter must be decided upon the basis of that collective agreement rights of each unit as of the time that these rights are effectively merged.

[139] This consideration becomes important because the issue that inevitably arises from the need to revisit the Mitchnick award from a *Code* perspective is how this is to be done. Before considering this, it is useful that certain further observations be made respecting the nature of seniority and possible methodologies that may be used to merge two previously independent seniority lists. First of all, as noted above, all relevant considerations should be assessed, but under the provisions of section 18.1 of the *Code*, the preservation of pre-existing seniority and related collective agreement rights must be a priority. The Board must undertake this task in the context of the *Code* in a manner that supports the objectives of the *Code* including free collective bargaining, sound labour-management relations and in a manner that ensures a just share of the fruits of progress to all. So far as possible, the Board should ensure in matters of seniority integration that neither party emerges from the integration process with any more or less than they entered it with. Put succinctly, there should be no winners and no losers, or all should gain, and collective agreement rights must be effectively recognized and continued if possible. The arbitral jurisprudence may also be relied upon, but it must be carefully assessed in the context of the relevant *Code* provisions. Additionally, it should be noted that each situation must turn on the facts relevant to it, which may be determinative. As Arbitrator Nicolau expressed it, the integration of seniority lists should be fair and equitable and each matter should turn on its own facts. These facts should be applied against the background of relevant principles.

dans les circonstances. En l'espèce, nul n'a donné à entendre que l'employeur avait agi de manière irrégulière en modifiant les droits de négociation en question. Les agents négociateurs doivent vivre avec les concessions qu'ils ont faites et l'affaire doit être tranchée en tenant compte des droits inscrits dans la convention collective de chaque unité au moment où ces droits sont fusionnés dans les faits.

[139] C'est là une considération importante vu que la question qui découle inévitablement de la nécessité de réexaminer la décision Mitchnick en tenant compte des principes établis par le *Code* est celle de la procédure à appliquer pour effectuer cet examen. Mais avant de se pencher sur cette question, il convient de formuler certaines observations supplémentaires concernant la nature de l'ancienneté et les diverses méthodes qui peuvent être utilisées pour intégrer deux listes d'ancienneté distinctes. Tout d'abord, comme il a été mentionné précédemment, il faut tenir compte de tous les facteurs pertinents, mais en vertu des dispositions de l'article 18.1 du *Code*, la préservation des droits d'ancienneté et des droits connexes prévus dans les conventions collectives doit l'emporter sur le reste. Le Conseil doit s'atteler à la tâche en tenant compte des principes établis par le *Code* d'une manière qui favorise la réalisation des objectifs du *Code*, y compris la libre négociation collective et des relations patronales-syndicales harmonieuses, et aussi de manière à ce que chacun récolte sa juste part des fruits du progrès. Dans la mesure du possible, le Conseil doit prendre les mesures nécessaires, dans le contexte de l'intégration de listes d'ancienneté, pour qu'à l'issue de la procédure d'intégration aucune des parties n'ait acquis ou perdu des avantages. En d'autres termes, il ne doit y avoir ni gagnant ni perdant, toutes les parties doivent y gagner au change, et les droits inscrits dans la convention collective doivent être reconnus dans les faits et prorogés dans la mesure du possible. Rien n'empêche de s'appuyer aussi sur les décisions arbitrales antérieures, mais il faut alors procéder avec prudence en tenant compte des dispositions pertinentes du *Code*. Il convient en outre de préciser que chaque affaire est un cas d'espèce, et que les faits pertinents peuvent jouer un rôle déterminant. Ainsi que l'arbitre Nicolau l'a fait observer, l'intégration des listes d'ancienneté devrait être effectuée de manière juste et équitable, et chaque affaire devrait être tranchée en fonction des faits qui lui sont propres. Les faits devraient être appliqués en tenant compte des principes pertinents.

[140] Submissions filed on September 20, 2001, by counsel for ACPA in the present matter, included as an appendix a submission originally filed by ACPA in October 2000, as part of ACPA's original seniority application. The appendix was entitled "Detailed Description and Rationale for Seniority Proposal of ACPA." Although that submission did not consider in detail the collective agreement situation at the time when the seniority arbitration was entered into, that submission did set out certain observations respecting certain facts in the present situation and the general principles which merit consideration in circumstances. Importantly, this submission also considered the overall objective of a process directed to merge seniority lists. It was noted in the ACPA submissions:

B. PRINCIPLES GOVERNING SENIORITY INTEGRATION

7. ACPA and ALPA have agreed that the arbitrator should apply the same principles that a labour board would apply in a seniority integration following a single employer declaration. They have not agreed what those principles are.

8. The CIRB has not yet exercised its new power under section 18.1(4)(d) to amend the seniority provisions of collective agreements (including the creation of merged seniority lists). At least one arbitrator has exercised those powers under section 18.1 (in *Greyhound Canada Transportation Corp.*, a decision issued on December 15, 1999 by arbitrator Stanley and already filed by ACPA in this arbitration).

9. ACPA submits that labour boards are given the power to intervene in cases of employer restructuring for the dual purpose of adjusting the bargaining unit structure while preserving, as much as possible, the bargaining and bargained rights that employees had earned up to the date of the restructuring. The underlying premise is that changes in the corporate structure, which are undertaken for various commercial reasons, should not deprive employees of their existing rights under labour relations legislation.

10. Thus, in any restructuring situation (be it sale of business, a "single employer" situation or just an internal restructuring of a single corporation's organization), the *Canada Labour Code* is drafted and administered in recognition that employees who enjoy representation by a union should not lose the right to be represented due to corporate restructuring. Similarly, employees who were covered by a collective agreement should not find themselves without a collective agreement due to a corporate restructuring.

[140] L'avocat de l'APAC en l'espèce a joint aux observations déposées le 20 septembre 2001 une copie des observations présentées par l'APAC en octobre 2000 relativement à sa demande initiale concernant l'intégration des listes d'ancienneté. On y trouve une description détaillée de la proposition formulée par l'APAC aux fins de l'intégration des listes d'ancienneté et des raisons pour lesquelles cette proposition est présentée. Le texte ne renferme pas d'analyse de la situation des conventions collectives au moment du renvoi de la question de l'ancienneté à l'arbitrage, mais des observations sont formulées concernant certains faits de l'affaire en l'instance et les principes généraux qu'il convient d'appliquer dans les circonstances. On y trouve toutefois une analyse de l'objectif global que doit viser une procédure d'intégration de listes d'ancienneté. On peut lire dans les observations de l'APAC:

B. PRINCIPES RÉGISSANT L'INTÉGRATION DE LISTES D'ANCIENNETÉ

7. L'APAC et l'ALPA ont convenu que l'arbitre doit appliquer les principes qu'appliquerait une commission des relations du travail ayant pour mandat d'intégrer des listes d'ancienneté à la suite d'une déclaration d'employeur unique. Les parties ne se sont pas mises d'accord sur les principes applicables.

8. Le CCRI n'a pas encore exercé le nouveau pouvoir que lui confère l'alinéa 18.1(4)d) de modifier les dispositions des conventions collectives portant sur l'ancienneté (y compris de créer des listes d'ancienneté fusionnées). Il y a au moins un arbitre qui a exercé ces pouvoirs en vertu de l'article 18.1 (dans l'affaire *Greyhound Canada Transportation Corp.*, une décision rendue le 15 décembre 1999 par l'arbitre Stanley et déposée par l'APAC dans le cadre de l'arbitrage en instance).

9. L'APAC fait valoir que les commissions des relations du travail ont le pouvoir d'intervenir dans les affaires de restructuration d'entreprise afin de modifier la structure de l'unité de négociation et de préserver, dans la mesure du possible, les droits de négociation et les droits négociés que les employés avaient déjà acquis à la date de la restructuration. La raison en est que la restructuration organisationnelle qui est entreprise pour diverses raisons commerciales ne devrait pas avoir pour conséquence de déposséder les employés des droits que leur reconnaît la loi sur les relations du travail.

10. Par conséquent, dans une situation de restructuration (que ce soit une vente d'entreprise, une situation «d'employeur unique», ou une simple restructuration interne d'une entreprise unique), le *Code canadien du travail* est rédigé et administré de manière que les employés qui jouissent de la représentation syndicale ne perdent pas le droit d'être représentés à la suite d'une restructuration d'entreprise. Dans le même ordre d'idées, les employés qui étaient régis par une convention collective ne devraient pas se retrouver sans convention collective à l'issue d'une restructuration.

11. ACPA submits that in seniority matters also, the Board and arbitrators acting under section 18.1 should be governed by the same underlying purpose of preserving, as much as possible, the benefits that employees have acquired through the seniority they have earned prior to the corporate restructuring.

12. Given the "zero sum" nature of relative seniority (one employee's gain is another's loss) it is especially important to focus on preserving the benefits that employees have earned through seniority earned prior to the merger. A failure to do so means a gain not at the expense of the employer, but a subsidization wherein the value of one employee's seniority is seized and redistributed to another employee, in whose hands it is a windfall gain.

13. Although none of them have been governed by the *Canada Labour Code*, previous private arbitrations dealing with pilot seniority integration have also adopted the same goal of "weighing the seniority equities" so as to preserve the value of seniority earned prior to the corporate restructuring event.

II. THE VALUE OF SENIORITY

A. Generally

14. ACPA submits that earned seniority can have widely varying values, depending on the actual benefits it entitles an employee to claim.

15. Within a competitive seniority system under a single collective agreement with a given employer (i.e., before a seniority merger), the pool of benefits available from that employer (whatever that pool may be) is distributed solely according to the relative position of each employee on that employer's seniority list. In distributing even that particular pool of benefits, length of service, in itself, does not establish a right to a given share of those benefits. Rather, length of service is the criterion by which one employee's position on that list, relative to that of other employees, is established. An employee may be one position higher on the list because he or she was hired one day or 10 years earlier. In either case, his or her advantage is the same.

16. In merging two seniority lists that were developed at two different employers (A and B), however, it makes even less sense to maintain that "a year is a year". The two employee groups may have already earned, through their accumulation of seniority, access to two quite different pools of benefits, one more valuable than the other. For example at employer A, it may take only 5 years to claim a level of pay that is only available to those with 15 years of seniority at employer B. At employer A, only a few years of seniority may give an employee a degree of employment security far greater than that enjoyed by the 30-year employee at employer B. As one previous arbitrator ruled:

11. L'APAC fait valoir que, dans les affaires de fusion de listes d'ancienneté également, le Conseil et les arbitres investis des pouvoirs conférés par l'article 18.1 devraient appliquer le même principe fondamental, à savoir préserver, dans la mesure du possible, les avantages que les employés ont acquis du fait de l'ancienneté accumulée avant la restructuration de l'entreprise.

12. Compte tenu du caractère «neutre» de l'ancienneté relative (un avantage acquis par un employé est un avantage perdu par un autre), il importe en premier lieu de faire le nécessaire pour préserver les avantages que les employés ont acquis du fait de l'ancienneté accumulée avant la fusion. Le non-respect de ce principe signifie l'octroi d'un avantage, lequel ne prend pas la forme d'un avantage consenti par l'employeur, mais plutôt celle d'un transfert où la valeur de l'ancienneté d'un employé est saisie et réattribuée à un autre employé, qui se trouve ainsi à acquérir un avantage fortuit.

13. Même si le *Code canadien du travail* ne s'appliquait pas à ces affaires, les renvois à l'arbitrage privé antérieurs qui portaient sur l'intégration de listes d'ancienneté de pilotes avaient aussi pour objectif de «tenir compte des points d'équité en matière d'ancienneté» de manière à préserver la valeur de l'ancienneté acquise avant la restructuration de l'entreprise.

II. LA VALEUR DE L'ANCIENNETÉ

A. De façon générale,

14. L'APAC fait valoir que l'ancienneté acquise peut revêtir des valeurs largement variables, suivant les avantages qu'elle confère dans les faits à un employé.

15. Dans un système d'ancienneté fondé sur la concurrence prévu dans une convention collective unique conclue avec un employeur donné (c.-à-d., avant la fusion des listes d'ancienneté), la gamme des avantages offerts par cet employeur (quels qu'ils soient) est distribuée uniquement en fonction de la place relative que chaque employé occupe sur la liste d'ancienneté de cet employeur. Pour distribuer cette gamme particulière d'avantages, les états de service comme tels n'établissent pas un droit à une portion donnée de ces avantages. Ils servent plutôt à établir la place d'un employé sur la liste d'ancienneté, par rapport aux autres employés. Il se peut qu'un employé arrive avant un autre sur la liste d'ancienneté parce qu'il a été embauché une journée ou 10 années plus tôt. Dans l'un ou l'autre cas, l'avantage est le même.

16. Pour fusionner deux listes d'ancienneté qui ont été établies par des employeurs différents (A et B), il convient encore moins d'affirmer que «des années s'équivalent toutes». Du fait de l'ancienneté accumulée, les deux groupes d'employés peuvent avoir acquis deux gammes totalement différentes d'avantages, l'une valant davantage que l'autre. Par exemple, chez l'employeur A, il peut suffire de 5 années d'ancienneté pour avoir droit à un niveau de rémunération dont seuls les employés ayant 15 années d'ancienneté chez l'employeur B peuvent se prévaloir. De même, il peut suffire de quelques années d'ancienneté chez l'employeur A pour avoir droit à un niveau de sécurité d'emploi qui dépasse largement celui dont bénéficient les employés ayant 30 années d'ancienneté chez l'employeur B. Ainsi qu'il a déjà été statué par un arbitre:

"A seniority list is not literally or necessarily a list determined by time itself. It is rather a list which reflects the priority or job rights and opportunities of employees as among themselves which the employer agrees to respect. In a going operation the place on such a list and the correlative rights of the employees are customarily tied to the date of employment by the company, or in some cases within the department or division in question. A clear distinction must be made between positions acquired on such a list in the normal course of employment and upon the creation of the list, either in a new enterprise at the time of its inception or when two or more existing enterprises are combined into one.

Pan American v. American Overseas (1952), Chairman Cole"

17. ACPA submits that as far as is possible, the seniority lists in this arbitration should be combined so as to preserve, rather than to enhance or diminish, the value of the benefits that each pilot was able to claim with his or her seniority at the pilot's original employer prior to the restructuring.

[141] Generally, the Board is in complete agreement with the above cited ACPA submissions. The objective of the combination of seniority lists should be to leave the pilot, so far as possible, in the same position after the merger of lists as before, with the same value being given to collective agreement rights on the new list as they had on the old one. Length of service in a competitive seniority system, when used to distribute a competitive pool of benefits, is of less relevance than the due preservation of the value of pre-merger rights and resultant benefits. This conclusion is apparently what led Arbitrator Mitchnick to a ratioed list and the Board agrees that in the present circumstances, given the actual facts before it here, date of hire does not make a fair adjustment for the demographic and other circumstances of the merger. In a ratioed solution with the goal of preserving benefits, a year of service is not necessarily to be treated as a year. What is most relevant is the level of benefits given to an employee by their position relative to other employees. The reason for this is that the length of an employee's service is only one factor of many that are reflected in an employee's position. Any arbitration under the *Code*, unless the affected employees otherwise agree, should seek to preserve the relative value of the benefits of the employees, because their work position reflects the trade-offs and choices which they may have already made respecting location of work, education, training, the choice to work for one employer or another and the many other factors that have resulted in that work position. However, it is suggested here, contrary to the

«Une liste d'ancienneté n'est pas littéralement ou nécessairement une liste déterminée par le temps lui-même. C'est plutôt une liste qui témoigne de la priorité ou des droits et des débouchés offerts aux employés constituant un groupe et que l'employeur s'engage à respecter. Dans une entreprise active, la place occupée sur une telle liste et les droits corrélatifs dont jouissent les employés sont généralement liés à la date d'embauche dans la société, ou, dans certains cas, dans le service ou la division en cause. Il faut faire une nette distinction entre les places acquises sur une telle liste dans le cours normal de l'emploi et au moment de la création de la liste, soit au moment de la création d'une nouvelle entreprise ou lorsque deux entreprises existantes ou plus sont fusionnées pour n'en former qu'une seule.

Pan American c. American Overseas (1952), président Cole»

17. L'APAC fait valoir que, dans la mesure du possible, les listes d'ancienneté soumises à l'arbitre en l'espèce devraient être intégrées de manière à préserver, plutôt qu'à accroître ou diminuer, la valeur des avantages dont chaque pilote a été en mesure de se prévaloir du fait de l'ancienneté acquise avant la restructuration.

(traduction)

[141] De façon générale, le Conseil souscrit totalement aux observations de l'APAC reproduites précédemment. L'objectif de la fusion de listes d'ancienneté devrait être de faire en sorte, dans la mesure du possible, que chaque pilote se retrouve dans une situation identique à celle dans laquelle il se trouvait avant la fusion des listes, et que la même valeur soit accordée aux droits inscrits dans la convention collective. Dans un système d'ancienneté fondée sur la concurrence, l'utilisation des états de service pour attribuer une gamme d'avantages revêt moins d'importance que la préservation judicieuse de la valeur des droits accordés avant la fusion et des avantages en résultant. C'est ce qui a apparemment incité l'arbitre Mitchnick à utiliser un ratio pour établir la liste d'ancienneté, et le Conseil convient que, dans les circonstances de l'espèce, au vu des faits établis, la date d'embauche ne permet pas de tenir compte des données démographiques et des autres circonstances de la fusion. Quand un ratio est appliqué et que l'objectif visé est de préserver les avantages accordés, une année de service ne doit pas nécessairement être traitée comme une année. Ce à quoi il faut accorder le plus d'importance c'est aux avantages dont bénéficie un employé du fait du poste particulier qu'il occupe par rapport aux autres employés. Cela tient au fait que les états de service ne sont que l'un des nombreux aspects que reflète le poste qu'occupe un employé. Tout renvoi à l'arbitrage en vertu du *Code* devra avoir pour but, à moins que les employés concernés n'en conviennent autrement, de préserver la valeur relative des avantages

ACPA submission, that it is not the value of these benefits in history or prior to the merger based upon a speculative forward view of facts already known to be changed that must govern. Rather, what must be given effect, in view of sections 18.1, 35 and the principles of the *Code*, is the value of the actual benefits and work situation of the employees as set out in their collective agreements in the relevant circumstances at the relevant time. These benefits, however, only have a meaning in context and care must be taken not only in carefully evaluating work situations and benefits, but also in identifying what time will be relevant to the comparison.

[142] Where as here, at the time the relevant seniority issues came to be considered pursuant to sections 35 and 18.1, certain benefits are clearly provided for in the collective agreements and circumstances, they must be given due recognition by the Board. A failure to do so means a gain not at the expense of the employer, but a windfall gain and an arbitrary loss for the affected employees. Where employees have attained a certain level or position, the integration of seniority lists must strive to protect this and should not be an occasion for one group of employees to improve their situation at the expense of another group.

[143] In weighing the equities, as must be done in such cases, far greater weight must be given to negotiated rights and the actual situation of those whose seniority rights must of necessity be evaluated, than to a speculative view as to what might have happened or what might happen, but which in fact did not or will not. The arbitral jurisprudence demonstrates that a realistic view must be taken of the value of the benefits and collective agreement rights of each group and that undue speculation forward or backward can lead to unjust results. The benefits that each group possesses at the relevant time and their job rights should be fairly

des employés, parce que le poste qu'ils occupent est le résultat des compromis et des choix qu'ils ont probablement déjà fait concernant le lieu de travail, les études, la formation, l'employeur et de nombreux autres facteurs. Cependant, l'opinion exprimée en l'espèce, qui va dans le sens opposé des observations présentées par l'APAC, c'est que ce n'est pas la valeur attribuée aux avantages accordés par le passé ou avant la fusion en s'appuyant sur des projections hypothétiques fondées sur des faits qui ne s'appliquaient déjà plus qui doit régir l'établissement des listes d'ancienneté. Ce à quoi il faut accorder de l'importance, au vu des dispositions des articles 18.1 et 35 et des principes établis par le *Code*, c'est à la valeur des avantages véritables et à la situation d'emploi, définis dans la convention collective des employés, en tenant compte des circonstances pertinentes au moment qui convient. Ces avantages doivent cependant être examinés dans le contexte pertinent et il est nécessaire d'évaluer attentivement les situations d'emploi et les avantages acquis, en plus de déterminer la période qui doit s'appliquer aux fins de la comparaison.

[142] Quand vient le moment d'examiner les questions pertinentes relatives à l'ancienneté en conformité avec les articles 35 et 18.1 et que certains avantages sont clairement inscrits dans les conventions collectives des parties et tel qu'en font foi les faits en l'espèce, le Conseil n'a d'autre choix que de reconnaître l'existence de ces avantages. Une omission à cet égard signifie l'octroi d'un avantage prenant la forme non pas d'un avantage consenti par l'employeur mais d'un avantage fortuit et d'une perte arbitraire pour les employés concernés. Lorsque les employés ont atteint un certain niveau ou poste, l'intégration des listes d'ancienneté doit avoir pour but de protéger les droits acquis; ce ne doit pas être l'occasion pour un groupe d'employés d'améliorer sa situation aux dépens d'un autre groupe.

[143] En procédant à l'examen des points d'équité, comme il est nécessaire de le faire dans les affaires du genre, il faut accorder beaucoup plus de poids aux droits négociés et à la situation réelle de ceux dont les droits d'ancienneté doivent nécessairement faire l'objet d'une évaluation, qu'à d'hypothétiques situations passées ou futures qui ne se sont pas produites ou qui ne se produiront jamais. La jurisprudence arbitrale montre qu'il est nécessaire d'attribuer une valeur réaliste aux avantages et aux droits inscrits dans la convention collective de chaque groupe et que les hypothèses injustifiées concernant le passé et l'avenir

assessed in their context and such benefits and rights, so far as possible, should be preserved to the affected employees.

[144] In the present circumstances, even given the circumstances and context of the collective agreement and job rights of both pilot groups at the time of the application of May 19, 2000, at the time of the Board's decision in August declaring a single employer, and at the time the bargaining unit was consolidated in October 2000, there is simply no basis upon which to systemically prefer the rights of one pilot group over the other. What methodology for seniority integration is applicable in such circumstances? The two different aspects of seniority again must be considered in this respect.

[145] As previously mentioned, in accessing employment privileges, seniority can be applied in two ways: benefit seniority and competitive seniority. Employment privileges that are accessible based on benefit seniority are concerned with the length of an employee's service and not with their relative bidding power. In such instances, an employee's absolute seniority would be the proper measure for determining his level of access to the privileges in question. Such privileges, as mentioned, typically would include length of vacations, eligibility for and certain entitlements under pension, or sick leave/maternity leave.

[146] The employment privileges that are accessible based on competitive seniority are more in the nature of job rights, particularly in the case of pilots and are concerned not with the length of an employee's service, but with the length of an employee's service relative to other relevant employees, who may bid against them in respect of job circumstances. In such instances, absolute seniority has no intrinsic value vis-à-vis access to privileges. Instead, it is an employee's **relative** seniority that has meaning and allows that employee to bid against those in the pool. Job rights that are awarded based on relative seniority tend to involve some element of scarcity that require employees to compete amongst one another. In the airline industry,

peuvent mener à des résultats injustes. Les avantages que chaque groupe possède au moment jugé pertinent et les droits liés à l'emploi doivent être évalués de manière juste en tenant compte de la situation réelle et ces droits et avantages devraient être préservés, autant que faire se peut.

[144] En l'espèce, même en tenant compte du contexte de la convention collective et des droits liés à l'emploi des deux groupes de pilotes au moment du dépôt de la demande le 19 mai 2000, de la déclaration d'employeur unique du Conseil en août, et du regroupement des unités de négociation en octobre 2000, il est impossible de trouver quelque raison que ce soit de privilégier systématiquement les droits d'un groupe particulier de pilotes. Quelle méthode d'intégration des listes d'ancienneté doit-on appliquer dans de telles circonstances? Pour répondre à cette question, il est nécessaire de revenir sur les deux aspects de l'ancienneté.

[145] Comme il a été mentionné précédemment, pour accéder aux privilèges liés à l'emploi, il existe deux types d'ancienneté: l'ancienneté aux fins des avantages et l'ancienneté fondée sur la concurrence. Les privilèges liés à l'emploi qui sont accessibles en fonction de l'ancienneté basée sur les avantages sont fondés sur les états de service d'un employé et non pas sur son pouvoir relatif de concurrence. Dans ces cas-là, l'ancienneté absolue serait le critère appliqué pour déterminer le niveau d'accès aux privilèges en cause. Comme il a déjà été précisé, ces privilèges englobent généralement la durée de la période de vacances, l'admissibilité aux régimes de retraite et certains droits connexes ou les congés de maladie ou de maternité.

[146] Les privilèges liés à l'emploi dont l'accès est tributaire de l'ancienneté fondée sur la concurrence revêtent davantage le caractère de droits liés à l'emploi, surtout dans le cas des pilotes, et ils sont fondés, non pas sur les états de service de l'employé en général, mais sur ses états de service **comparés** à ceux des autres employés qui participent au même appel de candidatures. Dans ces cas-là, l'ancienneté absolue n'a aucune valeur en soi aux fins de l'accès aux privilèges. C'est plutôt l'ancienneté relative d'un employé qui revêt un sens et qui lui permet de faire concurrence aux autres employés du groupe. Les droits liés à l'emploi qui sont accordés en fonction de l'ancienneté relative sont assez souvent des droits auxquels l'accès est

these may include equipment flown, base, status, lay-off and promotions.

[147] Given all of this, a fair method of integration to reflect the present circumstances should be one that preserves an employee's absolute or relative seniority such that he can continue to have access to the job situation and privileges due to his level of seniority prior to the merger. Pilots of comparable pre-merger status should be treated equally. They should continue to fly comparable equipment, from a comparable base, with comparable status. Throughout the present proceedings before the Board, both pilot groups endorsed this goal. Clause 17 of the ACPA's submissions cited above, expressly endorses it. Counsel for ALPA in the present proceedings indicated that if the "date of hire" approach required modification to treat equals as equals, this would be appropriate.

[148] Given this situation, and in particular these circumstances, an approach to integration that preserves to the maximum the existing job situations of pilots at the time of merger, is required here. The general approach taken by Arbitrator Mitchnick, with modifications, should be considered. Arbitrator Mitchnick, as mentioned, made a persuasive case that date-of-hire, because of demographics, is unsuitable. In the course of the present proceedings, it became apparent that a straight-forward date-of-hire integration would see a substantive number of Canadian pilots significantly improving their pre-merger job status to the disadvantage of the Air Canada pilots.

[149] The general approach to seniority structuring adopted by Arbitrator Mitchnick, of grouping like groups similarly and of ratioing them together in proportion to the membership of each pilot group in the identified group, appears, therefore, to present the solution most appropriate to the present situation. However, in consideration of the preceding comments, in such a ratioing approach, there does not appear to be a factual or economic basis for a significant

restraint, ce qui oblige les employés à se faire concurrence entre eux. Dans le secteur du transport aérien, ces droits peuvent englober le choix d'aéronef, de base, de statut, les licenciements, ainsi que les promotions.

[147] Cela étant dit, pour être qualifiée de juste dans les circonstances de l'espèce la méthode retenue doit avoir pour objectif de préserver l'ancienneté absolue ou relative des employés de manière à ce qu'ils puissent conserver la situation et les privilèges liés à l'emploi que leur avait valu leur ancienneté chez leur ancien employeur. Les pilotes qui avaient des statuts comparables avant la fusion doivent être traités de la même manière. Ils doivent continuer de piloter des appareils comparables, à partir d'une base comparable, avec un statut comparable. Tout au long de l'instance devant le Conseil, les deux groupes de pilotes ont affirmé qu'ils souscrivaient à cet objectif. L'article 17 des observations de l'APAC reproduit précédemment fait expressément état de ce même objectif. L'avocat de l'ALPA en l'espèce a indiqué qu'il ne voyait pas d'objection à ce que la méthode de la «date d'embauche» soit modifiée au besoin pour que tous les pilotes soient traités de la même manière.

[148] Compte tenu de cette situation, et des faits de l'espèce en particulier, il est nécessaire d'appliquer une méthode d'intégration qui préserve autant que possible la situation d'emploi des pilotes au moment de la fusion. Il convient de prendre en considération la formule générale retenue par l'arbitre Mitchnick en y apportant quelques modifications. Ainsi qu'il a été mentionné, l'arbitre Mitchnick a prouvé de manière convaincante que la date d'embauche, en raison des données démographiques des deux groupes, ne convenait pas en l'espèce. Au cours de l'instance, il est devenu manifeste que l'utilisation d'une méthode fondée sur la seule date d'embauche aurait pour conséquence d'améliorer sensiblement le statut d'emploi d'un très grand nombre de pilotes de Canadien au détriment des pilotes d'Air Canada.

[149] La formule générale retenue par l'arbitre Mitchnick, qui consiste à regrouper les pilotes présentant des caractéristiques semblables et à leur appliquer un ratio qui correspond à la proportion de pilotes compris dans chaque groupe, constitue par conséquent la solution la plus acceptable dans les circonstances. Cependant, si l'on tient compte des observations formulées précédemment, il ne semble pas exister de raison factuelle ou économique de dévaluer

discounting of the seniority rights of either group and the groups must hence be integrated on a fair and equal basis. Likes, so far as possible, should be grouped together with likes.

[150] The problems with the manner in which Arbitrator Mitchnick approached the development of the applicable ratios must be addressed. The first of these was that the approach taken, evidently in reaction to the lack of flexibility of the parties, did not on its face consider and compare the relative situations of relevant pilot groups in sufficient detail or at least did not adequately explain the comparisons made. The difficulties inherent in the level of detail required to effectively integrate the lists should be addressed although, here too, perfection is not achievable. For instance, tables submitted to the Board by ACPA on September 27, 2001 show that the years of service required in Air Canada to achieve comparable equipment levels for Captains and First Officers were generally lower than those required in Canadian. However, quick conclusions should not be drawn from this since equipment comparability too, presents a problem in these circumstances. As an example, ALPA took issue in the reconsideration process with narrow body CL-65 crew being integrated with those flying heavier equipment. Canadian did not fly the A-340. Base comparability, also presents complex problems. Pilots from Canadian are now over represented at Vancouver, Air Canada pilots over represented at Toronto.

[151] After being advised on March 21 2001, that Mr. Mitchnick would be integrating on a "ratioed" basis, in addition to the ALPA Ratio Model cited previously, ALPA also forwarded submissions in reply. Certain portions of these are helpful for present purposes. As a first point the submissions noted:

The parties have indeed approached this arbitration from fundamentally incompatible perspectives and, as pointed out in your letter and the Award, were never truly joined in presenting alternatives on either the DOH or ratio model prior to this point. The matter has been forced by your decision to adopt the

considérablement les droits d'ancienneté de l'un ou l'autre groupe, et les groupes doivent dès lors être intégrés de manière juste et équitable. Dans la mesure du possible, il faut regrouper les employés en fonction de leurs caractéristiques communes.

[150] Il est nécessaire de se pencher sur les problèmes liés à la manière dont l'arbitre Mitchnick a procédé pour établir les ratios applicables. Le premier de ces problèmes est que la méthode retenue, de toute évidence en réaction à l'intransigeance des parties, ne résulte pas, à première vue, d'une comparaison approfondie des situations relatives des groupes de pilotes en cause ou, du moins, que l'arbitre n'a pas fourni suffisamment de précisions à ce sujet. Il est nécessaire de se pencher sur les difficultés liées au degré de minutie requis pour intégrer efficacement les listes d'ancienneté quoique, une fois encore, il faille bien admettre qu'il n'existe pas de méthode parfaite. Par exemple, les tableaux présentés au Conseil par l'APAC le 27 septembre 2001 indiquent qu'il faut moins d'années de service à Air Canada pour accéder au statut de commandant et de premier officier à bord d'appareils comparables qu'il en faut généralement chez Canadien. Cependant, on doit se garder de tirer des conclusions hâtives de ce constat, car la comparabilité des appareils pose elle aussi des problèmes dans les circonstances. Ainsi, dans le cadre de la procédure de réexamen, l'ALPA s'est opposée à l'intégration des pilotes d'avions à fuselage étroit CL-65 avec les pilotes d'appareils plus lourds. Précision que Canadien n'avait pas d'aéronefs A-340. La comparabilité des bases suscite aussi des problèmes complexes. Il y a surreprésentation des pilotes de Canadien à Vancouver et des pilotes d'Air Canada à Toronto.

[151] Après avoir été informée, le 21 mars 2001, que M. Mitchnick avait décidé d'utiliser des ratios pour intégrer les listes d'ancienneté, l'ALPA a présenté des observations auxquelles elle a jointe le modèle fondé sur l'utilisation de ratios reproduit précédemment. Certains passages de ces observations fournissent des renseignements utiles aux fins de la présente décision. L'ALPA y fait d'abord observer ce qui suit:

Les parties à l'arbitrage avaient, de fait, des points de vue diamétralement opposés et, ainsi que vous l'avez fait observer dans votre lettre et dans la décision, elles n'ont jamais véritablement uni leurs efforts pour proposer une méthode permettant de remplacer celle de la date d'embauche et le

ratio methodology without specifying the ratio or any attendant conditions.

modèle fondé sur l'utilisation de ratios avant ce moment-là. La solution nous a été imposée quand vous avez décidé d'utiliser un ratio, sans préciser ce ratio ou toute condition s'y rattachant.

(traduction)

[152] The ALPA submissions of March 27, 2001 also took issue with the notion that Canadian brought fewer jobs to the merger since its pilots continued flying their maximum hours. It should be recalled as well, in respect of this consideration, that the Canadian pilots had an express collective agreement continuing guarantee of employment.

[152] Dans les observations présentées le 27 mars 2001, l'ALPA soutient qu'il est faux d'affirmer que Canadien a apporté moins de postes à l'entreprise fusionnée, car ses pilotes ont continué d'effectuer leur nombre maximal d'heures de vol. Il convient également de rappeler, relativement à cette considération, que les pilotes de Canadien avaient une convention collective qui leur accordait expressément une garantie d'emploi.

[153] ALPA expressly suggested on March 27, 2001, that the detail of collective agreements, including certain enhancements obtained by ACPA during separately conducted post merger summer 2000 negotiations extending their collective agreement a further two years, could be viewed as substantially equivalent.

[153] Dans ses observations du 27 mars 2001, l'ALPA a expressément indiqué que les modalités des conventions collectives, y compris certaines améliorations obtenues par l'APAC durant les négociations qui se sont déroulées de manière indépendante au cours de l'été 2000 aux fins de proroger la convention collective pour une période supplémentaire de deux ans, pouvaient être considérées comme essentiellement équivalentes.

[154] A portion of ALPA's submission of March 27, 2001, respecting routes and jobs contributed may usefully be considered here because it illustrates nicely the level of detail that must be undertaken in effectively and in detail comparing the work of the two bargaining units and in comparing like job situation with like. In some previous arbitrations and in the model recommended in the U.S., parties worked interactively with pilot groups to effectively do this. Arbitrator Mitchnick, as noted, was not accorded the required level of co-operation and flexibility to allow such a process. In the end, his broadly awarded ratios may simply reflect the lack of the required cooperation.

[154] Il pourrait être utile de se pencher en l'espèce sur un passage tiré des observations présentées par l'ALPA le 27 mars 2001 concernant les itinéraires et les emplois apportés, car il donne une bonne idée du type d'examen minutieux auquel il faut procéder pour comparer de manière efficace le travail des deux unités de négociation de même que des situations d'emploi semblables. Dans certaines des procédures d'arbitrage antérieures, ainsi que dans le modèle recommandé aux États-Unis, il y a collaboration entre les parties et les groupes de pilotes pour effectuer des comparaisons efficaces. Comme il a déjà été mentionné, l'arbitre Mitchnick n'a pas bénéficié de la collaboration et de l'ouverture d'esprit nécessaires pour procéder à ce genre de comparaisons. En définitive, il se peut que les ratios généraux qu'il a utilisés dans sa décision reflètent tout simplement le manque de collaboration des parties.

In ALPA's Opening Brief and exhibits we went to great lengths to establish the parity in quantity and quality of Canadian Airlines flying. Moreover, Canadian had off-loaded regional jet flying to CRA and retained only larger aircraft and longer-haul routes for the mainline, with no equivalent to Air Canada's fleet of CL-65s. See the table on the pre-merger fleets and routes at Tab 30 of ALPA Exhibit Book II. ALPA demonstrated to ACPA and to management specialists that Canadian crewing rules were leaner such that it would have required more Air Canada pilots to fly Canadian's schedule in 1999. Finally, the Canadian routes and jobs have been almost entirely continued

Dans le mémoire d'ouverture et les pièces justificatives de l'ALPA, nous nous sommes employés à établir la parité, en quantité et en qualité, avec les vols de Lignes aériennes Canadien. Or, Canadien s'était départi de ses avions de transport régional à réaction pour les céder à CRA et n'avait conservé que les plus gros aéronefs et les plus longs itinéraires pour le transporteur principal, et il n'y a pas de comparaison possible avec les CL-65 d'Air Canada. Voir le tableau indiquant les flottes et les itinéraires qui existaient avant la fusion à l'onglet 30 du recueil de pièces II de l'ALPA. L'ALPA a démontré à l'APAC et aux spécialistes de la gestion que les

in the merged operation and there has been further growth on the better ones.

ACPA purported to adopt the Gallagher theory but not his methodology. ACPA instead, and admittedly, "worked backward" from a merely intuitive sense of entitlement to a higher ratio. The opening 3.99:1 ratio was predicated on "ACPA determining that" on January 4, 2000 Air Canada brought 2428 flying jobs (exceeding ACPA's contingent of 2211 pilots) while Canadian brought only 608 flying jobs (far fewer than ALPA's 1258 pilots). In your final Award, you have rejected for good reason these pages of ACPA's opening rationale and, with them, ACPA's ratio formula:

"their own 3.99:1 valuation of the benefits accrued from the merger falls short of the manner in which I, and it appears the Corporation, would value them.
[Award at page 39]"

In our respectful submission, every Canadian pilot brought an ongoing job to the New Air Canada, and the merger has created post-merger growth synergies, as copious evidence has demonstrated.

You have found as a fact that "all aircraft in the combined fleets continue to be fully utilized, and all pilots in the two groups are continuing to fly their maximum hours." [Award at page 42.] You have explicitly accepted the factual foundation for a straight ratio award based on arbitrator Gallagher's analysis.

[155] In the absence of any other structure, which would receive acceptance from either group, the 19 point structure set out above in paragraph 111, which appeared to be accepted by both parties, appears to provide a useful reference for grouping equipment and status. Pilots should be grouped within this or other appropriate structure in accordance with their seniority status and other collective agreement rights held at the time it became appropriate to merge the collective agreements. The problems of base as well should be revisited, although those who have underbid for lifestyle reasons should, of course, retain their relative seniority.

[156] While the fall of 1999 bids, in effect at the time of the merger, were taken by the parties and the arbitrator to be suited to the identification of what position each pilot's seniority would have allowed them

équipages de Canadien étaient constitués d'un plus petit nombre de pilotes de sorte qu'il aurait fallu utiliser davantage de pilotes d'Air Canada pour faire voler les aéronefs de Canadien en 1999. Finalement, les itinéraires et les emplois de Canadien ont presque tous été conservés dans l'entreprise fusionnée et les plus rentables ont augmenté en nombre.

L'APAC a prétendu qu'elle avait fait sienne la théorie de l'arbitre Gallagher, sans en retenir la méthodologie. L'APAC a admis qu'elle avait procédé «à rebours» en appliquant un ratio auquel elle croyait tout simplement avoir droit. Le premier ratio de 3,99 à 1 a été établi après que «l'APAC eut déterminé que», le 4 janvier 2000, Air Canada avait apporté 2 428 postes de pilote (ce qui est supérieur au contingent de 2 211 pilotes représentés par l'APAC) et Canadien, 608 seulement (comparativement aux 1 258 pilotes représentés par l'ALPA). Dans votre décision finale, vous avez rejeté à juste titre ces pages de la justification initiale de l'APAC, ainsi que la formule décrite pour établir le ratio :

«le ratio de 3,99 à 1, qui reflète, selon eux, la valeur des avantages acquis à la suite de la fusion ne correspond pas à la valeur que moi-même, et la société, semble-t-il, leur attribuent.
[Décision, page 39]»

Nous faisons respectueusement valoir que chaque pilote de Canadien a apporté un emploi permanent à la nouvelle entreprise d'Air Canada, et que la fusion a créé des synergies de croissance, ainsi que l'abondante preuve l'a démontré.

Vous avez tenu pour avéré que «tous les aéronefs des flottes combinées continuent d'être pleinement utilisés, et tous les pilotes des deux groupes continuent d'effectuer leurs heures maximales de vol». [Décision, page 42.] Vous avez explicitement accepté les faits ayant servi à établir un ratio simple à partir de l'analyse de l'arbitre Gallagher.

(traduction)

[155] En l'absence de toute autre structure qui rallierait les suffrages de l'un ou l'autre des groupes, la structure en 19 points reproduite au paragraphe 111, qui semble être acceptée par les deux parties, constitue un guide utile pour regrouper les pilotes selon l'appareil qui leur est attribué et leur statut. Les pilotes devraient être regroupés à l'intérieur de cette structure ou de toute autre structure jugée convenable en fonction de leur statut sur le plan de l'ancienneté et des autres droits que leur reconnaissait la convention collective au moment où il est devenu nécessaire de fusionner les conventions collectives. Il faudrait également se pencher à nouveau sur le problème des bases, mais ceux qui ont choisi de postuler un poste à une base particulière pour des raisons personnelles devraient évidemment conserver leur ancienneté relative.

[156] Même si l'arbitre et les parties ont jugé bon d'utiliser les résultats de l'appel de candidatures de l'automne 1999, qui étaient en vigueur au moment de la fusion, pour déterminer le poste que chaque pilote

to hold when the merger occurred, that timing does not accord with the present sections 35 and 18.1 process.

[157] The application filed by ACPA, which led to the present process, was not filed until May 19, 2000. Prior to that date, although Air Canada had initiated the actual merger process as of January 4, 2000, this process was not complete. The two pilot bargaining units acted independently to conclude significant changes to their respective collective agreements during the period following Air Canada's initiative to acquire Canadian. The changes to the Canadian collective agreement of March 30, 2000, negotiated independently by ALPA as representatives of an independent bargaining unit, materially improved the position of the employees in that unit, as did the subsequent ACPA/Air Canada independent negotiations.

[158] The process of merging bargaining units pursuant to sections 35 and 18.1 of the *Code*, must reflect the reality that the *Code* requires under section 35, that there be an application, consideration by the Board of at least the representations of affected parties, a declaration by the Board, and then, under section 18.1, an opportunity by the parties to come to agreement respecting the matters at issue, and finally, a determination by the Board. These processes must reflect their statutory basis and the industrial relations realities, facts and circumstances that actually exist.

[159] Previously, when arbitrators merged bargaining units by agreement independently of the statute, they had a broader scope for determining applicable time frames. The Board has less flexibility with respect to time frames. If the Board developed the view, on evidence, that employer manipulation or other irregularity in all of the circumstances required it to give retroactive effect to its determination, this could conceivably be done within the jurisdiction granted by the *Code*. However, in the present case, what occurred following the initiation of the process, which led to a merger, is a process of free collective bargaining with the two separate bargaining units, followed by agreement on essential points with respect to the application before the Board for a section 35 declaration of single employer, and an eventual Board

aurait occupé au moment de la fusion du fait de son ancienneté, la période retenue ne cadre pas avec la procédure en cours fondée sur les articles 35 et 18.1.

[157] La demande de l'APAC, qui est à l'origine de la procédure en l'instance, a été déposée le 19 mai 2000 seulement. Avant cette date, la fusion comme telle des activités d'Air Canada, qui a commencé le 4 janvier 2000, n'était pas terminée. Les deux unités de négociation des pilotes ont négocié séparément en vue d'obtenir des avantages importants durant les mois qui ont suivi l'acquisition de Canadien par Air Canada. La modification de la convention collective des pilotes de Canadien le 30 mars 2000, négociée séparément par l'ALPA à titre de représentant d'une unité de négociation indépendante, a essentiellement permis d'améliorer la position des employés de cette unité, à l'instar des négociations ultérieures entre l'APAC et Air Canada.

[158] La procédure de regroupement des unités de négociation fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code* doit refléter la réalité, soit qu'aux termes de l'article 35 du *Code*, il doit y avoir dépôt d'une demande, examen par le Conseil des observations des parties concernées à tout le moins, déclaration du Conseil et ensuite, aux termes de l'article 18.1, recherche d'une entente par les parties elles-mêmes pour régler les questions en litige et, finalement, décision du Conseil. Ces procédures doivent s'appuyer sur les dispositions législatives pertinentes, de même que sur les réalités des relations du travail, les faits et les circonstances qui existent véritablement.

[159] Auparavant, quand le regroupement des unités de négociation à l'arbitrage était le résultat de l'entente intervenue entre les parties et qu'il n'était pas nécessaire de tenir compte des dispositions de la loi, les arbitres avaient une plus grande latitude pour déterminer les périodes applicables. Le Conseil n'a pas semblable marge de manoeuvre à cet égard. S'il en arrivait à la conclusion, sur la foi de la preuve produite, qu'il convient de rendre une décision avec effet rétroactif du fait de l'intervention de l'employeur ou de toute autre irrégularité dans toutes les circonstances, on peut penser que les attributions que lui confère le *Code* lui permettrait de rendre une telle décision. Cependant, dans l'affaire qui nous occupe, l'acquisition qui est à l'origine de la fusion d'entreprises a donné lieu à un processus de libres négociations collectives avec deux

order, merging, subject to the resolution of consequential issues, the two bargaining units.

[160] In the present circumstances, as will always be the case, the timing of the merger is of considerable importance. One reason for this is that some date must be set for the merger of the bargaining unit. There is an indication in Clause 1 of the agreement of June 29, 2000, that the representatives of ACPA and ALPA were agreed that the businesses of the former Air Canada and Canadian were carried on in common as of January 4, 2000. It also appears that the arbitrator, and perhaps the parties as well, felt that the merger should be taken to have occurred on that date. However, the date on which Air Canada assumed control over Canadian and the date on which bargaining units should be taken to have consequentially merged, if the statutory processes noted above are considered, are not necessarily the same dates. The statute provides for a process in such circumstances, culminating in circumstances of merging bargaining units in an order made pursuant to section 18.1(3) of the *Code*.

[161] In the present circumstances, such an order was in fact issued by the Board on October 17, 2000. That was the date on which the Board by order consolidated the two formerly separate bargaining units of pilots at the former Air Canada and Canadian. Unless there are valid reasons for ordering a different date as the reference date for consolidation and none have been suggested, the bargaining units should be taken to have been consolidated as of the date of that order. The equities between the employees in the two bargaining units should be determined as of the date, not on the basis of speculation as to the past or the future, but on the basis of the facts as they then existed.

[162] Importantly, prior to this point, the two bargaining units had not merged in fact nor in law, although they had indicated an acceptance that the merger was inevitable. Also importantly, they had continued to represent their represented member employees in respect of their relationship to the

unités de négociation distinctes, lequel processus s'est soldé par la conclusion d'une entente sur les éléments essentiels de la présentation d'une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 et d'une ordonnance ultérieure du Conseil regroupant les deux unités de négociation, sous réserve du règlement des questions corrélatives.

[160] En l'espèce, comme dans tous les autres cas, le moment où se produit la fusion revêt une très grande importance. Cela tient notamment au fait qu'il est nécessaire de fixer une date pour procéder au regroupement des unités de négociation. À l'article 1 de l'entente conclue le 29 juin 2000, il est indiqué que les représentants de l'APAC et de l'ALPA conviennent que les entreprises d'Air Canada et de Canadien sont exploitées en commun depuis le 4 janvier 2000. Il semble aussi que l'arbitre, et peut-être bien les parties, a jugé qu'il était nécessaire de tenir pour acquis que la fusion s'était produite à cette date. Cependant, la date à laquelle Air Canada a intégré les activités de Canadien et la date à laquelle il doit être tenu pour acquis que les unités de négociation ont été regroupées ne sont pas nécessairement les mêmes, si l'on s'en reporte aux procédures prévues par la loi dont il a été question précédemment. La loi institue une procédure qui s'applique aux affaires de regroupement d'unités de négociation et dont la dernière étape est une ordonnance fondée sur le paragraphe 18.1(3) du *Code*.

[161] Dans l'affaire dont le Conseil est saisi, une telle ordonnance a effectivement été rendue par ce dernier le 17 octobre 2000. C'est à cette date que le Conseil a regroupé les deux unités de négociation distinctes composées des pilotes d'Air Canada et des pilotes de Canadien. À moins qu'il existe des raisons valables d'utiliser une date de référence différente pour procéder au regroupement des unités, et aucune n'a été proposée, il devrait être tenu pour acquis que les unités de négociation ont été regroupées en date de cette ordonnance. Les points d'équité relatifs à chacune des deux unités de négociation devraient être déterminés à cette date, en s'appuyant non pas sur des hypothèses concernant des situations passées ou futures, mais plutôt sur les faits qui existaient à l'époque.

[162] Il est important de préciser que, avant cette date, les unités de négociation n'avaient pas été regroupées en fait comme en droit, même si elles avaient admis que la fusion était inévitable. Il convient également de préciser que les unités avaient continué d'être représentées par leurs agents négociateurs respectifs

employer. Major collective agreement changes were independently made by each unit in the period between Air Canada's first assumption of control and the Board's order merging the bargaining units.

[163] There are certain consequences, therefore, that flow from the fact that the merger of the relevant bargaining units should be taken in these circumstances to have occurred on the actual date of the Board's order merging bargaining units. The first of these is that the two bargaining agents, having chosen to act independently prior to this time, should be taken, unless a reason for a contrary assumption is established, to have accepted that the merger would occur when it did in fact occur on October 17, 2000.

[164] Where a key goal of the section 18.1 process is to preserve and protect collective agreement rights, particularly seniority rights, they should be taken as protected as of that date absent reason to the contrary. There are important consequences flowing from this. One of these is that the economic history and future prospects of the former, unmerged entities become less relevant. Once the two bargaining units were merged into one consolidated unit, other than placing the merged employees fairly on a consolidated seniority list in accordance with their job situation and existing benefits, there would appear to be little basis for discriminatory treatment of the employees. All employees, once they were fairly placed on the seniority list should expect thereafter to receive equal treatment under the applicable *Code*, legal and collective agreement provisions.

[165] In such a situation, fences guaranteeing special treatment for groups identified by their pre-merger origins should only be a feature of a seniority determination where this cannot be accomplished by appropriate placement on the seniority list. Having been placed on a structured seniority list properly, employees must then expect to all go forward within the new consolidated employer. Only in the most exceptional circumstances, should an attempt be made to shield some, but not all, of the merging employees from possible future economic circumstances based upon their pre-merger affiliations. A particular problem

aux fins des relations avec l'employeur. Chaque unité a apporté des modifications importantes à sa convention collective durant la période qui s'est écoulée entre la prise de contrôle de Canadien par Air Canada et l'ordonnance du Conseil regroupant les unités de négociation.

[163] Il y a donc certaines conséquences qui résultent du fait qu'il devrait être tenu pour acquis que la fusion des unités de négociation concernées s'est produite à la date où le Conseil a rendu l'ordonnance regroupant ces unités. La première de ces conséquences est qu'il devrait être tenu pour acquis, à moins qu'il existe un motif de retenir une hypothèse contraire, que les agents négociateurs, qui avaient choisi d'agir chacun de leur côté avant cette date, ont accepté que la fusion se produise à la date à laquelle elle est survenue dans les faits, à savoir le 17 octobre 2000.

[164] Puisque l'un des objectifs principaux de la procédure prévue à l'article 18.1 est de préserver et de protéger les droits reconnus par la convention collective, particulièrement les droits d'ancienneté, il devrait être tenu pour acquis que ces droits sont protégés à compter de cette date, à moins qu'il existe un motif valable d'en retenir une autre. Il résulte d'importantes conséquences du choix de cette date. L'une d'elles est qu'il n'y a plus lieu de prendre en considération la situation économique passée et les perspectives futures des entités antérieures. À partir du moment où les deux unités de négociation sont regroupées et que la nouvelle liste d'ancienneté est établie de manière juste en tenant compte de la situation d'emploi et des avantages acquis, il n'y a plus guère de raison de faire des distinctions injustes entre les employés. Dès lors, les employés concernés devraient tenir pour acquis qu'ils seront désormais tous traités de la même manière en vertu des dispositions applicables du *Code* et de leur convention collective.

[165] Dans une situation comme celle-là, les protections garantissant un traitement spécial à des groupes particuliers définis en fonction de leur appartenance antérieure ne devraient être offertes, dans le cadre de la détermination de l'ancienneté, que dans les cas où il est impossible de protéger les acquis au moyen de la liste d'ancienneté. Ayant été placés là où ils se devaient sur la liste d'ancienneté structurée, les employés doivent dorénavant tenir pour acquis qu'ils seront tous logés à la même enseigne dans la nouvelle entreprise fusionnée. L'utilisation de protections pour mettre une partie seulement des employés regroupés à

in this respect is the A330/340 fence. What in reality this fence does, is preserve certain job expectations to the Air Canada pilots, on the theory that aircraft to be acquired somehow "belong" to them. In fact, the pilots do not own aircraft, the airline does. While it is proper to assess the "positions" of pilots on the basis of aircraft already acquired by the October 17, 2000 date of the bargaining unit merger, after that date, all pilots in the merged unit must be treated equally with respect to aircraft acquired by the employer. Similarly, pilots within the merged unit cannot be treated in a discriminatory manner respecting lay-offs. Lay-offs should be appropriately based upon the applicable collective agreement provisions in accordance with seniority unless otherwise required.

[166] A further consequence of merging seniority lists as of the actual date of the merger of bargaining units, therefore, unless circumstances establish that some alternate reference is appropriate, is that the actual status and seniority of individuals at that time becomes the fairest reference for establishing seniority in the new bargaining units. In the present circumstances, this would suggest that the spring 2000 bid awarded position list for each bargaining unit and the aircraft acquired situation at the time of the bargaining unit merger would be the appropriate references, except for exceptional circumstances.

[167] Because the Mitchnick award will be revisited and restructured, its impact becomes less important. During the present reconsideration proceedings, the Board was presented with extensive evidence summarizing the impact of the award, much of it contradictory. On balance, however, the evidence did disclose that the premiuming provided for in the Mitchnick award did provide some advantage for the former Air Canada pilot group. It is also apparent, based on the evidence which was presented, that the use of bids EAB-35, 00-01, as references for

l'abri d'éventuelles circonstances économiques futures sur le fondement de leur appartenance antérieure ne devraient être envisagée que de manière exceptionnelle. L'un des problèmes particuliers qui se pose en l'espèce à cet égard est celui de la protection accordée aux pilotes de A330/340. Ce que cette protection se trouve à faire dans les faits c'est réserver certains emplois aux pilotes d'Air Canada, suivant la théorie que les aéronefs dont l'entreprise fera l'acquisition leur «appartiennent» en quelle que sorte. En fait, les aéronefs n'appartiennent pas aux pilotes, ils sont la propriété des transporteurs aériens. S'il est juste d'évaluer la «position» des pilotes en tenant compte des aéronefs déjà acquis par le transporteur aérien à la date du regroupement des unités de négociation, soit le 17 octobre 2000, il importe, après cette date, de traiter tous les pilotes de l'unité fusionnée de la même manière eu égard aux aéronefs dont l'employeur fait l'acquisition. De même, on ne saurait faire de distinctions injustes à l'égard des pilotes membres de la nouvelle unité en ce qui concerne d'éventuels licenciements. Ceux-ci devraient être régis comme il se doit par les dispositions de la convention collective applicable, en fonction de l'ancienneté, à moins qu'il soit nécessaire d'établir un autre critère.

[166] Par conséquent, l'une des incidences de l'intégration des listes d'ancienneté à la date du regroupement des unités de négociation, à moins que les circonstances justifient l'utilisation d'une autre date de référence, est que le statut et l'ancienneté véritables des employés à cette date deviennent les critères les plus justes pour établir l'ancienneté dans la nouvelle unité de négociation. En l'espèce, cela signifierait que c'est la liste des postes attribués aux pilotes de chacune des unités de négociation à l'issue de l'appel de candidatures du printemps 2000 et le type d'appareils dont l'employeur avait fait l'acquisition à la date du regroupement des unités de négociation qui seraient les critères applicables, sauf circonstances exceptionnelles.

[167] Comme la décision Mitchnick fera l'objet d'un réexamen et sera modifiée par la suite, son incidence revêt moins d'importance. En l'espèce, les parties ont produit une abondance de preuves au sujet de l'incidence de la décision arbitrale, pour la plupart contradictoires. Tout bien considéré, toutefois, cette preuve révèle que la bonification prévue dans la décision Mitchnick a bel et bien procuré un avantage au groupe des anciens pilotes d'Air Canada. Il se dégage également de la preuve que l'utilisation des appels de candidatures EAB-35, 00-01 comme cadre de référence

establishing seniority rights on the new seniority list to be prepared, will be to the advantage of the Air Canada group, and that to an extent some of the advantage was derived in the period between January 7, 2000, and the October 17, 2000 Board order. However, during that period, the representatives of each of the two merging bargaining units undertook negotiating and legal strategies designed to advance their separate interests. The Board must, in these circumstances, accept the circumstances as they evolved prior to its order consolidating the bargaining units. The Board's function is not to relieve the parties of the effect and impact of the approaches followed, but to resolve the matters before it on the basis of the facts.

[168] Among the strategies undertaken in respect of the initial consideration of the within issues by Arbitrator Mitchnick was what the arbitrator identified as "both sides' absolute refusal to work off the other side's model."

[169] It is important for the Board to note here that while this approach may legitimately reflect historic enmities and may be consistent with the prior industry experience, it is not consistent with the current *Canada Labour Code* model, which contemplates as a preferred resolution, agreement of the parties. It is only failing such agreement, that an arbitrator or the Board should be involved. It should not be the case that those primarily charged with the resolution of such issues are arbitrators or the Board. The affected parties should in the future expect that they themselves will reasonably be required to meet their responsibilities under the *Code*. In this respect, the Board is not immediately referring the present matter for further arbitration. It is ordering instead that the affected parties, ACPA and ALPA, attempt once again to prepare a seniority list upon the basis of the principles set out herein, in accordance with these reasons. The parties should review all elements of the arbitral award. If further

pour établir les droits d'ancienneté aux fins de l'établissement de la nouvelle liste d'ancienneté avantage le groupe d'Air Canada et que, dans une certaine mesure, l'avantage a été partiellement acquis durant la période comprise entre le 7 janvier et le 17 octobre 2000, date de l'ordonnance du Conseil. Cependant, au cours de cette période, les représentants de chacune des deux unités de négociation concernées ont entamé des négociations avec l'employeur et ont adopté des stratégies légales dans le but de faire valoir leurs intérêts particuliers. Dans ce contexte, le Conseil doit donc accepter les circonstances telles qu'elles ont évolué jusqu'à la date où il a rendu une ordonnance regroupant les unités de négociation. Le rôle du Conseil n'est pas de soustraire les parties des effets des approches retenues, mais de statuer sur les affaires dont il est saisi en s'appuyant sur les faits.

[168] Au nombre des stratégies employées par les parties dans le cadre de la procédure initiale d'arbitrage des questions d'ancienneté dont le Conseil est saisi en l'espèce, il y a eu celle que l'arbitre Mitchnick a qualifié de «refus absolu de chacune des deux parties de chercher des moyens de rendre applicable le modèle proposé par l'autre» (traduction).

[169] Il est important de faire observer ici que, même si on est en droit de penser que la stratégie employée est révélatrice de l'animosité qui existe depuis toujours entre les parties et qu'elle concorde avec l'expérience passée dans le secteur du transport aérien, cette approche ne cadre pas avec le modèle actuellement prévu par le *Code canadien du travail*, soit laisser les parties régler elles-mêmes leurs différends. C'est uniquement quand les parties n'arrivent pas à s'entendre qu'un arbitre ou le Conseil devrait intervenir pour régler les différends. La responsabilité première de régler ces différends ne devrait appartenir ni aux arbitres ni au Conseil. Les parties concernées doivent tenir pour acquis qu'elles devront désormais prendre des mesures raisonnables pour s'acquitter des obligations que leur impose le *Code*. À cet égard, le Conseil s'abstient de renvoyer immédiatement l'affaire dont il est saisi en l'espèce à un autre arbitre. Il ordonne plutôt aux parties concernées, l'APAC et

arbitral or Board processes are required all elements of the award will similarly be considered.

[170] These principles may be summarized as follows:

a) the seniority lists should be merged as of October 17, 2000, the date at which the Board order merging the two bargaining units was issued;

b) the integration should take place upon the basis of the facts, including job situations, aircraft actually working and collective agreement and seniority rights, as of that date;

c) as far as is possible, the existing job situations and collective agreement and seniority rights of those affected as of the merger of the units, should be preserved and any changes in such rights should be restricted to the minimum necessary to effect the integration of the seniority list, if actions of the employer in the post-application, pre October 17, 2000 period, were to the significant disadvantage of either group, this can be considered;

d) to this effect, the merged seniority list should anticipate that the merger having occurred, all bargaining unit members must anticipate that whatever occurs in the future will occur equally to all members of the bargaining unit in accordance with common rules, and that unless absolutely necessary to produce a fair result, the applicable seniority list should not discriminate against identifiable groups of employees based on their prior affiliation;

e) on the basis of the evidence before Arbitrator Mitchnick and this reconsideration panel, a date of hire seniority integration is not appropriate and the seniority

l'ALPA, de faire le nécessaire encore une fois pour établir une liste d'ancienneté fondée sur les principes établis en l'espèce, en conformité avec les présents motifs de décision. Les parties doivent examiner tous les éléments de la décision arbitrale. Si un autre renvoi à l'arbitrage ou un recours devant le Conseil en vient à être jugé nécessaire, il sera pareillement tenu compte des éléments de cette décision.

[170] Ces principes peuvent être résumés comme suit:

a) les listes d'ancienneté doivent être fusionnées en date du 17 octobre 2000, soit la date à laquelle a été rendue l'ordonnance du Conseil regroupant les deux unités de négociation;

b) les listes d'ancienneté doivent être intégrées en tenant compte des faits établis, y compris les situations d'emploi, l'aéronef actuellement utilisé ainsi que les droits d'ancienneté et les droits inscrits dans les conventions collectives à cette date;

c) dans la mesure du possible, les situations d'emploi et les droits inscrits dans la convention collective ainsi que les droits d'ancienneté des pilotes concernés à la date du regroupement des unités doivent être préservés et toute modification de ces droits doit se limiter aux changements jugés nécessaires pour permettre l'intégration des listes d'ancienneté; si les mesures prises par l'employeur après le dépôt de la demande de déclaration d'employeur unique et avant l'ordonnance du 17 octobre 2000 ont considérablement désavantagé l'un ou l'autre des groupes, il est possible d'en tenir compte;

d) à cette fin, il doit être tenu pour acquis que, le regroupement étant chose faite, tous les membres de l'unité de négociation doivent s'attendre à être traités de la même manière, en conformité avec les règles communes, quoiqu'il arrive à l'avenir, et que, à moins qu'il soit absolument nécessaire d'en arriver à un résultat juste, la liste d'ancienneté applicable ne doit pas faire de distinctions injustes à l'égard de groupes particuliers d'employés à cause de leur appartenance antérieure;

e) compte tenu de la preuve présentée à l'arbitre Mitchnick et au présent banc de révision, la date d'embauche ne saurait être utilisée pour intégrer

list should be integrated on a ratio basis, treating those in defined similar categories similarly;

f) there should, on the basis of the evidence before the Board and as agreed on by the parties, be no adjustment in the relative seniority of employees on either of the prior lists;

g) it will be necessary to examine seniority lists in detail to identify the specific points of division or categories to be utilized and the ratios to be applied. However, the focus in doing so, rather than being one of discounting should be to group pilots in a similar work situation together with those whose seniority allowed them to fly similar equipment with similar status at the relevant time being grouped together.

[171] While there was some concern expressed by ALPA that it might not be appropriate that Arbitrator Mitchnick undertake further work in respect of the present matter, the Board does not share this view. Although the Board's view of the appropriate approach to a merger of seniority rights under sections 35 and 18.1 of the *Code* expressed in this decision does not accord with that of the arbitrator, the Board's perspective in the circumstances was not available to the arbitrator when his initial decision was made. Additionally, the parties themselves were clearly influential in determining the arbitrator's decision. Therefore, should the parties fail to agree on the matters at issue and should the arbitrator be willing to undertake the task, it would be quite appropriate, in the Board's view, that Arbitrator Mitchnick undertake the necessary work. He may be in the best position to assess how the seniority rights should be integrated and the categories drawn in the present circumstances. However, it may be that in the circumstances the parties might wish to consider another arbitrator if they fail to agree in their own attempts to reach agreement on the integration of the relevant seniority lists. There is an additional point. The process of integrating lists works best if it is an interactive one. Any arbitrator engaged should first have the opportunity to work with the parties in a mediative role without prejudice to the possible need to resolve the issues on an arbitrated basis. If necessary, any Board reference to arbitration

les listes d'ancienneté; la liste d'ancienneté doit plutôt être établie au moyen de ratios, en traitant de la même manière tous les employés faisant partie de catégories semblables;

f) compte tenu de la preuve présentée au Conseil, ainsi que les parties en ont convenu, il ne devrait pas y avoir de rajustement de l'ancienneté relative des employés inscrits sur les listes antérieures;

g) il sera nécessaire d'examiner minutieusement les listes d'ancienneté pour déterminer les points particuliers de division ou les catégories à utiliser de même que les ratios applicables. Cependant, l'objectif visé n'est pas de dévaluer l'ancienneté mais de grouper les pilotes ayant des situations d'emploi semblables avec ceux dont l'ancienneté leur permettait de piloter des appareils semblables avec un statut semblable à l'époque pertinente.

[171] Si l'ALPA a exprimé l'opinion qu'il ne serait pas pertinent que l'arbitre Mitchnick soit saisi à nouveau de l'affaire en instance, le Conseil tient à préciser qu'il ne partage pas ce point de vue. Quoique l'opinion exprimée par le Conseil en l'espèce concernant la procédure à appliquer pour fusionner des droits d'ancienneté en vertu des articles 35 et 18.1 du *Code* ne concorde pas avec les vues de l'arbitre, il faut reconnaître que la perspective du Conseil n'était pas encore connue au moment où M. Mitchnick a rendu sa décision initiale. En outre, l'attitude des parties est certainement entrée en ligne de compte quand est venu le moment de rendre cette décision. En conséquence, si les parties se révèlent incapables d'en venir à une entente sur les questions en litige et que l'arbitre est disposé à se saisir de la question, le Conseil jugerait tout à fait acceptable que le dossier soit confié à l'arbitre Mitchnick. C'est probablement lui qui est le mieux en mesure de se prononcer sur la formule d'intégration des droits d'ancienneté et les catégories définies en l'espèce. Cependant, il est possible, dans les circonstances, que les parties souhaitent s'en remettre à un autre arbitre si elles ne parviennent pas à s'entendre sur l'intégration des listes d'ancienneté pertinentes. Il y a encore un autre point qui mérite notre attention. Le processus d'intégration des listes d'ancienneté a de biens meilleures chances de succès quant les parties sont animées d'un même esprit de collaboration. Peu importe l'arbitre choisi, il devra

in the present circumstances will make such a provision.

[172] Additionally, the Board notes the period of time during which this matter has stood unresolved. In view of this, strict time limits must now be placed upon the completion of the matters at issue. If the matter is not resolved within 120 days from this date, as is provided for in section 18.1, the Board itself, after considering relevant further submissions, will move within an appropriate structure to undertake the necessary amendments to the current seniority provisions of the relevant collective agreements to create a single seniority list.

[173] Prior to the recent merged equipment bid, Air Canada 02-01, the Board was requested by ALPA on behalf of the former Canadian pilots to postpone the relevant bid pending this decision of the Board. This, the Board declined to do. It appears that there may be a further delay in re-ordering the seniority list on the basis of the above principles. Additionally, in all of the circumstances, it is not apparent to the Board precisely what the scope of the changes to the first Mitchnick award may be under the principles herein articulated, since this will, as discussed, require further detailed consideration. It is apparent, however, that arbitrators merging seniority lists in such circumstances, have generally applied a no bump, no flush rule in order to allow adjustment to a newly merged list to occur over time with as little disruption as possible to affected employees, to the employer's operation and to allow appropriate training to precede any necessary changes to assignment. For similar reasons, it should be anticipated that any changes that do occur as a result of this decision, will be implemented gradually upon a no bump, no flush, basis. This should occur within the

d'abord avoir la possibilité d'intervenir auprès des parties à titre de médiateur sans que soit pour autant exclue la possibilité de renvoyer le différend à l'arbitrage. Au besoin, le Conseil inclura cette disposition dans tout renvoi à l'arbitrage de l'affaire en cause en l'espèce.

[172] Le Conseil constate aussi qu'il s'est écoulé beaucoup de temps depuis le début de cette affaire. C'est pourquoi il juge nécessaire d'imposer des délais fermes pour régler les questions en litige. Si l'affaire n'est pas réglée dans les 120 jours suivant la date de la présente décision, le Conseil appliquera les dispositions de l'article 18.1, c'est-à-dire qu'après avoir demandé aux parties de lui présenter d'autres observations, il établira lui-même une structure convenable pour apporter les modifications voulues aux dispositions actuelles des conventions collectives pertinentes portant sur l'ancienneté dans le but de créer une seule liste d'ancienneté.

[173] Avant que soit lancé le dernier appel de candidatures visant à combler des postes à bord des flottes regroupées, à savoir l'appel Air Canada 02-01, le Conseil a été saisi d'une demande de l'ALPA, au nom des anciens pilotes de Canadien, pour que l'appel soit reporté jusqu'à ce que le Conseil se soit prononcé dans l'affaire en l'instance, et le Conseil a refusé. Il semble bien qu'il y aura encore des délais, vu qu'il est nécessaire de remanier la liste d'ancienneté en appliquant les principes énoncés précédemment. En outre, compte tenu de toutes les circonstances, le Conseil ne sait pas exactement quelle sera l'ampleur des changements qui seront apportés à la première décision Mitchnick à la suite de l'application des principes énoncés en l'espèce, étant donné que les listes devront faire l'objet d'un autre examen attentif, ainsi qu'il a déjà été mentionné. Toutefois, il est clair que les arbitres ayant eu pour mandat de fusionner des listes d'ancienneté dans des circonstances semblables ont généralement décrété une interdiction de supplantation afin de permettre le rajustement d'une nouvelle liste d'ancienneté sans nuire aux employés et

ordinary bidding process of the employer as circumstances allow.

[174] An additional matter requires attention. The Board has before it additional applications and matters in respect of matters related to the present award in files 22571-C; 22311-C and 22225-C. The process in files 22311-C has been expressly held in abeyance pending the completion of the present matter. Until the present pending matters can be resolved, the further submissions of the parties in this matter will continue to be held in abeyance. Board files 22571-C and 22225-C will similarly be held in abeyance. The matters still at issue in those files include certain collective agreement seniority rights of Connector pilots.

[175] An additional observation is appropriate. In the course of this reconsideration, it has become apparent that in a seniority integration under *Code* principles there can be no automatic approach or preferred methodology. The methodology chosen for seniority integration must be that which is appropriate in view of a careful consideration of the facts and a careful assessment of the rights of the parties as established in accordance with the *Code*.

[176] Finally, the Board expressly notes that the present decision is taken pursuant to sections 18.1 and 20 of the *Code* and reserves jurisdiction over the present matters in accordance with the relevant *Code* provisions until their final resolution.

CASES CITED

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

sans perturber les opérations de l'employeur, et d'accorder le temps nécessaire à l'employeur pour dispenser la formation voulue avant de modifier l'attribution des postes de quelque manière que ce soit. Dans le même ordre d'idées, il doit être tenu pour acquis que tout changement résultant de la présente décision sera mis en oeuvre progressivement et que la supplantation est pareillement interdite. Ces changements devraient être apportés dans le cadre de la procédure d'appel de candidatures courante de l'employeur, dans la mesure où les circonstances le permettent.

[174] Il y a encore une autre question qui doit retenir notre attention. Le Conseil a été saisi de demandes et de questions additionnelles relativement à la décision faisant l'objet d'un réexamen en l'espèce (dossiers 22571-C; 22311-C et 22225-C). Dans le cas du dossier 22311-C, la procédure a expressément été laissée en suspens jusqu'à ce que les affaires en instance en l'espèce aient été réglées. D'ici là, les observations supplémentaires présentées par les parties relativement à l'affaire qui nous occupe seront tenues en suspens, à l'instar des dossiers du Conseil n^{os} 22571-C et 22225-C. Au nombre des questions à trancher relativement à ces dossiers figurent certains droits d'ancienneté prévus dans la convention collective des pilotes des transporteurs correspondants.

[175] Il convient enfin de formuler une dernière observation. Dans le cadre du présent réexamen, il est devenu évident qu'il n'existe aucune approche préétablie ou méthode de premier choix pour procéder à l'intégration de listes d'ancienneté en vertu du *Code*. La méthode retenue doit être celle qui est jugée acceptable après un examen attentif des faits et des droits établis en conformité avec le *Code*.

[176] En terminant, le Conseil fait expressément observer que la présente décision est rendue sous le régime des articles 18.1 et 20 du *Code* et qu'il demeure saisi de l'affaire en conformité avec les dispositions pertinentes du *Code* jusqu'à ce qu'elles aient été réglées de façon définitive.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [1999] CCRI n^o 44; et 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et autres, [2000] CCRI n^o 79; et 61 CLRBR (2d) 161

Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration), [1999] 2 S.C.R. 817

British Columbia (Milk Board) v. Grisnich, [1995] 2 S.C.R. 895

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Canadian Airline Corp. (Re), [2000] 10 W.W.R. 269 (Alta. Q.B.)

Grasky (Joe) et al., [2001] CIRB no. 115

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16; 18, 18.1; 20; 35

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration), [1999] 2 R.C.S. 817

Cairns(George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Canadian Airline Corp. (Re), [2000] 10 W.W.R. 269 (B.R. Alb.)

Colombie-Britannique (Milk Board) c. Grisnich, [1995] 2 R.C.S. 895

Grasky (Joe) et autres, [2001] CCRI n° 115

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16; 18, 18.1; 20; 35

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

APPENDIX A

Pilot Position Assignment List - YZ A340 First Officers

PILOT POSITION ASSIGNMENT LIST

00-01

C.M.S.C. LIST: 00-01

EFFECTIVE: 2000.04.14

EXPIRES: 2000.12.31

POSITION: YZ A340 F

NO.	NAME	SENNO	%	TRAINING	ACTIVATION	FROM BID/POS	QUAL POS
51	52	*****	1296	50%			
52	51	*****	1297	51%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
53	50	*****	1299	52%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
54	49	*****	1302	53%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
55	48	*****	1308	54%			
56	47	*****	1313	55%	36929	YZ A320 F	YZ A320 F
57	46	*****	1324	56%			
58	45	*****	1326	57%	37049	YZ B-767 F	YZ B-767 F
59	44	*****	1328	58%		99-01	YZ B-767 F
60	43	*****	1332	59%	36929	YZ A320 F	YZ A320 F
61	42	*****	1334	60%	37049	YZ B-767 F	YZ B-767 F
62	41	*****	1338	61%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
63	40	*****	1343	62%	36929	YZ B-767 F	YZ A320 F
64	39	*****	1347	63%			
65	38	*****	1348	64%	36929	YZ CL-65 C	YZ CL-65 C
66	37	*****	1349	65%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
67	36	*****	1353	66%	37049	YZ A320 F	YZ A320 F
68	35	*****	1355	67%	36929	YZ B-767 F	YZ A320 F
69	34	*****	1357	67%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
70	33	*****	1360	68%	36929	UL A320 F	UL A320 F
71	32	*****	1361	69%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
72	31	*****	1363	70%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
73	30	*****	1367	71%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
74	29	*****	1368	72%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
75	28	*****	1373	73%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
76	27	*****	1378	74%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
77	26	*****	1383	75%	36929	YZ B-767 F	YZ B-767 F
78	25	*****	1385	76%	36989	YZ A320 F	YZ A320 F
80	23	*****	1393	78%	36989	YZ B-767 F	YZ CL-65 C
82	21	*****	1396	80%	36989	YZ A320 F	YZ A320 F
83	20	*****	1398	81%	36989	YZ B-767 F	YZ B-767 F
84	19	*****	1412	82%	36989	YZ B-767 F	YZ B-767 F
85	18	*****	1426	83%	36989	WG A320 F	WG A320 F
86	17	*****	1427	84%	36989	YZ A320 F	YZ A320 F

ANNEXE A

Liste d'attribution des postes de pilote - Premier officier YZ A340

LISTE D'ATTRIBUTION DES POSTES DE PILOTE

00-01

LISTE C.M.S.C.: 00-01

ENTRÉE EN VIGUEUR: 2000.04.14 EXPIRATION: 2000.12.31

POSTE: YZ A340 F

N°	NOM	N° ANC	%	FORMATION	APPLICATION	DE CAND/POS	QUAL POS
51	52	*****	1296	50 %			
52	51	*****	1297	51 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
53	50	*****	1299	52 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
54	49	*****	1302	53 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
55	48	*****	1308	54 %			
56	47	*****	1313	55 %	08FÉVR01	YZ A320 F	YZ A320 F
57	46	*****	1324	56 %			
58	45	*****	1326	57 %	08JUIN01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
59	44	*****	1328	58 %		99-01	YZ B-767 F
60	43	*****	1332	59 %	08FÉVR01	YZ A320 F	YZ A320 F
61	42	*****	1334	60 %	08JUIN01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
62	41	*****	1338	61 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
63	40	*****	1343	62 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ A320 F
64	39	*****	1347	63 %			
65	38	*****	1348	64 %	08FÉVR01	YZ CL-65 C	YZ CL-65 C
66	37	*****	1349	65 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
67	36	*****	1353	66 %	08JUIN01	YZ A320 F	YZ A320 F
68	35	*****	1355	67 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ A320 F
69	34	*****	1357	67 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
70	33	*****	1360	68 %	08FÉVR01	UL A320 F	UL A320 F
71	32	*****	1361	69 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
72	31	*****	1363	70 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
73	30	*****	1367	71 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
74	29	*****	1368	72 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
75	28	*****	1373	73 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
76	27	*****	1378	74 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
77	26	*****	1383	75 %	08FÉVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
78	25	*****	1385	76 %	09AVR01	YZ A320 F	YZ B-767 F
80	23	*****	1393	78 %	09AVR01	YZ B-767 F	YZ CL -65 C
82	21	*****	1396	80 %	09AVR01	YZ A320 F	YZ A320 F
83	20	*****	1398	81 %	09AVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
84	19	*****	1412	82 %	09AVR01	YZ B-767 F	YZ B-767 F
85	18	*****	1426	83 %	09AVR01	WG A320 F	WG A320 F
86	17	*****	1427	84 %	09AVR01	YZ A320 F	YZ A320 F

(traduction)

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Local 523, International Longshore and Warehouse Union (C.L.C.),
applicant,
and
Ridley Terminals Inc.,
employer.

CITED AS: Ridley Terminals Inc.

Board File: 22599-C

Decision no. 185
August 1, 2002

Application to expand an existing bargaining unit pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Accretion - Appropriateness - Burden of proof - Community of interest - Union sought to add two previously excluded positions to its existing bargaining unit - Board discussed test for adding positions outside of the intended scope of original order - Union must show that expanded unit is appropriate and that there is majority support for the union amongst both the group of employees to be added and the overall larger group - Board rejected argument that union must show bargaining unit was inappropriate and distinguished this expansion application from global reviews of a bargaining unit structure now conducted under section 18.1 - Board will allow the addition if the positions to be added are at least as appropriate as the existing bargaining unit and if their addition will further labour relations goals - The standard remains the same whether the positions are newly created or were previously specifically excluded - Board reviewed the criteria for appropriateness and found a sufficient community of interest between the employees in the unit and those sought to be added - In the absence of evidence to the contrary, the Board presumed overall majority support to find the requisite majority support in the newly expanded unit - Application to modify

Motifs de décision

International Longshore and Warehouse Union, section locale 523 (C.T.C.),
requérante,
et
Ridley Terminals Inc.,
employeur.

CITÉ: Ridley Terminals Inc.

Dossier du Conseil: 22599-C

Décision n° 185
le 1^{er} août 2002

Demande en vue d'élargir l'unité de négociation existante conformément à l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Élargissement de la portée de l'unité - Habileté à négocier collectivement - Fardeau de la preuve - Communauté d'intérêts - Le syndicat a demandé que soient ajoutés à son unité de négociation existante deux postes auparavant exclus - Le Conseil a analysé le critère qui permet d'ajouter des postes exclus de la portée intentionnelle de l'ordonnance initiale - Le syndicat doit démontrer que l'unité élargie est habile à négocier collectivement et qu'il a l'appui tant de la majorité des employés dont il sollicite l'inclusion que des membres actuels de l'unité - Le Conseil a rejeté l'argument selon lequel le syndicat doit démontrer que l'unité de négociation n'est plus habile à négocier collectivement et il a établi une distinction entre la présente demande d'élargissement et les révisions globales de la structure des unités de négociation maintenant prévues à l'article 18.1 - Le Conseil permettra l'inclusion des postes en cause lorsque la nouvelle unité sera à tout le moins aussi habile à négocier collectivement que l'unité de négociation existante et que l'inclusion des postes favorisera la réalisation des objectifs liés aux relations de travail - Ce critère reste le même, que les postes soient de nouveaux postes ou des postes qui avaient été



bargaining certificate to include the two positions was granted.

Definition of employee - Status - Confidential capacity - For a position to be excluded, there must be convincing evidence that the position in question has access to confidential labour relations information and does so for the purpose of performing duties related to labour relations matters - Information Services Analyst position had access to confidential information for computer system administration purposes - Board found the incumbent of that position was an "employee" under the *Code*.

The Board was comprised of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Mr. Denis E. Sutton, Members. These reasons were written by the Vice-Chairperson.

This matter was dealt with under the provisions of section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), which provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The Board has considered the parties' extensive submissions and documents in support of their respective positions as well as the detailed investigating officer's report as sufficient to deal with the matter.

Parties' Representatives of Record

Ms. Kathrine Wunderlich, for Local 523, International Longshore and Warehouse Union (C.L.C.);
Mr. Charles G. Harrison, for Ridley Terminals Inc.

I - Nature of the Application

[1] This is an application filed by Local 523, International Longshore and Warehouse Union

expressément exclus auparavant - Le Conseil a examiné les critères relatifs à l'habileté à négocier collectivement et il a conclu qu'il existait une communauté d'intérêts suffisante entre les employés de l'unité et ceux dont le syndicat sollicite l'inclusion - En l'absence d'une preuve contraire, le Conseil a tenu pour acquis que le syndicat avait l'appui de la majorité de l'unité dans son ensemble pour conclure qu'il détenait l'appui de la majorité requise des employés compris dans la nouvelle unité élargie - La demande de modification du certificat d'accréditation en vue d'inclure les deux postes a été accordée.

Définition d'employé - Qualité - Fonctions confidentielles - Pour qu'un poste soit exclu, il doit exister des preuves convaincantes que le titulaire du poste en question a accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail pour s'acquitter de ses tâches dans le domaine des relations du travail - L'analyste, Service de l'information, avait accès à des renseignements confidentiels en sa qualité d'administrateur du système informatique - Le Conseil a conclu que le titulaire du poste en question était un «employé» au sens du *Code*.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M^{me} Laraine C. Singler et M. Denis E. Sutton, Membres. Les présents motifs de décision ont été rédigés par la Vice-présidente.

La présente affaire a été instruite en vertu des dispositions de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), qui habilite le Conseil à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Le Conseil a déterminé que les observations et documents détaillés fournis par les parties au soutien de leurs positions respectives, de même que le rapport circonstancié de l'agent enquêteur, suffisaient pour statuer sur l'affaire en cause.

Représentants des parties au dossier

M^{me} Kathrine Wunderlich, pour l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 523 (C.T.C.);
M^e Charles G. Harrison, pour Ridley Terminals Inc.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code* par l'International Longshore and

(C.L.C.) (the union), pursuant to section 18 of the *Code*, seeking to amend its certification order dated July 25, 2000, to include the positions of Operations Planner (Control Room) and Information Services Analyst in the certified bargaining unit. These two positions are presently specified as exclusions under the Board's order. The union has also provided membership evidence under section 31 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the 2001 Regulations).

II - Arguments of the Parties

[2] The employer, Ridley Terminals Inc., owns and operates a coal terminal in Prince Rupert, British Columbia. It seeks to have the application dismissed on the basis that the existing certification order, issued on July 25, 2000, is very recent and that the union's application does not provide any evidence that the certified unit is no longer appropriate. It argues that the application should be considered as a section 18.1 review and treated according to the more stringent criteria whereby the applicant has to demonstrate that the existing bargaining unit is no longer appropriate.

[3] In support of its position, the employer submits that the presently certified unit is essentially a "blue collar" unit and the positions sought to be added have a greater community of interest with the presently excluded "white collar" group. The incumbents apparently work in different facilities from those included in the bargaining unit. As well, the employer points out that in its initial application for certification in May 2000, the applicant did not seek the inclusion of these two positions.

[4] The employer submits that the incumbent of the Information Services Analyst position is not an employee within the meaning of the *Code* because of employment in a confidential capacity with respect to industrial relations. According to the organization chart, it is a senior technical position with broad responsibilities relating to the maintenance and operation of the employer's computer systems,

Warehouse Union, section locale 523 (C.T.C.) (le syndicat), dans laquelle ce dernier sollicite la modification de l'ordonnance d'accréditation rendue le 25 juillet 2000, en vue d'inclure les postes d'agent de planification des opérations (salle des commandes) et d'analyste, Service de l'information, dans l'unité de négociation accréditée. À l'heure actuelle, les deux postes font partie des postes exclus, tel que prévu dans l'ordonnance antérieure du Conseil. Le syndicat a également fourni une preuve d'adhésion syndicale en vertu de l'article 31 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*).

II - Observations des parties

[2] L'employeur, Ridley Terminals Inc., possède et exploite un terminal charbonnier à Prince Rupert (Colombie-Britannique). Il demande au Conseil de rejeter la demande du syndicat au motif que l'ordonnance d'accréditation actuellement en vigueur, rendue le 25 juillet 2000, est très récente et que le syndicat ne fournit aucune preuve que l'unité accréditée n'est plus habile à négocier collectivement. Il soutient que la demande devrait être considérée comme une demande de révision fondée sur l'article 18.1 et assujettie aux critères plus rigoureux régissant ce type de procédure selon lesquels le requérant doit démontrer que l'unité de négociation existante n'est plus habile à négocier collectivement.

[3] Au soutien de sa position, l'employeur affirme que l'unité de négociation accréditée actuelle est essentiellement une unité composée de «cols bleus» et que les postes dont le syndicat sollicite l'inclusion ont une plus grande communauté d'intérêts avec le groupe des «cols blancs» actuellement exclus. Les titulaires des postes en cause ne travaillent apparemment pas dans les mêmes installations que les membres de l'unité de négociation. L'employeur attire aussi l'attention sur le fait que, dans sa demande initiale d'accréditation présentée en mai 2000, la requérante ne sollicite pas l'inclusion de ces deux postes.

[4] L'employeur soutient que le titulaire du poste d'analyste, Service de l'information, n'est pas un employé au sens du *Code* parce qu'il occupe un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Selon l'organigramme, il s'agit d'un poste de technicien principal dont les principales attributions sont liées à l'entretien et au bon fonctionnement du système

including everyone's access to the computer system. The Information Services Analyst's access includes the employer's confidential information relating to industrial relations.

[5] It further submits that one of the operations planners provides relief coverage in the office, and office employees provide switchboard coverage for operations planners while they are busy with ship loading. The operations planners' responsibility for invoicing requires interaction with accounting staff and integration with their processes.

[6] The employer argues that during negotiations for the first collective agreement, concluded on October 3, 2001, the union never raised the inclusion of these positions and that the scope clause in the collective agreement mirrors the certification order issued by the Board.

[7] In brief, the employer sets forth three main arguments: (a) the proposed unit seeks to carve out specific administrative positions for inclusion into what is essentially a blue collar bargaining unit without any labour relations justification; (b) the current bargaining structure has produced a collective agreement without resort to a strike or lockout or any complaints; (c) there has been no significant change to the excluded positions since certification, which would now support their inclusion.

[8] In its reply, the union submits that the inclusion of the two positions does not render the unit inappropriate, but rather stabilizes the collective bargaining relationship since it will enhance the employer's ability to cover staff shortages in the operations department. It submits that the incumbents of these positions had no wish to join the union initially, but that this should not prevent them from showing interest at a later time. Nor does the scope clause of the collective agreement prevent the union from seeking to expand the bargaining unit without the employer's agreement.

informatique de l'employeur, y compris l'accès général à ce système. L'analyste, Service de l'information, a notamment accès aux données confidentielles de l'employeur en matière de relations du travail.

[5] L'employeur fait en outre valoir que les agents de planification des opérations remplacent leurs collègues de bureau et que le personnel de bureau prend la relève des agents de planification des opérations au tableau de commande quand ils sont affairés au chargement des navires. Comme ils s'occupent par ailleurs de la facturation, les agents de planification des opérations ont des contacts avec le personnel du service de la comptabilité et font partie intégrante de leurs processus.

[6] L'employeur affirme que, durant la négociation de la première convention collective, qui a été conclue le 3 octobre 2001, le syndicat n'a jamais soulevé la question de l'inclusion de ces postes et que l'article définissant le champ d'application de la convention collective reprend le libellé de l'ordonnance d'accréditation du Conseil.

[7] En résumé, l'employeur invoque trois grands arguments: a) le syndicat cherche à retrancher des postes administratifs particuliers afin de les inclure dans ce qui est essentiellement une unité de négociation de cols bleus sans raison valable sur le plan des relations du travail; b) la structure de négociation actuelle a été propice à la conclusion d'une convention collective et il n'a pas été nécessaire de recourir à des mesures de grève ou de lock-out ni de déposer des plaintes; c) depuis l'accréditation du syndicat, les postes exclus n'ont fait l'objet d'aucune modification importante pouvant désormais justifier leur inclusion.

[8] Dans sa réplique, le syndicat soutient qu'au lieu de rendre l'unité de négociation inhabile à négocier collectivement, l'inclusion des deux postes se trouve à stabiliser la relation de négociation collective en permettant à l'employeur de faire face plus facilement au manque de personnel dans le service opérationnel. Certes, les titulaires des postes en cause n'ont pas manifesté le désir de faire partie de l'unité de négociation à l'origine, mais cela ne devrait pas leur enlever le droit de se raviser par la suite. D'ailleurs, l'article définissant le champ d'application de la convention collective n'oblige nullement le syndicat à obtenir l'accord de l'employeur avant d'entreprendre des démarches pour élargir l'unité de négociation.

[9] The union disagrees with the employer's statement that no discussions ensued from the collective agreement. To the contrary, it maintains that discussions were held to resolve certain issues; namely, an agreement was reached to have an excluded planner join the bargaining unit and transfer to a steam plant being constructed on the site. However, the employer resisted the union's further suggestion that the control room personnel and other excluded staff be included in the bargaining unit.

[10] The union states that based on the organization charts, operations planners have the same reporting relationship as other members included in the bargaining unit, such as operators, steam plant chief and steam plant engineers who all report to operations coordinators. Furthermore, there is a daily operational relationship between the planners and the operators.

[11] The union disputes the employer's assertion as to the "blue collar" nature of the present bargaining unit, arguing that the shipping and warehouse department handles as much paper work as the control room generates. The union downplays the employer's argument about the bargaining and non-bargaining unit personnel being housed in separate facilities by pointing out that the facilities are linked by a small causeway. This in no way suggests that bargaining unit and non-bargaining unit personnel are separate and never interact with one another.

[12] The union responds that the employer's submission of the crossover between the operations planners and reception employees is the result of downsizing, which now leaves telephone coverage lacking during certain periods of the day. The handling of certain telephone calls during the day by the operations planners is not evidence that the two departments are so intertwined as to suggest a single community of interest. To the contrary, operations planners are critical to bargaining unit positions as ships cannot be loaded without their involvement or loaded without the involvement of the operators. Furthermore, operations planners fill out invoices in

[9] Le syndicat rejette l'affirmation de l'employeur selon laquelle aucune discussion ne s'est déroulée après la signature de la convention collective. Au contraire, soutient-il, les parties se sont rencontrées pour tenter de régler un certain nombre de problèmes et ont notamment convenu d'inclure un agent de planification des opérations dans l'unité de négociation et de le muter à une installation thermique qui était en construction sur le site. L'employeur a toutefois rejeté la proposition du syndicat d'inclure le personnel de la salle des commandes et d'autres employés exclus dans l'unité de négociation.

[10] Le syndicat affirme qu'un examen de l'organigramme montre que les agents de planification des opérations ont le même lien hiérarchique que les autres employés inclus dans l'unité de négociation, comme les opérateurs, le chef des installations thermiques et les mécaniciens préposés aux turbines à vapeur, qui relèvent tous de coordonnateurs à l'exploitation. En outre, il existe une relation opérationnelle quotidienne entre les agents de planification des opérations et les opérateurs.

[11] Le syndicat conteste l'affirmation de l'employeur selon laquelle l'unité de négociation est actuellement composée de «cols bleus» et soutient que le service de l'expédition et de l'entreposage manipule autant de papier que la salle des commandes. Le syndicat minimise l'argument de l'employeur selon lequel les membres de l'unité de négociation et les autres employés travaillent dans des locaux différents et fait remarquer que les installations sont reliées entre elles par une courte jetée. On ne saurait affirmer que les deux groupes sont séparés et qu'il n'y a aucune interaction entre eux.

[12] Le syndicat répond que l'observation de l'employeur selon laquelle les agents de planification des opérations assurent la relève du personnel de la réception et vice versa est la conséquence de la réduction des effectifs, de sorte qu'il n'y a personne pour répondre au téléphone à certains moments de la journée. Le fait que les agents de planification des opérations prennent un certain nombre d'appels durant la journée ne constitue pas une preuve que les deux services sont à ce point intégrés qu'il existe une communauté d'intérêts entre eux. Au contraire, les agents de planification des opérations sont indispensables aux membres de l'unité de négociation,

the same manner as warehouse employees. Neither group is responsible for the company's finances.

[13] As to the position of Information Services Analyst, the incumbent does not participate in strategic planning, policy issues and/or application of labour relations. He does not have ultimate authority over who has access and whether that access is denied or allowed. That authority rests with his superior, the Manager of Finance and Administration and Chief Financial Officer. Furthermore, the Information Services Analyst does not have the power to direct, control, discipline or discharge any employee for a breach of the rules relating to computer usage, responsibilities that rest with senior management.

[14] The union concludes that neither of these positions meet the tests for exclusion on the basis of managerial responsibilities or reasons of confidentiality with respect to labour relations and asks that its application be granted.

[15] In response to the Board's investigating officer's report, the employer states that all bargaining proposals were made in writing and issues around disputed positions were merely discussions with the intent that any outcome would be discussed formally in collective bargaining. It disputes any suggestion by the union that in the course of these discussions the employer agreed that the rest of the excluded bargaining unit staff, or any other position for that matter, should be in the bargaining unit.

[16] The employer submits that to state that the "majority of personnel" in the planning department comes from the ranks of "blue collar" personnel is misleading since in fact one of two planners comes from operations.

[17] The employer further submits that the responsibilities of the operations planners for invoicing are much more extensive than reported by the union. In fact, they make all of the calculations and associated analysis to arrive at the proper amount to be invoiced to shippers, which involves determining and documenting

car il est impossible de charger les navires sans leur aide, tout comme il est impossible de décharger les navires sans faire appel aux opérateurs. De plus, les agents de planification des opérations préparent les factures, à l'instar des préposés à l'entrepôt. Aucun des deux groupes n'a de responsabilités en matière de finances.

[13] Pour sa part, l'analyste, Service de l'information, ne participe ni à la planification stratégique, ni à l'application des lignes de conduite et des relations de travail. Il n'a aucun pouvoir décisionnel final en ce qui touche l'accès au système non plus qu'il peut en autoriser ou en refuser l'accès. Ce pouvoir appartient à son supérieur, le directeur des finances et de l'administration et chef de la direction financière. En outre, il n'est pas habilité à diriger, à surveiller, à imposer des mesures disciplinaires ou à congédier un employé pour tout manquement aux règles régissant l'utilisation du système informatique, ces responsabilités étant assumées par la haute direction.

[14] Le syndicat conclut que les deux postes ne satisfont pas aux critères d'exclusion établis, car ce ne sont pas des postes de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail, et il demande au Conseil d'accorder sa demande.

[15] En réponse au rapport de l'agent enquêteur du Conseil, l'employeur déclare que toutes les propositions de négociation ont été présentées par écrit et que les postes en litige ont juste fait l'objet de pourparlers dont l'issue était censée donner lieu à des négociations officielles. L'employeur rejette la prétention du syndicat selon laquelle il a admis, dans le cadre de ces discussions, que le reste du personnel exclu de l'unité de négociation, ou, encore, tout autre poste, devait être inclus dans l'unité de négociation.

[16] L'employeur affirme qu'il est faux de prétendre que la «majorité du personnel» du service de la planification est composé de «cols bleus», car un agent de planification des opérations sur deux provient en réalité des opérations.

[17] L'employeur soutient en outre que les responsabilités des agents de planification des opérations en matière de facturation sont loin de se limiter à celles décrites par le syndicat. En fait, ils effectuent l'ensemble des calculs et des analyses nécessaires pour déterminer avec exactitude le montant

invoices for hundreds of thousands of dollars of revenue, which explains the extent of their working relationship with the excluded accounting staff.

[18] The employer states that the union is mistaken about the Steam Plant Engineer's relief coverage in the control room. Article 22.04 of the collective agreement refers to the temporary filling of a coordinator position, not a control room operations planner.

[19] The employer contends that the Information Services Analyst has access to and administers the information of the President, General Manager and Chief Operating Officer and of the Manager of Finance and Administration and Chief Financial Officer.

III - Analysis

(a) The Board's Power to Review Bargaining Units

[20] Prior to the 1999 amendments to the *Code*, the Board used its power under section 18 of the *Code* to review decisions to both add positions to an existing bargaining unit and to restructure bargaining units. Section 18 of the *Code* reads, and continues to read, as follows:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[21] Bill C-19, which came into force on January 1, 1999, created a separate process for initiating and conducting bargaining unit structure reviews. The Board continues to use section 18 to review bargaining units, to clarify the scope of or to add positions to an existing bargaining unit. However, section 18.1 is now used to conduct a global review of the structure of bargaining units where the Board determines that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. As was stated in the Board's decision in *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62, (and followed in *IPX Couriers, a*

à facturer aux expéditeurs; cela signifie qu'ils établissent et justifient des factures représentant des centaines de milliers de dollars en revenus et qu'ils travaillent en étroite collaboration avec le personnel exclu du service de la comptabilité.

[18] L'employeur affirme que le syndicat est dans l'erreur en ce qui concerne le remplacement des mécaniciens préposés aux turbines à vapeur dans la salle des commandes. L'article 22.04 de la convention collective porte sur la dotation temporaire d'un poste de coordonnateur et non pas d'un poste d'agent de planification des opérations dans la salle des commandes.

[19] L'employeur soutient que l'analyste, Service de l'information, a accès à l'information destinée au président, au directeur général et directeur de l'exploitation et au directeur des finances et de l'administration et chef de la direction financière, et qu'il administre cette information.

III - Analyse

a) Le pouvoir du Conseil en matière de révision des unités de négociation

[20] Avant que le *Code* soit modifié en 1999, le Conseil invoquait les pouvoirs que lui conférait l'article 18 pour examiner les décisions d'inclure de nouveaux postes dans une unité de négociation déjà établie et de restructurer des unités de négociation. L'article 18 du *Code*, dont le libellé est demeuré inchangé, dit ceci:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[21] Le projet de loi C-19, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, a créé une procédure réservée à la révision de la structure des unités de négociation. Le Conseil continue d'appliquer les dispositions de l'article 18 pour réviser les unités de négociation, en définir la portée ou pour inclure de nouveaux postes dans une unité déjà établie. Cependant, il peut désormais invoquer l'article 18.1 pour procéder à une révision globale de la structure des unités de négociation lorsqu'il en arrive à la conclusion que les unités en cause sont devenues inhabiles à négocier collectivement. Ainsi qu'il est précisé dans *Oceanex*

division of Dynamex Canada Inc. et al., [2001] CIRB no. 130):

[34] Until recent changes to the *Code*, the general review power of section 18 applied to review, whether a previous certification had lapsed or been abandoned. Bill C-19 (S.C. 1998, c. 26) added section 18.1 to cover circumstances where the Board had previously used powers under section 18. The difference between these two sections is that section 18 applies to a review not affecting structure, such as accretion or clarification of existing bargaining units, for example, where new employees or previously excluded employees are added to the existing unit.

[35] Section 18.1 reviews are more limited in scope in that they address restructuring issues where the units are no longer appropriate for collective bargaining. These applications may only be initiated by the bargaining agent or the employer, not by another bargaining agent or a dissident group of employees. ...

(pages 13; and 73)

[22] Under section 18, a union may apply to add positions to an existing bargaining unit. The positions sought to be added can be (a) new positions created since the initial certification; (b) positions that, while in existence at the time that the initial certification application was filed, were, for whatever reason, not included in the original bargaining unit; or, (c) positions that were previously specifically excluded from the unit.

[23] Where the positions to be added are determined to be outside of the intended scope of the original order (such as when the union seeks to add positions that the Board has previously specifically excluded as is the case here), the Board likens the application to a certification application. Therefore, the union must show that the expanded unit is appropriate and that there is majority support for the union amongst both the group of employees to be added and the overall larger group.

[24] The Board has maintained some flexibility in how it will appreciate the evidence of majority support in the newly enlarged group. In *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CIRB no. 173; and (2002) 81 CLRBR (2d) 286, the Board held that in the absence of

(1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62, (et ultérieurement dans *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 130):

[34] Jusqu'à ce que le *Code* soit récemment modifié, le pouvoir général de révision prévu à l'article 18 s'appliquait aussi bien aux accréditations expirées qu'aux droits de négociation auxquels un syndicat avait renoncé. Le projet de loi C-19 (L.C. 1998, ch. 26) a entraîné l'ajout de l'article 18.1 afin de tenir compte des circonstances où le Conseil avait antérieurement invoqué les pouvoirs prévus à l'article 18. Ce qui différencie ces deux articles c'est que l'article 18 ne s'applique pas aux révisions de la structure de négociation existante dans le but notamment d'élargir ou de clarifier la portée des unités; par exemple, lorsque de nouveaux employés ou des employés auparavant exclus sont inclus dans l'unité existante.

[35] Les révisions prévues à l'article 18.1 ont une portée plus restreinte du fait qu'elles concernent la restructuration d'unités qui ne sont plus habiles à négocier collectivement. Les demandes de révision peuvent être présentées uniquement par l'agent négociateur ou l'employeur et non par un autre agent négociateur ou un groupe d'employés dissidents...

(pages 13; et 73)

[22] Un syndicat peut invoquer l'article 18 pour faire inclure des postes dans une unité de négociation déjà établie. Les postes en question peuvent être a) des nouveaux postes créés après que l'ordonnance d'accréditation initiale eut été rendue, b) des postes qui, même s'ils existaient au moment du dépôt de la demande d'accréditation initiale, n'ont pas été inclus dans l'unité de négociation, pour une raison ou une autre, ou c) des postes qui avaient été expressément exclus de l'unité de négociation établie.

[23] Lorsqu'il est établi que les postes dont l'agent négociateur sollicite l'inclusion ne sont pas compris dans la portée intentionnelle de l'ordonnance initiale (par exemple, lorsque le syndicat cherche à faire inclure des postes qui ont expressément été exclus, comme c'est le cas en l'espèce), le Conseil considère la demande comme une demande d'accréditation. En conséquence, le syndicat doit faire la preuve que l'unité élargie est habile à négocier collectivement et qu'il a l'appui tant de la majorité des employés dont il sollicite l'inclusion que des membres actuels de l'unité.

[24] Le Conseil dispose encore d'une certaine latitude pour ce qui est d'apprécier la preuve établissant que le syndicat a l'appui de la majorité des membres du nouveau groupe élargi. Dans *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d)

evidence to the contrary, majority support could be presumed:

[91] In the present case, the GSU submitted membership evidence with its application demonstrating to the Board's satisfaction that a majority of the employees to be added wish to be represented by that union. Given that the issue arises upon the application of the certified bargaining agent of the current unit and that there is no suggestion that the application was not duly and appropriately brought nor any suggestion that employees within the bargaining unit are opposed, the filing of the application itself is taken by the Board as a sufficient indication of majority support within the pre-existing unit. No further assurance is required by the Board that the employees support the proposed modification and addition to their unit. We are here satisfied that the union meets the "double majority" rule since the drivers to be added are in support and the members in the existing unit should, on balance, be taken to be in support. ...

(pages 34; and 319-320)

[25] In *Air Transat A. T. Inc.*, [2002] CIRB no. 178, the Board was of the view that even though the union did not file evidence of support for an extended unit by existing employees, evidence of union support in a previous application decided some four months earlier was considered to be recent enough to be used to establish the support of the majority of union members for the extended unit in the context of the current application.

[26] In the instant matter, the union is asking for the addition of three employees (two positions) to its bargaining unit of approximately 56 employees, pursuant to section 18 of the *Code*. As the employees are currently unorganized and the review will only affect the existing bargaining unit, this application is properly a section 18 review. The employer is arguing that because the positions the union seeks to add were specifically excluded from the union's current bargaining unit when the union was certified less than two years ago, the union must establish that its bargaining unit is inappropriate before the Board can proceed with the next inquiry, being whether the addition of the positions to the unit is otherwise appropriate.

286, le Conseil a conclu qu'en l'absence de preuve du contraire il faut tenir pour acquis que le syndicat a l'appui de la majorité:

[91] En l'espèce, le SSG a annexé à sa demande une preuve d'adhésion établissant à la satisfaction du Conseil que la majorité des employés dont il sollicite l'inclusion désirent être représentés par lui. Étant donné que la question se pose dans le contexte de la demande de l'agent négociateur accrédité représentant l'unité actuelle et que nul n'a laissé entendre qu'elle avait été soumise de façon irrégulière ou que les employés compris dans l'unité de négociation s'y opposaient, le Conseil considère que la présentation de la demande à proprement dire est une indication suffisante de l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation actuelle. Il n'est pas nécessaire que le Conseil oblige le syndicat à prouver par d'autres moyens que les employés appuient la modification proposée et l'inclusion des nouveaux membres. Le Conseil est convaincu que le syndicat a satisfait aux exigences de la règle de la «double majorité» vu que les chauffeurs dont il sollicite l'inclusion appuient sa démarche et que, tout bien considéré, les membres de l'unité actuelle partagent censément ce point de vue...

(pages 39-40; et 319-320)

[25] Dans *Air Transat A.T. Inc.*, [2002] CCRI n° 178, le Conseil en est arrivé à la conclusion que, même si le syndicat n'avait pas prouvé qu'il avait l'appui des employés déjà membres de l'unité dont il sollicitait l'élargissement, la preuve fournie au soutien d'une demande antérieure ayant fait l'objet d'une décision quatre mois plus tôt était suffisamment récente pour établir que la majorité des membres appuyait l'élargissement de l'unité dans le contexte de la nouvelle demande.

[26] Dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat sollicite l'inclusion de trois employés (deux postes) dans l'unité de négociation englobant quelque 56 employés, aux termes de l'article 18 du *Code*. Étant donné que les employés en cause ne sont pas représentés actuellement et que la révision demandée n'a d'incidence que sur l'unité de négociation existante, la demande du syndicat est bel et bien une demande fondée sur l'article 18. L'employeur affirme que, parce que les postes dont le syndicat sollicite l'inclusion ont été expressément exclus de l'unité de négociation actuelle au moment de l'accréditation initiale du syndicat il y a un peu moins de deux ans, le syndicat doit prouver que l'unité de négociation n'est plus habile à négocier collectivement pour que le Conseil puisse trancher la question suivante, à savoir si l'inclusion des postes dans l'unité est par ailleurs justifiée.

[27] Under section 18, the Board will allow a union who applies to add positions to its bargaining unit to do so if the resulting bargaining unit will be at least as appropriate as the existing bargaining unit and if the addition of the positions will further labour relations objectives. This standard does not change regardless of whether the positions that the union seeks to add are newly created positions, positions that existed at the time of the original certification but were not included, or positions that were specifically excluded from the original bargaining unit. In *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153), the Board stated the following principles:

The Board will not generally alter an existing unit unless it is established that the existing bargaining structure is no longer appropriate for collective bargaining (see *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023); *Canadian Broadcasting Corporation*, February 18, 1993 (LD 1115); and *VIA Rail Canada Inc.* (1992), 90 di 1 (CLRB no. 963)). However, this does not mean that the Board will not enlarge the bargaining unit when an enlarged unit would be just as appropriate and would be a better basis for sound labour relations (see *Télébec Ltée*, *supra*, page 18; and *Teleglobe Canada*, *supra*, pages 334; and 141). This is particularly so in the case where non-unionized additions are made to a unit which is otherwise appropriate. The creation of a larger unit in such circumstances meets the broad objectives of the *Code* and the principles governing sound bargaining unit structures. It gives effect to the right to organize and at the same time takes into account the rights of those employees who are already represented.

(page 45, emphasis added)

[28] The Board's objectives in determining such applications are to balance access to collective bargaining and the wishes of the employees seeking to obtain bargaining rights with the achievement of sound and harmonious labour relations. It does this not by unduly restricting the threshold that an applicant union has to meet to bring such an application, but by ensuring that the resulting unit will be appropriate for collective bargaining and that the majority of the employees the union seeks to add wish to be represented by it.

[29] The Board's jurisdiction to determine bargaining units and to expand a unit to include previously excluded employees based on its determination of what constitutes an appropriate unit was upheld by the Federal Court of Appeal in *Northwestel Inc. v.*

[27] En vertu de l'article 18, le Conseil peut accorder la demande d'un syndicat qui souhaite inclure de nouveaux postes dans l'unité de négociation pour laquelle il a été accrédité lorsque la nouvelle unité sera à tout le moins aussi habile à négocier collectivement que l'unité de négociation existante et que l'inclusion des postes favorisera la réalisation des objectifs liés aux relations du travail. Ce critère s'applique en toutes circonstances, que les postes dont le syndicat sollicite l'inclusion soient de nouveaux postes, des postes qui existaient au moment où l'ordonnance d'accréditation initiale a été rendue mais qui n'ont pas été inclus, ou des postes qui ont été expressément exclus de l'unité de négociation initiale. Dans *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153), le Conseil a énoncé les principes suivants:

Le Conseil ne modifie généralement pas les unités existantes à moins qu'il ne soit démontré que la structure de négociation existante n'est plus appropriée (voir *Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023); *Société Radio-Canada*, 18 février 1993 (LD 1115); et *VIA Rail Canada Inc.* (1992), 90 di 1 (CCRT n° 963)). Toutefois, cela ne signifie pas qu'il n'élargira pas une unité de négociation si une unité élargie serait tout aussi habile à négocier et favoriserait davantage de saines relations de travail (voir *Télébec Ltée*, précitée, page 18; et *Téleglobe Canada*, précitée, pages 334; et 141). C'est particulièrement le cas lorsque des employés non syndiqués s'ajoutent à une unité au demeurant habile à négocier. La création d'une unité plus grande, dans ces circonstances, répond aux objectifs généraux du *Code* et est conforme aux principes régissant de saines structures de négociation. Elle donne effet au droit de se syndiquer et, en même temps, tient compte des droits des employés déjà représentés.

(page 45; c'est nous qui soulignons)

[28] Dans des affaires de ce genre, l'objectif du Conseil est de concilier l'accès à la négociation collective et les désirs des employés souhaitant acquérir des droits de négociation, d'une part, et la poursuite de relations de travail saines et harmonieuses, d'autre part. Un tel résultat ne saurait être atteint en resserrant indûment les critères auxquels un syndicat requérant doit satisfaire pour présenter une demande de révision. Le Conseil doit plutôt s'employer à déterminer que l'unité révisée est habile à négocier collectivement et que la majorité des employés dont le syndicat sollicite l'inclusion désirent être représentés par lui.

[29] La Cour d'appel fédérale a confirmé que le Conseil était habilité à définir les unités de négociation et à en élargir la portée pour inclure des employés antérieurement exclus après avoir statué sur la composition de l'unité habile à négocier

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, no. A-895-82, May 5, 1983 (F.C.A.), confirming the Board's decision in *Northwestel Inc.*, September 3, 1982 (LD 363), whereby it had decided to add the previously excluded toll supervisors to the bargaining unit based on the fact they shared a community of interest with the bargaining unit members.

[30] Consequently, the addition of section 18.1 of the *Code* to deal specifically with reviews of bargaining unit structures has not affected the Board's previous jurisprudence regarding applications to expand a bargaining unit to include previously unrepresented employees. In the present matter, it is not incumbent on the applicant union to establish that its current unit is inappropriate for collective bargaining. All that it needs to establish is that the addition of the two positions to the unit still makes it appropriate for collective bargaining and serves the interests of labour relations.

(b) Whether the Proposed Accretion Is Appropriate

[31] In determining whether it is appropriate to include positions in the bargaining unit that were not within its intended scope, the Board will take into account, *inter alia*, the community of interest among employees, the organization of the employer's business, collective bargaining experience within the unit and the interests of industrial peace. These criteria will be given different weight, according to the individual case.

[32] With regard to this application, the Board is of the view that it would be appropriate to add to the existing bargaining unit the two positions of Operations Planner and Information Services Analyst.

[33] The evidence shows that the operations planners have the same reporting relationship as other members in the bargaining unit and that there is a daily operational relationship between the operations planners and the operators. The operations planners are involved in the loading of ships as are the operators who are included within the bargaining unit. The fact

collectivement, dans l'arrêt *Northwestel Inc. c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1574*, dossier n° A-895-82, 5 mai 1983 (C.A.F.), confirmant la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Northwestel Inc.*, 3 septembre 1982 (LD 363), à savoir l'inclusion dans l'unité de négociation des superviseurs - service interurbain antérieurement exclus au motif qu'ils avaient une communauté d'intérêts avec les membres de l'unité existante.

[30] En conséquence, l'ajout de l'article 18.1 du *Code*, qui porte expressément sur la révision de la structure des unités de négociation, n'a aucune incidence sur la jurisprudence du Conseil relativement aux demandes visant l'élargissement de la portée d'une unité de négociation pour inclure des employés qui n'étaient pas représentés antérieurement. En l'espèce, il n'est pas nécessaire pour le syndicat requérant de démontrer que l'unité actuelle est devenue inhabile à négocier collectivement. Il lui suffit d'établir que l'inclusion des deux postes dans l'unité n'a aucune incidence sur l'habileté de celle-ci à négocier collectivement et que cette mesure favorise les relations du travail.

b) L'élargissement proposé de la portée de l'unité est-il justifié?

[31] Pour trancher la question de savoir s'il est justifié d'inclure dans l'unité de négociation des postes qui avaient été exclus de sa portée intentionnelle, le Conseil tient compte, notamment, de la communauté d'intérêts des employés, de la structure organisationnelle de l'employeur, des négociations collectives antérieures avec cette unité et de la nécessité de favoriser la paix industrielle. Ces critères ne revêtent pas nécessairement la même importance, car chaque affaire est un cas d'espèce.

[32] En ce qui concerne la présente affaire, le Conseil estime qu'il serait justifié d'inclure dans l'unité de négociation actuelle les deux postes en cause, soit ceux d'agent de planification des opérations et d'analyste, Service de l'information.

[33] La preuve indique que les agents de planification des opérations ont le même lien hiérarchique que les autres membres de l'unité de négociation et qu'ils ont des échanges quotidiens avec les opérateurs. Les agents de planification des opérations exécutent des tâches se rapportant au chargement des navires à l'instar des opérateurs, qui sont inclus dans l'unité de négociation.

that they perform invoicing duties, which require some interaction with the administration, finance and accounting staff with whom they share offices, and the fact that they provide and receive relief coverage from time to time with other workers in their work area are not conclusive of functional integration with the other excluded positions. Nor has the Board been convinced that the “blue collar” versus “white collar” distinction is an appropriate one in these circumstances.

[34] As the Information Services Analyst works only half-time in that position, with the other half of his time spent as an operations planner, it can be said that there exists a sufficient community of interest between these two positions and that the Information Services Analyst position ought to be included in the existing bargaining unit as well.

[35] For these reasons, the Board finds that there is sufficient community of interest between the employees in the unit and those sought to be added to the unit.

(c) Status of Information Services Analyst as an “employee” under the Code

[36] While the Board’s conclusions on this issue are evident from the above discussion, in view of the employer’s argument that the Information Services Analyst is not an “employee” as defined by section 3(1) of the *Code*, the Board wishes to briefly address this argument.

[37] The Board considered a similar argument in *Greater Moncton Airport Authority Inc.*, [1999] CIRB no. 20, and found that this factor was not sufficient to exclude an employee from the bargaining unit:

[35] It is also this Board’s finding that access to confidential information stored in the employer’s computer system, which **may** include information relating to collective bargaining with the applicant, does not justify exclusion. Given the sensitivity of bargaining information, it is not likely that such information is allowed to circulate without a means of ensuring confidential access over which the employer has or should have total control.

(page 10)

Le fait qu’ils s’occupent de la facturation, ce qui les amène à avoir des contacts avec les employés de l’administration, des finances et de la comptabilité avec lesquels ils partagent leurs bureaux, et le fait que, de temps à autre, ils prennent la relève des collègues qui travaillent à proximité et sont à leur tour remplacés par eux ne constituent pas des preuves suffisantes d’intégration fonctionnelle avec les autres postes exclus. Il n’a pas non plus été établi à la satisfaction du Conseil que la distinction entre «cols bleus» et «cols blancs» est un critère dont il est nécessaire de tenir compte dans les circonstances de l’affaire.

[34] Vu que l’analyste, Service de l’information, s’acquitte à mi-temps seulement des fonctions de ce poste et qu’il assume le reste du temps les fonctions d’agent de planification des opérations, on peut dire qu’il existe une communauté d’intérêts suffisante entre les deux postes et que le poste d’analyste, Service de l’information, devrait aussi être inclus dans l’unité de négociation actuelle.

[35] Pour ces motifs, le Conseil conclut qu’il existe une communauté d’intérêts suffisante entre les employés membres de l’unité et ceux dont le syndicat sollicite l’inclusion.

c) L’analyste, Service de l’information, est-il un «employé» au sens du Code?

[36] Les conclusions du Conseil sur cette question s’imposent d’elles-mêmes à la lecture de l’analyse qui précède, mais le Conseil souhaite se pencher brièvement sur l’argument de l’employeur selon lequel l’analyste, Service de l’information, n’est pas un «employé» au sens du paragraphe 3(1) du *Code*.

[37] Le Conseil a examiné une observation semblable dans *Direction de l’Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 20, et il en est arrivé à la conclusion que ce facteur n’était pas suffisant pour exclure un employé de l’unité de négociation:

[35] Le Conseil conclut également que l’accès à des renseignements confidentiels gardés dans le système informatique de l’employeur, lesquels **peuvent** comprendre des renseignements concernant les négociations collectives avec la requérante, ne justifie pas l’exclusion du poste. Vu la nature délicate de ces renseignements, il est peu probable que l’employeur en autorise la circulation sans avoir pris des moyens sur lesquels il exerce ou devrait exercer un contrôle total pour en garantir la confidentialité.

(page 10)

[38] For such a position to be excluded, there would have to be convincing evidence that the Information Services Analyst's access to the confidential labour relations information be for the purposes of performing his duties related to labour relations matters. In *CJRP Radio Provinciale Limitée* (1975), 11 di 33; and 77 CLLC 16,074 (CLRB no. 50), the Board held that:

... The *Code* neither requires nor warrants the exclusion of persons having access to confidential information, but calls for the exclusion of only those persons employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. ...

(pages 41; and 397)

[39] In the present case, the access to the alleged confidential information is incidental to the Information Services Analyst's duties to administer the computer system.

[40] With respect to the argument that the Information Services Analyst's duties to report violations of the employer's policies controlling the use of its computer systems puts him in a conflict of interest with the union and the employees it represents, the job description for the position does not demonstrate that the incumbent exercises any management authority in this regard.

[41] For these reasons, the Board finds that the Information Services Analyst is an employee under the *Code*.

[42] There was some discussion in the parties' submissions as to whether or not the union had sought, during the negotiations leading to the parties' first collective agreement, to include the Information Services Analyst and Operations Planner positions in the bargaining unit, and as to the relevancy of the inclusion of a phrase in the agreement allowing that the parties could agree that other persons could be covered by the collective agreement. Due to the fact that, in the federal jurisdiction, the parties are not free to amend the scope of a certificate order through the collective bargaining process, this information was considered to be irrelevant to the determination that the Board had to make.

[38] Pour qu'un poste de ce genre soit exclu, il doit exister des preuves convaincantes que l'analyste, Service de l'information, doive nécessairement avoir accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail pour s'acquitter de ses tâches dans le domaine des relations du travail. Dans *CJRP Radio Provinciale Limitée* (1975), 11 di 35; et 77 CLLC 16,074 (CCRT n° 50), le Conseil en est arrivé à la conclusion suivante:

... Le *Code* n'exige ni ne justifie l'exclusion des personnes ayant accès à des renseignements confidentiels, mais seulement celles des personnes exerçant des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles...

(pages 43; et 397)

[39] Dans l'affaire qui nous occupe, l'accès aux renseignements prétendument confidentiels est un élément accessoire des fonctions de l'analyste, Service de l'information, en sa qualité d'administrateur du système informatique.

[40] En ce qui concerne l'observation selon laquelle l'obligation faite à l'analyste, Service de l'information, de signaler les infractions aux politiques de l'employeur régissant l'utilisation du système informatique le place en conflit d'intérêts avec le syndicat et les employés qu'il représente, la description de travail du poste ne permet pas de conclure que le titulaire détient quelque pouvoir de gestion à cet égard.

[41] Pour les motifs exposés précédemment, le Conseil conclut que l'analyste, Service de l'information, est un employé au sens du *Code*.

[42] Dans les observations présentées par les parties, il y avait divergence de vues sur la question de savoir si le syndicat s'était employé, durant les négociations ayant abouti à la signature de la première convention collective, à faire inclure les postes d'agent de planification des opérations et d'analyste, Service de l'information, dans l'unité de négociation et sur la pertinence d'insérer dans la convention collective une phrase indiquant que les parties pouvaient convenir d'appliquer la convention collective à d'autres employés. En raison du fait que, dans le secteur relevant de la compétence fédérale, les parties n'ont pas le loisir de modifier la portée d'une ordonnance d'accréditation dans le cadre des négociations collectives, cette information a été jugée non pertinente aux fins de la décision que le Conseil était appelé à rendre.

IV - Disposition

[43] In this case, the Board has determined that while the positions to be added were outside of the scope of the original bargaining unit, their addition to the unit is appropriate for collective bargaining. The Board is also satisfied that a majority of the employees to be added to the unit wish to be represented by the applicant union.

[44] Given that there are 56 employees in the original bargaining unit and three in the group to be added, and applying the principles from *Saskatchewan Wheat Pool, supra*, the Board finds that the union has the requisite majority support in the newly expanded group.

[45] For these reasons, the Board grants the union's application to modify the bargaining certificate to include the positions of Operations Planner (Control Room) and Information Services Analyst.

[46] A certification order reflecting this decision is attached hereto.

Order No.: 8193-U
Supercedes: 7851-U .

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Local 523, International Longshore and Warehouse Union (C.L.C.),
Vancouver, British Columbia,
applicant union,

- and -

Ridley Terminals Inc.,
Prince Rupert, British Columbia,
employer.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board, by order dated July 25, 2000, certified Local 523, International Longshore and Warehouse Union

IV - Décision

[43] Le Conseil en est arrivé à la conclusion en l'espèce que, même si les postes dont le syndicat sollicite l'inclusion ne sont pas compris dans la portée de l'unité de négociation initiale, leur inclusion est justifiée aux fins de la négociation collective. Le Conseil est également convaincu que la majorité des employés dont le syndicat sollicite l'inclusion désirent être représentés par lui.

[44] Vu que l'unité de négociation initiale englobe 56 employés et que le groupe dont le syndicat sollicite l'inclusion en compte trois, et après application des principes énoncés dans *Saskatchewan Wheat Pool*, précitée, le Conseil conclut que le syndicat détient l'appui de la majorité requise des employés compris dans la nouvelle unité élargie.

[45] Pour les motifs exposés précédemment, le Conseil accorde la demande de modification du certificat d'accréditation du syndicat en vue d'inclure les postes d'agent de planification des opérations (salle des commandes) et d'analyste, Service de l'information.

[46] Une ordonnance d'accréditation reflétant la présente décision est annexée aux présents motifs.

N° d'ordonnance: 8193-U
Remplace: 7851-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

International Longshore and Warehouse Union, section locale 523 (C.T.C.),
Vancouver (Colombie-Britannique)
syndicat requérant,

- et -

Ridley Terminals Inc.,
Prince Rupert (Colombie-Britannique),
employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles, par ordonnance datée du 25 juillet 2000, a accrédité l'International Longshore and Warehouse

(C.L.C.) as the bargaining agent for a unit of employees of Ridley Terminals Inc.

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant union for review, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking to amend the said order by including the positions of Operations Planner (Control Room) and Information Services Analyst in the certified bargaining unit;

AND WHEREAS, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board has determined that it is appropriate to grant the application;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said order of certification be amended, and it is hereby amended, by deleting the description of the certified bargaining unit contained therein and by substituting therefor the following:

"All employees of Ridley Terminals Inc., **excluding** President General Manager & COO, Administration, Finance and Accounting personnel, Materials Control Coordinator, Electrical Coordinator, Mechanical Coordinator, Operations Coordinator, Human Resources Coordinator, PMIS & Records System Administrator, Benefits Assistant and Terminal Secretary."

ISSUED at Ottawa, this 1st day of August 2002, by the Canada Industrial Relations Board.

CASES CITED

Air Transat A.T. Inc., [2002] CIRB no. 178

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

CJRP Radio Provinciale Limitée (1975), 11 di 33; and 77 CLLC 16,074 (CLRB no. 50)

Greater Moncton Airport Authority Inc., [1999] CIRB no. 20

IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al., [2001] CIRB no. 130

Union, section locale 523 (C.T.C.) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Ridley Terminals Inc.

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du syndicat requérant une demande, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, en vue de modifier ladite ordonnance de façon à inclure deux postes de l'unité de négociation accréditée, soit les agents de planification des opérations (salle des commandes) et l'analyste, Service de l'information;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et étude des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance soit modifiée, et la modifie par la présente, en remplaçant la description de l'unité de négociation accréditée qui y figure par la suivante:

«Tous les employés de Ridley Terminals Inc., à l'**exclusion** du Président, directeur général et directeur de l'exploitation, du personnel de l'administration, des finances et de la comptabilité, du coordonnateur du contrôle du matériel, du coordonnateur, services électriques, du coordonnateur, services mécaniques, du coordonnateur des opérations, du coordonnateur des ressources humaines, de l'administrateur du système de dossiers et du SIGE, de l'adjoint aux avantages sociaux et de la secrétaire du terminal».

DONNÉE à Ottawa, ce 1^e jour d'août 2002, par le Conseil canadien des relations industrielles.

AFFAIRES CITÉES

Air Transat A.T. Inc., [2002] CCRI n° 178

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)

CJRP Radio Provinciale Limitée (1975), 11 di 35; et 77 CLLC 16,074 (CCRT n° 50)

Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., [1999] CCRI n° 20

IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres, [2001] CCRI n° 130

Northwestel Inc., September 3, 1982 (LD 363)

Northwestel Inc. v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, no. A-895-82, May 5, 1983 (F.C.A.)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CIRB no. 173; and (2002) 81 CLRBR (2d) 286

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1; 18, 18.1

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 31

Bill C-19 (S.C. 1998, c. 26)

Northwestel Inc., 3 septembre 1982 (LD 363)

Northwestel Inc. c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1574, dossier n° A-895-82, 5 mai 1983 (C.A.F.)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d) 286

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1; 18, 18.1

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 31

Projet de loi C-19 (L.C. 1998, ch. 26)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Syndicat des communications de Radio-Canada
 (FNC-CNTU),
applicant,
 and
 Société Radio-Canada,
respondent.

CITED AS: Société Radio Canada

Board File: 22884-C

Decision no. 184
 July 29, 2002

Request for a hearing on the merits and an application for disqualification after a Board decision concerning an application for an interim order filed pursuant to sections 19.1, 87.6, 87.2(3) and 92(b) of the *Canada Labour Code (Part I - Labour Relations)* (the *Code*).

Request for a hearing or reconsideration - In its initial decision, the Board dismissed the application for an interim order filed by the union and found that the employer's actions constituted a legal lockout - The employer requests a hearing so that the Board can rule on the union's application for a permanent order - The union withdraws from this application - The employer opposes the withdrawal and asks for a reconsideration of the interim order and disqualification of the panel - The Board dismisses the application for reconsideration due to the filing of its application outside the prescribed time limit - The Board finds in addition that the dismissal of the application for an interim order, the union's request for withdrawal, as well as the acceptance of a collective agreement by the employees and their peaceful return to work ended the debate - The Board finds that a decision on its part that would have no practical significance in resolving a dispute would risk unnecessarily compromising labour relations already made fragile by the recent labour dispute - The presentation of additional evidence would add nothing to the debate - There are no other remaining issues to be determined that the initial decision has not settled - The application is dismissed.

Motifs de décision

Syndicat des communications de Radio-Canada
 (FNC-CSN),
requérant,
 et
 Société Radio-Canada,
intimée.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 22884-C

Décision n° 184
 le 29 juillet 2002

Demande d'audience sur le fond et demande de récusation à la suite d'une décision du Conseil concernant une demande d'ordonnance provisoire présentée en vertu des articles 19.1 et 87.6, du paragraphe 87.2(3) et de l'alinéa 92b) du *Code canadien du travail (Partie 1 - Relations du travail)* (le *Code*).

Demande d'audience ou de réexamen - Dans sa décision initiale, le Conseil rejetait la demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat et concluait que les actions de l'employeur avaient constitué un lock-out légal - L'employeur demande une audience afin que le Conseil tranche la demande d'ordonnance permanente du syndicat - Le syndicat se désiste de cette demande - L'employeur s'oppose à ce désistement et demande le réexamen de l'ordonnance provisoire ainsi que la récusation du banc - Le Conseil rejette la demande de réexamen en raison de l'expiration du délai prévu pour sa présentation - Le Conseil estime par ailleurs que le rejet de la demande d'ordonnance provisoire, la demande de désistement du syndicat ainsi que l'acceptation d'une convention collective par les employés et leur retour au travail sans incident ont clos le débat - Le Conseil juge qu'une décision de sa part qui n'aurait aucune portée pratique en vue de résoudre un litige risquerait de compromettre inutilement les relations du travail qui ont été fragilisées par le récent conflit de travail - La présentation d'une preuve additionnelle n'ajouterait rien au débat - Il ne reste aucune question subsidiaire à trancher que la décision initiale n'a pas réglée - La demande est rejetée.

Motion for disqualification - Bias - In the absence of grounds based on an allegation of bias or a reasonable apprehension of bias, the motion for disqualification must be dismissed.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to the provisions of section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. Nicola Di Iorio, for Société Radio-Canada;
Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC - CNTU).

I - The Application

[1] On March 27, 2002, the Board dismissed the application for an interim order filed by the applicant union following a complaint filed pursuant to sections 19.1, 87.6, 87.2(3), and 92(b) of the *Code*. The conclusion of *Société Radio-Canada*, [2002] CIRB no. 169, reads as follows:

[42] For these reasons, the Board declares that the fact the employer prohibited employees access to its premises, as provided by the conditions contained in the notice it gave to the union on March 22, 2002, constitutes a lockout within the meaning of the *Code*.

[43] The Board finds, however, that the lockout thus declared is a lawful lockout, under the provisions of section 89 of the *Code*.

[44] The present application for an interim order is therefore dismissed, given the absence of an unlawful lockout.

[45] The Board reserves jurisdiction to dispose of any unresolved issue arising from the present application, at the request of one of the parties, for a period of 60 days from the issuance of these reasons.

(pages 10-11)

[2] On May 21, 2002, the Board received a request from counsel for the respondent employer, addressed to the Quebec regional director, that both parties be convened to a hearing so the Board could rule on the application for a permanent order. Counsel argued as follows:

Dear Sir:

We are counsel for the Société Radio-Canada (hereinafter referred to as the Société) in the above-mentioned matter. On

Demande de récusation - Partialité - En l'absence de motifs fondés sur une allégation de partialité ou d'une crainte raisonnable de partialité, il y a lieu de rejeter la demande de récusation.

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu des dispositions de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M^e Nicola Di Iorio, pour la Société Radio-Canada;
M^e Éric Lévesque, pour le Syndicat des communications de Radio-Canada.

I - La demande

[1] Le 27 mars 2002, le Conseil a rejeté la demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat requérant à la suite d'une plainte déposée en vertu des articles 19.1 et 87.6, du paragraphe 87.2(3) et de l'alinéa 92b) du *Code*. La conclusion de *Société Radio-Canada*, [2002] CCRI n° 169, se lit comme suit:

[42] Pour ces motifs, le Conseil déclare que le fait pour l'employeur d'interdire l'accès aux lieux de travail selon les conditions de l'avis donné au syndicat le 22 mars 2002 constitue un lock-out au sens du *Code*.

[43] Le Conseil juge toutefois que le lock-out ainsi décrété est un lock-out permis en vertu des dispositions de l'article 89 du *Code*.

[44] La présente demande d'ordonnance provisoire est donc rejetée, vu l'absence d'un lock-out illégal.

[45] Dans la mesure où toute question subsidiaire à cette demande ne serait pas réglée, le Conseil réserve sa compétence pour en traiter, à la demande d'une des parties, pour une période de 60 jours à compter de l'émission des présents motifs.

(pages 10-11)

[2] Le 21 mai 2002, le Conseil a reçu une demande du procureur de l'employeur intimé, adressée au Directeur régional de la région du Québec, pour que les parties soient convoquées à une audience afin que le Conseil tranche la demande d'ordonnance permanente. Il soutient ce qui suit:

Cher Monsieur,

Nous sommes les procureurs de la Société Radio-Canada (ci-après désignée la «Société») dans le dossier identifié en

March 27, 2002, the Canada Industrial Relations Board (hereinafter referred to as the Board) dismissed the application for an interim order filed by the Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CNTU) (hereinafter referred to as the union). In its application, the union claimed that an unlawful lockout had been declared by the Société on March 22, 2002.

The hearing for the application for an interim order took place on March 26, 2002, in Montréal. Immediately before the hearing began, the Vice-Chairperson of the Board, Ms. Michele A. Pineau, asked to meet with counsel for the union and the employer. It was then clearly agreed that the hearing would only deal with the application for the interim order and that the date for another hearing would be set to hear the application for a permanent order. The undersigned then explained that given the short notice for the hearing, he was not in a position to present a case on the application for an interim order. However, the undersigned reserved the Société's right to a case on the application for the permanent order.

During the hearing on the application for the interim order, counsel for the Société reiterated the fact that a case would be presented during the hearing on the application for a permanent order. To this effect, the Société intends to produce in evidence - among other items - the collective agreement, which provides that the calling of a strike by the union puts an end to the working conditions.

Thus it is important to obtain a decision on the application for a permanent order to know how to deal with the legal vacuum that ensues after such a strike is initiated.

We emphasize that it was clearly understood that Ms. Pineau would only deal with the interim orders and would not rule on the merits of the issue. In this regard, Ms. Michele A. Pineau even mentioned dates in April when the Board could possibly hear us.

On March 27, 2002, the Board, in a decision written by Ms. Michele A. Pineau, called the stoppage of work a lockout, contrary to the Société's allegations. As yet we have not received a notice of hearing where we can produce the evidence and submit the arguments that the Société has a right to present.

We ask you to convene a hearing as soon as possible, so our client may be heard.

(translation)

[3] On June 14, 2002, in response to the employer's request for a hearing, the Board received a letter from counsel for the union withdrawing its complaint.

[4] On June 19, 2002 the Board received a second letter from counsel for the employer, in which he opposed the union's withdrawal, requested a review of the interim order and filed a motion for disqualification of the panel Chair.

titre. Le 27 mars 2002, le Conseil canadien des relations industrielles (ci-après désigné le «Conseil») rejetait la demande d'ordonnance provisoire déposée par le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) (ci-après désigné le «Syndicat»). Par sa demande, le Syndicat prétendait qu'un lock-out illégal avait été décrété par la Société le 22 mars 2002.

L'audition de la demande d'ordonnance provisoire a eu lieu le 26 mars 2002 à Montréal. Immédiatement avant le début de l'audition, la Vice-présidente du Conseil, M^{re} Michele A. Pineau, a demandé à (sic) rencontrer le procureur du Syndicat et les procureurs de l'Employeur. Il a été alors clairement convenu que l'audience ne porterait que sur la demande d'ordonnance provisoire et qu'une autre date d'audition serait fixée pour entendre la demande d'ordonnance permanente. Le soussigné a alors expliqué, vu le court délai d'audition, qu'il n'était pas en mesure de présenter une preuve sur la demande d'ordonnance provisoire. Cependant, le soussigné a réservé les droits de la Société quant à une preuve sur la demande d'ordonnance permanente.

Au cours de l'audition sur la demande d'ordonnance provisoire, le procureur de la Société a réitéré le fait qu'une preuve serait présentée au cours de l'audition portant sur la demande d'ordonnance permanente. En ce sens, la Société entend mettre en preuve - entre autres éléments - la convention collective, laquelle prévoit que le déclenchement de la grève par le Syndicat met fin aux conditions de travail.

Ainsi, il importe d'obtenir une décision sur la demande d'ordonnance permanente afin de connaître le traitement à donner au vide juridique qui s'ensuit en cas de pareil déclenchement de grève.

Nous insistons sur le fait qu'il avait été clairement compris que M^{re} Michele A. Pineau ne trancherait que les demandes provisoires et ne se prononcerait pas sur le fond du litige. À cet égard, M^{re} Pineau a même évoqué des dates en avril où le Conseil pourrait possiblement nous entendre.

Le 27 mars 2002, le Conseil, par l'écrit de M^{re} Michele A. Pineau, qualifiait l'arrêt de travail de lock-out contrairement aux prétentions de la Société. À ce jour, nous n'avons toujours pas reçu d'avis de convocation pour une audition où il nous sera permis de faire la preuve que la Société est en droit de soumettre de même que l'argumentation qu'elle soutient.

Nous vous demandons donc de convoquer une audition dans les meilleurs délais possibles, afin que notre cliente puisse être entendue.

[3] Le 14 juin 2002, en réponse à cette demande d'audience de l'employeur, le Conseil recevait une lettre du procureur du syndicat dans laquelle il se désistait de sa plainte.

[4] Le 19 juin 2002, le Conseil a reçu une seconde lettre du procureur de l'employeur, dans laquelle il s'oppose au désistement du syndicat, demande le réexamen de l'ordonnance provisoire et demande la récusation de la Présidente du banc:

To this effect, the debate should be put in context as follows:

1. The union filed a complaint in which it requested an interim order and a permanent order.

2. In a conference, and also at the hearing, the Board ruled that only the interim order would be dealt with at the end of the March 26, 2002 hearing. Besides, the parties had agreed to this.

3. Among the evidence that would be produced at a hearing on the application for a permanent order would be the collective agreement, according to which a legal vacuum is created by the union's walkout.

4. Because of the legal vacuum, the union cannot decide on its own the time at which the strike ends since the working conditions are no longer in effect, and, consequently, a return to work must be negotiated.

5. On page 6 of decision no. 169, dated March 27, 2002, we read as follows:

"Moreover, the fact that a strike is declared does not by itself trigger the end of all the working conditions between the employer and the employees concerned, unless the employer moves in this direction."

6. However, the collective agreement contradicts this. The collective agreement should have, as decided and agreed, been introduced in evidence at the hearing on the permanent order.

7. The Société is bound by other collective agreements with similar provisions. Currently, the Société is in a situation where decision no. 167 [sic] could be cited as a precedent without the Société ever having the opportunity to produce the evidence that would enable the Board to accept the conclusion advanced by the employer.

8. As previously explained, the Société never had the opportunity to make the case because the application for an interim order was received by the undersigned counsel on the afternoon of March 25, 2002, and the Board proceeded on March 26, 2002, solely on the basis of facts provided by the union.

In these circumstances, we ask the Board as follows:

1. To convene the parties to a hearing where the evidence on both sides may be produced and both parties may be allowed to make the necessary submissions supporting their conclusions;

2. We became aware of the union's intentions in its letter of June 14, 2002. Thus, if no hearing is held, the Board should allow an application for reconsideration of the application for an interim order to avoid compromising the Société's rights;

3. If the union opposes the request in point 1, or the supplementary request described in point 2, it should withdraw

À cet effet, il convient de situer le débat ainsi:

1. Le Syndicat a déposé une plainte au terme de laquelle il demandait une ordonnance provisoire et une ordonnance permanente;

2. En conférence, et réitéré en audition, le Conseil a statué que seule la demande d'ordonnance provisoire serait tranchée au terme de l'audition du 26 mars 2002. Les parties en avaient d'ailleurs convenu;

3. Parmi les éléments de preuve qui seraient déposés lors d'une audition sur la demande d'ordonnance permanente, figurent la convention collective aux termes de laquelle un vide juridique est créé par le débrayage du Syndicat;

4. En raison du vide juridique, le Syndicat ne peut de son seul gré décider du moment où la grève prend fin puisque les conditions de travail ne sont plus en vigueur et, partant, un retour au travail doit être négocié;

5. À la page 6 de la Décision no 169 du 27 mars 2002 on lit ceci:

«Par ailleurs, le déclenchement d'une grève ne provoque pas de lui-même la fin de toutes les conditions de travail entre l'Employeur et les employés concernés à moins d'une démarche en ce sens par l'Employeur»

6. Pourtant, la convention collective est à l'effet contraire. Or cette convention collective devait, tel que décidé et tel que convenu, être mise en preuve lors de l'audition sur la demande d'ordonnance permanente;

7. La Société est liée par d'autres conventions collectives comportant des dispositions similaires. À l'heure actuelle, la Société est placée devant la situation où la Décision no 167 pourrait être invoquée à titre de précédent alors que la Société n'a jamais eu l'opportunité de présenter la preuve permettant au Conseil d'accepter la conclusion mise de l'avant par l'Employeur;

8. Tel que déjà expliqué, la Société n'a jamais eu l'opportunité de faire la preuve, puisque la demande d'ordonnance provisoire a été reçue par les procureurs soussignés le 25 mars 2002 en après-midi et que le Conseil a procédé le 26 mars 2002 sur la seule base des faits soumis par le Syndicat;

Dan les circonstances nous demandons donc au Conseil ce qui suit:

1. Convoquer les parties à une audition où la preuve pourra être présentée de part et d'autre et permettre au parties de faire les représentations nécessaires au soutien de la conclusion qu'elles recherchent;

2. Par la lettre du 14 juin 2002, nous apprenons les intentions du Syndicat. Ainsi, à défaut de tenir une audition, le Conseil devrait permettre une demande de reconsidération de la demande d'ordonnance provisoire afin d'éviter que les droits de la Société soient compromis;

3. Si le Syndicat s'oppose à la demande décrite au paragraphe 1 ou à la demande subsidiaire décrite au paragraphe 2, il devra se

from the Board's ruling and not just withdraw its complaint, in order to block all future allegations.

For the reasons explained in the motion for disqualification in file no. 21829-C, the Société asks that the present matter be handled by a member other than Ms. Michele A. Pineau.

(translation)

désister du jugement rendu par le Conseil et non seulement de la plainte et ceci afin d'enrayer toute prétention future.

Pour les raisons exposées dans la requête en récusation dans le dossier 21829-C, la Société demande que la présente affaire soit traitée par un membre autre que M^{re} Michele A. Pineau.

(sic)

II - The Analysis

a) The Application for Reconsideration

[5] First of all, the employer's application for reconsideration must summarily be dismissed, given that the 21-day deadline referred to in section 45(2) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (SOR/2001-520) (the *Regulations*) expired long ago and the employer provided no justification for not filing its application within the required time frame.

b) The Opposition to the Request for Withdrawal

[6] The Board may, under its discretionary power, grant or dismiss a request for withdrawal. When it exercises its discretionary power, the Board evaluates the circumstances of the matter and the effect of its decision on the labour relations between the parties. In this instance, after the interim order was issued, the employer made new offers to the union that received the support of nearly 70% of its members. This acceptance resulted in a peaceful return-to-work agreement. The labour dispute that was the basis for the application for the interim order was therefore resolved.

[7] Furthermore, the Board finds that refusing the union's request for withdrawal, with the sole purpose of hearing the employer's case on a question that has become academic, in no way encourages sound labour relations. The dismissal of the application for an interim order along with the request for withdrawal ends the debate for all purposes. The Board finds that issuing a decision that would have no practical significance in resolving a dispute risks to unnecessarily compromise labour relations already made fragile by the labour dispute that just ended. In *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499); *Westcan Bulk Transport Ltd.* (1994), 95 di 169 (CLRB no. 1090); and *Westnav Container Services Ltd.*, [2000] CIRB no. 55, the Board refrained from hearing the merits of cases in which its determination

II - L'analyse

a) La demande de réexamen

[5] Dans un premier temps, il y a lieu d'écarter d'emblée la demande de réexamen de l'employeur, compte tenu du fait que le délai de 21 jours prévu au paragraphe 45(2) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (DORS/2001-520) (le *Règlement*) est expiré depuis longtemps et que l'employeur n'a fourni aucune justification pour ne pas avoir présenté sa demande dans les délais prévus.

b) L'opposition à la demande de désistement

[6] Le Conseil peut, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, accorder ou rejeter une demande de désistement. Lorsqu'il exerce son pouvoir discrétionnaire, le Conseil évalue les circonstances de l'affaire et l'effet de sa décision sur les relations de travail des parties. En l'occurrence, après la délivrance de l'ordonnance provisoire, l'employeur a fait de nouvelles offres au syndicat qui ont reçu l'appui de presque 70 % de ses membres. Cette acceptation s'est traduite par un protocole de retour au travail paisible. Le conflit de travail qui est à l'origine de la demande d'ordonnance provisoire est donc résolu.

[7] Par ailleurs, le Conseil estime que le fait de refuser la demande de désistement du syndicat dans l'unique but d'entendre la preuve de l'employeur sur une question devenue théorique ne favorise en rien le maintien de relations de travail harmonieuses. Le rejet de la demande d'ordonnance provisoire accompagnée de la demande de désistement clôt à toutes fins utiles le débat. Le Conseil juge qu'une décision de sa part qui n'aurait aucune portée pratique en vue de résoudre un litige risque de compromettre inutilement des relations de travail fragilisées par le conflit de travail qui vient de se terminer. Autant dans *Banque de commerce canadienne impériale* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT n° 499), que dans *Westcan Bulk Transport Ltd.* (1994), 95 di 169 (CCRT n° 1090); et *Westnav Container Services Ltd.*, [2000] CCRI n° 55, le Conseil s'est abstenu d'entendre

would have been academic and without remedial value, in the same way it refused to intervene in *Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770), where the unlawful activities had already ceased.

[8] In *SGS Supervision Services Inc.* (1992), 87 di 17 (CLRB no. 914), the Board decided to hold a hearing after the end of the walkout. However, it was a very unusual situation where, because of four other unlawful work stoppages at the port of Vancouver in six months, the Board feared an abuse of its procedures, since the employers always ended by yielding on the issue that gave rise to the unlawful work stoppage.

c) Presentation of Evidence at the Hearing

[9] As for the argument that counsel for the employer did not have the opportunity to present a complete case, the Board considers that the presentation of additional evidence would add nothing to the debate, given that the dispute is now settled.

[10] Furthermore, it should be pointed out that the expedited process set forth in the *Regulations* provides, among other things, as follows:

14. An expedited process applies to the following matters:

(a) applications for interim orders made under section 19.1 of the *Code*;

...

15.(2) The application served on a respondent in accordance with subsection (1) constitutes notice to the respondents that a hearing may be held forthwith, at a time and a place to be communicated by the Board.

[11] This procedure is nothing new, except that it codifies what was an administrative procedure already established and understood by parties. The Board points out that it deals with urgent applications with the same promptness, whether it is an employer's application for a declaration of an illegal strike or conversely, a union's application for a declaration of an unlawful lockout. Because the situation is often critical, applications for interim orders are usually dealt with on the basis of the parties' submissions, although the Board never refuses to hear witnesses, if need be.

des affaires sur le fond dans lesquelles sa décision aurait été théorique et sans valeur réparatrice, de même le Conseil a refusé d'intervenir dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770) alors que les activités illégales avaient déjà cessé.

[8] Dans l'affaire *Services de surveillance SGS Inc.* (1992), 87 di 17 (CCRT n° 914), le Conseil a décidé de tenir une audience après la fin du débrayage. Toutefois, il s'agissait d'une situation fort exceptionnelle où, en raison de quatre autres arrêts de travail illégaux au port de Vancouver depuis six mois, le Conseil craignait un abus de ses procédures, puisque les employeurs finissaient toujours par céder sur la question qui donnait lieu à l'arrêt de travail illégal.

c) Présentation de la preuve lors de l'audience

[9] Quant à l'argument selon lequel le procureur de l'employeur n'a pas eu l'occasion de présenter une preuve complète, le Conseil considère que la présentation d'une preuve additionnelle n'ajouterait rien au débat, étant donné que le conflit est maintenant réglé.

[10] Par ailleurs, il y a lieu de préciser que la procédure expéditive prévue au *Règlement* prévoit, entre autres, ce qui suit:

14. La procédure expéditive s'applique aux affaires suivantes:

a) les demandes d'ordonnance provisoire présentées aux termes de l'article 19.1 du *Code*;

...

15.(2) La signification de la demande à l'intimé conformément au paragraphe (1) tient lieu d'avis d'audience, celle-ci pouvant alors être tenue dès communication de la date et du lieu par le Conseil.

[11] Cette procédure n'a rien de nouveau, sauf qu'elle codifie ce qui était une procédure administrative déjà établie et connue des parties. Le Conseil rappelle qu'il traite avec la même célérité les demandes urgentes, que ce soit dans le cas d'une demande de déclaration de grève illégale déposée par l'employeur ou, à l'inverse, d'une demande de déclaration d'un lock-out illégal déposée par le syndicat. En raison d'une situation souvent critique, les demandes d'ordonnances provisoires sont habituellement tranchées sur la foi des observations des parties, bien que le Conseil ne refuse jamais d'entendre des témoins, le cas échéant.

[12] In the present matter, the employer filed a 58-paragraph written response to the union's complaint. Advised by Ms. Huguette Wiseman, Director of Human Resources for the Société Radio-Canada, counsel for the employer had, as did the union, the opportunity to present all its arguments at the hearing. The Board ruled on the application in light of the submissions presented on both sides. The Board even provided the parties with its relevant case law in the matter so they could read it before the hearing.

d) The Legal Vacuum Caused by the Union's Walkout

[13] The Board emphasizes that an administrative tribunal is not a civil proceeding called to decide the rights of the parties without having to take the consequences of its decision into account. On the contrary, pursuant to the provisions of the *Code* and its Preamble and its specialized jurisdiction recognized by the legislator, the Board has a duty to resolve labour relations problems by applying measures that are consistent with the reality of labour relations. In the instant matter, the Board finds that since the dispute is over, there remains no other issue to be determined that was not settled by the Board's decision on the application for the interim order.

[14] The Board's decision on the application for the interim order is based on an interpretation of the provisions of the *Code*. Subsidiarily, the provisions of a collective agreement cannot contradict legislative provisions concerning a strike or lockout. It should also be noted that the Board has no jurisdiction to interpret the collective agreement. According to section 57(1) of the *Code*, the collective agreement must contain a provision - by arbitration or otherwise - for the settlement of differences on the interpretation of the collective agreement. According to section 57(2), the interpretation of collective agreements remains the purview of the arbitrators. It would be out of place for the Board to fill the "legal vacuum" the employer complains of.

e) The Board's Decision on the Interim Order May Create a Precedent

[15] Nor can the argument that the Board's decision might create a precedent for other collective

[12] Dans le cas présent, l'employeur a déposé une réponse écrite de 58 paragraphes à la plainte du syndicat. Conseillé par M^{me} Huguette Wiseman, Directrice des ressources humaines pour la Société Radio-Canada, le procureur de l'employeur a eu, au même titre que le syndicat, l'occasion de présenter tous ses arguments lors de l'audience. Le Conseil a tranché la demande à la lumière des observations présentées de part et d'autre. Le Conseil a même fourni aux parties sa jurisprudence pertinente à l'affaire pour qu'elles en prennent connaissance avant l'audience.

d) Le vide juridique créé par le débrayage du syndicat

[13] Le Conseil souligne qu'un tribunal administratif n'est pas une instance civile appelée à décider des droits des parties, sans avoir à tenir compte des conséquences de son jugement. Au contraire, en vertu des dispositions du *Code* et de son Préambule et de la compétence spécialisée que lui a reconnue le législateur, le Conseil se doit de résoudre des problèmes de relations de travail en appliquant des mesures qui collent à la réalité des relations de travail. En l'occurrence, le Conseil juge que le conflit étant terminé, il ne reste aucune question subsidiaire à trancher que la décision du Conseil portant sur la demande d'ordonnance provisoire n'a pas réglée.

[14] La décision du Conseil sur la demande d'ordonnance provisoire est fondée sur une interprétation des dispositions du *Code*. Subsidièrement, les dispositions d'une convention collective ne peuvent contredire les dispositions statutaires en ce qui concerne une grève ou un lock-out. Il faut rappeler également que le Conseil n'a aucune compétence pour interpréter la convention collective. Selon le paragraphe 57(1) du *Code*, la convention collective doit contenir une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement des désaccords quant à l'interprétation de la convention collective. Selon le paragraphe 57(2), il est du ressort des arbitres d'interpréter les conventions collectives. Le Conseil serait donc malvenu de combler le «vide juridique» dont se plaint le procureur de l'employeur.

e) La décision du Conseil sur la demande d'ordonnance provisoire pourrait créer un précédent

[15] L'argument à savoir que la décision du Conseil pourrait créer un précédent pour d'autres conventions

agreements justify holding a hearing for a permanent order. The purpose of presenting evidence during a hearing is to obtain a remedy. For there to be a remedy, there has to be a violation of the *Code*. In this regard, the remedial powers of the Board are subject to the following provisions of section 99:

99.(1)(b.2) in respect of a failure to comply with section 87.6, by order, require an employer to reinstate any employee who the employer has failed to reinstate in accordance with that section and pay to the employee compensation not exceeding the sum that, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to that employee;

...

(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

[16] The general principles for interpreting these provisions, formulated in *Canadian Imperial Bank of Commerce, supra*, are all relevant in the present matter. Indeed the Board decided that the remedies ordered must take into account the circumstances of each case, specifically, that the remedy must not be punitive and must focus on encouraging sound labour relations:

The remedial powers contained in the section are broad, and necessarily so, for they are the manifestation of the desires of the will of the legislators to allow the Board, which is a specialized administrative tribunal, to fashion remedies that will meet the general intent of the *Code*. This will mean that the remedies so fashioned may at times be extensive. At other times, the Board may find that no remedy need be fashioned or that the remedy be minimum in scope. The determination of how extensive the remedy will be, can and will only be, determined by the Board taking into account all of the circumstances of the case before it and bringing to bear on the facts and conclusions, its specialized labour relations expertise.

Is there a limitation on the nature or type of remedy that may be fashioned by the Board pursuant to section 189? In our view, there are two broad limitations. The first is that the remedy must not be punitive and its objectives must not be other than for sound labour relations; the second is that the remedy must not be designed to do other than to redress any imbalance that might have been created by any act or omission on the part of a party.

collectives ne peut non plus justifier la tenue d'une audience pour une demande d'ordonnance permanente. Le but de faire entendre la preuve, au cours d'une audience, est d'obtenir un redressement. Pour qu'il y ait redressement, il doit y avoir eu violation du *Code*. À cet égard, les pouvoirs de redressement du Conseil sont assujettis aux dispositions suivantes de l'article 99:

99.(1)b.2) dans le cas de l'article 87.6, enjoindre, par ordonnance, à l'employeur de réintégrer l'employé conformément à cet article et de lui payer une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation;

...

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[16] Les principes généraux sur l'interprétation de ces dispositions, formulés dans *Banque de commerce canadienne impériale*, précitée, s'appliquent tous de façon pertinente dans la présente affaire. En effet, le Conseil a décidé que les redressements ordonnés doivent tenir compte des circonstances de chaque affaire, nommément, que le redressement ne doit pas être punitif et doit viser exclusivement à favoriser des relations de travail harmonieuses:

Les pouvoirs de redressement conférés par cet article sont nécessairement de nature générale. Ils témoignent en effet du désir et de la volonté des législateurs de permettre au Conseil, qui est un tribunal administratif spécialisé, d'ordonner des redressements qui seront conformes à l'esprit du *Code*. C'est pour cette raison que parfois, les redressements ordonnés sont importants. Il arrive aussi que le Conseil juge qu'aucun redressement n'est nécessaire ou qu'il ne faille ordonner qu'un redressement minime. Pour déterminer l'étendue du redressement, le Conseil tiendra compte comme il se doit de toutes les circonstances de l'affaire dont il est saisi et appliquera aux faits ses connaissances spécialisées des relations du travail, en vue de tirer des conclusions appropriées.

Existe-t-il une limite quant à la nature ou au type de redressement que peut ordonner le Conseil en vertu de l'article 189? Selon nous, il existe deux restrictions générales. D'abord, le redressement ne doit pas être de nature punitive et doit viser exclusivement à favoriser des relations de travail harmonieuses. Deuxièmement, il ne doit que corriger un déséquilibre résultant d'un acte ou d'une omission de la part d'une des parties.

The remedy in each case then must be fashioned keeping in mind the need to reestablish the nature of the balance envisaged by the provisions of the *Code*, sound labour relations and the need not to punish but to remedy.

(pages 52-53; 215-216; and 14,153)

[17] In the present matter, the Board dismissed the union's application for an interim order in which it asked that the employer reinstate all the employees involved in the labour dispute and end the lockout that it claimed was unlawful. In so doing, the Board found that there was no violation of the *Code* and consequently no order was necessary. In other words, its decision had no consequences on the employer's rights during the work stoppage, apart from the fact that it indicated that the lockout did not violate the provisions of the *Code*. In the absence of a violation of the *Code*, the Board has no remedial power under the terms of section 99(2).

[18] As the Board announced previously, the dismissal of the application for an interim order along with the request for withdrawal ends the debate for all purposes and has no practical significance in resolving the dispute. Further, the Board finds that in the present matter, no exceptional situation justifies holding a hearing and issuing a decision since the employees have accepted a collective agreement and returned to work without incident.

f) The Motion for Disqualification of the Panel Chair

[19] The motion for disqualification is not supported by any ground whatsoever, beyond the fact that the Chair of the panel is sitting in another matter involving the same employer.

[20] The Board discussed the principles applicable to an application for disqualification in five recent matters: *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 60; and 60 CLRBR (2d) 96; *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 74; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 86; *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010; and *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, [2000] CIRB no. 91.

Le Conseil doit toujours, au moment de concevoir un redressement, tenir compte de la nécessité de rétablir le genre d'équilibre envisagé par les dispositions du *Code*, de la nécessité de favoriser des relations de travail harmonieuses et du fait que le redressement doit être correctif plutôt que punitif.

(pages 52-53; 215-216; et 14,153)

[17] Dans la présente instance, le Conseil a rejeté la demande d'ordonnance provisoire du syndicat dans laquelle ce dernier demandait que l'employeur reprenne au travail tous les employés visés par le conflit de travail et mette fin à son lock-out qu'il prétendait illégal. Ce faisant, il concluait qu'il n'y avait eu aucune violation du *Code* et que, par conséquent, aucune ordonnance n'était nécessaire. En d'autres mots, la décision du Conseil n'a eu aucune conséquence sur les droits de l'employeur pendant l'arrêt de travail, si ce n'est que le Conseil a déclaré que son lock-out ne violait pas les dispositions du *Code*. En l'absence d'une violation du *Code*, le Conseil ne dispose d'aucun pouvoir de redressement aux termes du paragraphe 99(2) du *Code*.

[18] Comme il a été annoncé précédemment, le rejet de la demande d'ordonnance provisoire accompagnée de la demande de désistement clôt à toutes fins utiles le débat et n'a aucune portée pratique en vue de résoudre un litige. De plus, le Conseil est d'avis que, dans la présente instance, aucune situation exceptionnelle ne justifie la tenue d'une audience et une décision de sa part puisque les employés ont accepté une convention collective et sont retournés au travail sans incident.

f) La demande de récusation de la Présidente du banc

[19] La demande de récusation n'est appuyée par aucun motif que ce soit, hormis le fait que la Présidente du banc siège dans une autre affaire impliquant le même employeur.

[20] Le Conseil a exposé les principes applicables à une demande de récusation dans cinq affaires récentes: *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI n° 60; et 60 CLRBR (2d) 96; *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 74; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 86; *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010; et *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, [2000] CCRI n° 91.

[21] Without citing them at length again, these cases make it clear that a motion for disqualification is intended to maintain the integrity of the administration of justice by emphasizing the impartiality of the decision maker in a reasonable context (see also the exhaustive treatment of this subject in Louis-Paul Cullen, "La récusation d'un juge saisi d'un litige civil" *Développements récents en droit civil* (Cowansville: Les Éditions Yvon Blais, 2000)). It also means that the party filing the motion bears the burden of proving the specific facts giving rise to its application. These cannot be assumptions or a mere suspicion.

[22] The following quotation from *Metropolitan Properties Co. (F.G.C.) Ltd. v. Lannon et al.*, [1969] 1 Q.B. 577 is particularly relevant:

... in considering whether there was a real likelihood of bias, the court does not look at the mind of the justice himself or at the mind of the chairman of the tribunal, or whoever it may be, who sits in a judicial capacity. It does not look to see if there was a real likelihood that he would, or did, in fact favour one side at the expense of the other. The court looks at the impression which would be given to other people. Even if he was as impartial as could be, nevertheless if right-minded persons would think that, in the circumstances, there was a real likelihood of bias on his part, then he should not sit. And if he does sit, his decision cannot stand... Nevertheless there must appear to be a real likelihood of bias. Surmise or conjecture is not enough... There must be circumstances from which a reasonable man would think it likely or probable that the justice, or chairman, as the case may be, would or did favour one side unfairly at the expense of the other. The court will not inquire whether he did, in fact, favour one side unfairly. Suffice it that reasonable people might think he did. The reason is plain enough. Justice must be rooted in confidence: and confidence is destroyed when right-minded people go away thinking: "The judge was biased." (References omitted)

(page 599)

[23] In *Maritime Employers Association, supra*, the Board had the following to say:

[12] It is also unthinkable that a panel would have to disqualify itself every time it renders a decision on a preliminary matter. Just because a party is unsatisfied with the results of the proceedings does not mean it can ask and obtain the disqualification of the panel. A party may however file an application for reconsideration under section 18.

[13] The Board's specific role requires that its decision-makers have experience and expertise in industrial relations (see section 10(5)). They are thus selected from those actively involved in the field and are called upon to evaluate evidence and exercise judgement according to their experience and knowledge. Exercising this specialized experience and

[21] Sans les citer longuement à nouveau, il ressort de ces affaires qu'une demande de récusation vise le maintien de l'intégrité de l'administration de la justice en faisant valoir l'impartialité du décideur dans un cadre raisonnable (voir aussi le traitement exhaustif de ce sujet dans: Louis-Paul Cullen, «La récusation d'un juge saisi d'un litige civil» *Développements récents en droit civil*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2000). Il en ressort également que la partie qui fait la demande assume le fardeau de prouver des faits précis qui donnent lieu à sa demande. Il ne peut s'agir de suppositions ou d'un simple soupçon.

[22] La citation suivante tirée de *Metropolitan Properties Co. (F.G.C.) Ltd. v. Lannon et al.*, [1969] 1 Q.B. 577, est des plus pertinentes:

[TRADUCTION][P]our trancher la question de savoir s'il y avait une réelle probabilité de partialité, la cour ne scrute pas l'esprit du juge ou du président du tribunal, ni de quiconque exerce une fonction judiciaire. Le (sic) cour ne se demande pas s'il existe une réelle probabilité que l'intéressé avantage ou a de fait avantage une partie aux dépens de l'autre. La cour s'intéresse à l'impression produite. Même si le juge était on ne peut plus impartial, dans la mesure où des personnes sensées estiment que, compte tenu des circonstances, il y a une réelle probabilité de partialité de sa part, il ne doit pas siéger. S'il siège, sa décision ne peut pas être maintenue. Cela dit, il doit y avoir une réelle probabilité de partialité. Suppositions et conjectures ne suffisent pas. Il faut que les circonstances soient telles qu'une personne raisonnable puisse penser qu'il est probable ou vraisemblable que le juge ou le président favorise ou a favorisé injustement l'une des parties aux dépens de l'autre. La cour ne cherchera pas à savoir si le juge a effectivement favorisé injustement l'une des parties. Il suffit que des personnes raisonnables puissent le penser. La raison en est évidente. La justice suppose un climat de confiance qui ne peut subsister si des personnes sensées ont l'impression que le juge a fait preuve de partialité. (références omises).

(*Développements récents en droit civil*, précité, pp. 87-88)

[23] Dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, le Conseil dit ce qui suit:

[12] Il est aussi impensable qu'un banc ait à se récuser à chaque fois qu'il rend une décision sur une affaire préliminaire. Ce n'est pas parce qu'une partie est insatisfaite des résultats de sa procédure qu'elle peut demander et obtenir la récusation du banc. Une partie peut toujours se prévaloir d'une demande de réexamen en vertu de l'article 18.

[13] Le rôle spécialisé du Conseil requiert que ses décideurs aient l'expérience et les compétences dans le domaine des relations industrielles (voir l'article 10(5)). Ils sont donc choisis parmi ceux impliqués activement dans le domaine et sont appelés à évaluer la preuve et à exercer leur jugement en fonction de leur expérience et de leurs connaissances. Il en

knowledge cannot be used to establish subsidiarily a reasonable apprehension of bias.

[14] The duty of the Board is to ensure that the hearing is fair to all parties and that its decision is consistent with the main principles of arbitration practice and industrial relations in general. Although it may take inspiration from them, the Board is not bound by the principles used in the civil court proceedings. As an administrative tribunal, the Board has the duty to exercise its jurisdiction in rendering decisions. Its jurisdiction is protected by the privative clause of section 22. Consequently, the fact that the Board expresses opinions on evidence submitted for its interpretation and on which it has to render a decision comes under its jurisdiction and does not disqualify it to decide a related issue.

(page 5)

[24] Although civil court criteria do not apply to the Board, the Honourable Lawrence A. Poitras, formerly Chief Justice of the Superior Court of Quebec, ably described the role of counsel and decision makers in relation to guarantees of impartiality casting doubt on the administration of justice (Lawrence A. Poitras, *Ex Meis* (private edition, limited printing), cited in *Labaye c. Khurana*, no. 500-05-041811-0983, March 15, 1999 (Que. S.C.)):

When we have such important tools at our disposal, each of us has a duty to use them responsibly with all the seriousness and discernment required so that everyone has access to justice in a system that, without being ideal, can function normally.

In this regard, members of the Bar have a very particular responsibility because they know better than anyone how important it is for our judicial system to preserve all its effectiveness and its credibility.

The parties in a dispute are not often used to and do not understand the machinery and the workings of the Court. Nor do they have the necessary detachment to be able to evaluate the judge's role dispassionately. It is up to the lawyers to put things in their context in order to enable their client to properly understand the way the adversary system works.

Let me be clearly understood. I am far from saying that the motion for disqualification is a taboo subject, or asking you to ignore its existence and to avoid resorting to it. Judges are not above the charters. They are the guardians of the charters, and lawyers have a duty to intervene and request that the situation be corrected if, for one reason or another, it seems clear to them that the court is not showing the impartiality guaranteed by the charter.

(Lawrence A. Poitras, *Ex Meis*, *supra*, page 148; translation)

découle que l'exercice de cette expérience et de ces connaissances spécialisées ne peuvent servir à établir de façon subsidiaire une crainte raisonnable de partialité.

[14] Le devoir du Conseil est de s'assurer que l'audience soit équitable pour toutes les parties et que sa décision soit conforme aux grands principes de la jurisprudence arbitrale et des relations industrielles en général. Bien qu'il pourra s'en inspirer, le Conseil n'est pas lié par les principes de procédure des cours civiles. En tant que tribunal administratif, le Conseil a le devoir d'exercer sa compétence en rendant des décisions. S'il agit dans le cadre de sa compétence, il est protégé par la clause privative de l'article 22. Par conséquent, le fait pour le Conseil de s'exprimer sur des éléments de preuve soumis à son interprétation et sur lesquels il doit décider relève de sa compétence et ne le rend pas pour autant inhabile à trancher sur une question liée.

(page 5)

[24] Bien que les critères sur lesquels s'appuient les tribunaux civils ne s'appliquent pas au Conseil, l'honorable Lawrence A. Poitras, auparavant juge en chef de la Cour supérieure du Québec, a habilement décrit le rôle des procureurs et des décideurs en ce qui a trait aux garanties d'impartialité mettant en cause l'administration de la justice: (Lawrence A. Poitras, *Ex Meis*, édition privée, tirage limité, cité dans *Labaye c. Khurana*, n° 500-05-041811-0983, 15 mars 1999 (C.S. Qué.)):

Lorsqu'on dispose d'outils aussi importants, il est du devoir de chacun d'en faire un usage responsable avec tout le sérieux et le discernement requis afin que tous aient accès à la justice dans un cadre qui, sans être idéal, puisse fonctionner de façon normale.

À cet égard, les membres du Barreau ont une responsabilité toute particulière puisqu'ils connaissent mieux que quiconque l'importance de conserver à notre système judiciaire toute son efficacité et sa crédibilité.

Les parties à un litige n'ont souvent ni l'habitude ni la connaissance des rouages et du fonctionnement de la Cour. Elles n'ont pas, non plus, le détachement voulu pour être en mesure d'évaluer sereinement le rôle du juge. Il appartient aux avocats de replacer les choses dans leur contexte afin de permettre à leur client de comprendre correctement le fonctionnement du système contradictoire.

Qu'on me comprenne bien. Loin de moi l'idée de faire de la requête en récusation un sujet tabou, de vous demander d'en ignorer l'existence ou d'éviter d'y avoir recours. Les juges ne sont pas au-dessus des chartes. Ils en sont les gardiens et il est du devoir de l'avocat d'intervenir et de demander que la situation soit corrigée si, pour une raison ou pour une autre, il lui apparaît clairement que le tribunal n'affiche pas l'impartialité garantie par la charte.

(Lawrence A. Poitras, *Ex Meis*, précité, page 148)

[25] The Board finds that in the absence of grounds based on an allegation of bias or a reasonable fear of it, the motion for disqualification of the panel Chair must also be rejected.

III - Disposition

[26] For these reasons, the Board grants the union's request for withdrawal and dismisses the employer's request for a hearing on the application for a permanent order.

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 86

Canadian Imperial Bank of Commerce (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRBR no. 499)

Canadian National Railway Company (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRBR no. 770)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CIRB no. 91

Labaye c. Khurana, no. 500-05-041811-0983, March 15, 1999 (Que. S.C.)

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 74

Metropolitan Properties Co. (F.G.C.) Ltd. v. Lannon et al., [1969] 1 Q.B. 577

SGS Supervision Services Inc. (1992), 87 di 17 (CLRBR no. 914)

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CIRB no. 60; and 60 CLRBR (2d) 96

Société Radio-Canada, [2002] CIRB no. 169

Westcan Bulk Transport Ltd. (1994), 95 di 169 (CLRBR no. 1090)

Westnav Container Services Ltd., [2000] CIRB no. 55

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.19.1; 57(1); 87.2(3); 87.6; 92(b); 99

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 (SOR/2001-520), s. 45(2)

[25] Le Conseil estime qu'en l'absence de motifs fondés sur une allégation de partialité ou d'une crainte raisonnable, il y a aussi lieu d'écarter la demande de récusation formulée envers la Présidente du banc.

III - Dispositif

[26] Pour ces motifs, le Conseil accueille la demande de désistement du syndicat et rejette la demande de l'employeur de tenir une audience sur la demande d'ordonnance permanente.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 74

Banque de commerce canadienne impériale (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT n° 499)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 86

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CCRI n° 91

Labaye c. Khurana, n° 500-05-041811-0983, 15 mars 1999 (C.S. Qué.)

Metropolitan Properties Co. (F.G.C.) Ltd. v. Lannon et al., [1969] 1 Q.B. 577

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CCRI n° 60; et 60 CLRBR (2d) 96

Services de surveillance SGS Inc. (1992), 87 di 17 (CCRT n° 914)

Société Radio-Canada, [2002] CCRI n° 169

Westcan Bulk Transport Ltd. (1994), 95 di 169 (CCRT n° 1090)

Westnav Container Services Ltd., [2000] CCRI n° 55

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie 1, art. 19.1; 57(1); 87.2 (3); 87.6; 92b); 99

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (DORS/2001-520), art. 45(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Nav Canada,
applicant,
and
 Canadian Air Traffic Control Association,
respondent,
and
 Canadian Association of Operational Support Specialists; Air Traffic Specialist Association of Canada, a division of Canadian Association of Professional Radio Operators; International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228,
intervenor,
and
 Association of Public Service Financial Administrators; Professional Institute of the Public Service of Canada; Public Service Alliance of Canada; Aircraft Operations Group Association,
interested parties.

CITED AS: Nav Canada

Board File: 21881-C, 23002-C and 23114-C

Decision no. 186
 August 2, 2002

Air navigation system - Essential services - Strike authorization - Section 87.4 - Section 89 - After initial maintenance of activities application by the employer, NAV Canada, the Board requested that the parties attempt to reach an agreement in respect of services to be maintained in the event of a strike - Subsequent application of the union, Canadian Air Traffic Control Association, advised that the parties had failed to reach agreement, and requested that the Board issue an order allowing the withdrawal of specified services - Employer argued that a determination must be final and resolve all outstanding issues - Despite the fact that an aeronautical study and risk assessment contemplated by the earlier Board decision were not completed, the Board held that it was appropriate to issue an order allowing a right to strike with respect to certain services - Section 87.4 does contemplate what might be described as a partial right to strike - The training services were sufficiently defined and distinct from

Motifs de décision

Nav Canada,
requérante,
et
 Association canadienne du contrôle du trafic aérien,
intimée,
et
 Association canadienne des spécialistes du soutien opérationnel; Association des Spécialistes de la Circulation Aérienne du Canada, une division de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228,
intervenantes,
et
 Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique; Institut professionnel de la fonction publique du Canada; Alliance de la fonction publique du Canada; Association du groupe de la navigation aérienne,
parties intéressées.

CITÉ: Nav Canada

Dossiers du Conseil: 21881-C, 23002-C et 23114-C

Décision n° 186
 le 2 août 2002

Système de navigation aérienne - Services essentiels - Autorisation de faire la grève - Article 87.4 - Article 89 - Après que l'employeur, NAV Canada, eut présenté une demande portant sur le maintien de certaines activités, le Conseil a demandé aux parties de tenter de conclure une entente sur les services à maintenir en cas de grève - Dans une demande présentée ultérieurement, le syndicat, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, a déclaré que les parties n'avaient pas réussi à s'entendre; il a demandé au Conseil de rendre une ordonnance autorisant la suspension des services de certains employés - L'employeur a déclaré que la décision rendue devait être définitive et qu'elle devait trancher toutes les questions en litige - En dépit du fait qu'une étude aéronautique et une évaluation du risque dont il était question dans sa décision antérieure n'étaient pas achevées, le Conseil a jugé bon de rendre une ordonnance accordant le droit de grève à l'égard de certains services - L'article 87.4 englobe

operational air traffic control services that they could be severed and withdrawn safely - In respect of at least some members of the bargaining unit, it is evident that the exercise or declaration of a right to strike would pose no immediate and serious danger whatsoever to the safety and health of the public - There may very well be danger in the longer term, but it is not immediate - Order was issued recognizing a partial right to strike on the part of employees who support the training of non-licensed air traffic controllers and students, and mandating that the risk assessment and aeronautical study contemplated by the earlier decision continue.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on July 22, 23, 24, and 25, 2002, in Ottawa.

Appearances

Mr. Robert Monette and Ms. Mary Gleason, for Nav Canada;
Mr. Lewis Gottheil and Mr. Greg Myles, for Canadian Air Traffic Control Association;
Mr. Frank Mendonca, for CAOSS;
Mr. J.P. Duclos for Air Traffic Specialist Association of Canada;
Mr. James L. Shields and Mr. Paul Morse for IBEW, Local 2228;
Ms. Stephanie Copeland, for PSAC.

These reasons for decision were written by J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] This matter arises out of matters initially raised in Board file 21881-C. That matter commenced on January 16, 2001 on which date the employer Nav Canada filed an application pursuant to section 87.4 of the *Canada Labour Code* (the *Code*). The application of January 16, 2001 and the subsequent proceedings are fully described in *Nav Canada* (2002),

effectivement ce qu'on pourrait appeler le droit de grève partiel - Les services de formation étaient suffisamment bien cernés et distincts des services de contrôle de la circulation aérienne opérationnels pour en être dissociés et pour être suspendus en toute sécurité - Il est évident que, en ce qui concerne au moins certains des membres de l'unité de négociation, l'exercice ou la déclaration d'un droit de grève ne constituerait aucun risque imminent ou grave pour la santé ou la sécurité du public - Il se peut très bien qu'il y ait un risque à plus long terme, mais ce risque n'est pas imminent - Le Conseil a rendu une ordonnance reconnaissant qu'un droit partiel de grève pouvait être exercé par les employés offrant des services à l'appui de la formation des contrôleurs de la circulation aérienne non autorisés et des étudiants, en précisant que l'évaluation du risque et l'étude aéronautique mentionnées dans la décision antérieure devaient se poursuivre.

Le Conseil était composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président. L'audience s'est déroulée les 22, 23, 24 et 25 juillet 2002 à Ottawa.

Ont comparu

M^e Robert Monette et M^e Mary Gleason, pour Nav Canada;
M^e Lewis Gottheil et M. Greg Myles, pour l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien;
M. Frank Mendonca, pour l'ACSSO;
M. J.P. Duclos, pour l'Association des Spécialistes de la Circulation Aérienne du Canada;
M^e James L. Shields et M. Paul Morse, pour la FIOE, section locale 2228;
M^{me} Stephanie Copeland, pour l'AFPC.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] La présente affaire fait suite à des questions qui ont été soulevées pour la première fois dans le dossier du Conseil n° 21881-C, qui remonte au 16 janvier 2001, date à laquelle l'employeur, Nav Canada, a déposé une demande en vertu de l'article 87.4 du *Code canadien du travail* (le *Code*). La demande du 16 janvier 2001 et les procédures qui s'en sont suivies

as yet unreported CIRB decision no. 168 and need not be repeated in full here.

[2] However it is important to realize that the decision of the Board in *Nav Canada*, *supra*, was by its nature a decision pursuant to section 20(1) to (3) of the *Code*. The provisions of section 20 of the *Code* provide as follows:

20. (1) Where, in order to dispose finally of an application or complaint, it is necessary for the Board to determine two or more issues arising therefrom, the Board may, if it is satisfied that it can do so without prejudice to the rights of any party to the proceeding, issue a decision resolving only one or some of those issues and reserve its jurisdiction to dispose of the remaining issues.

(2) A decision referred to in subsection (1) is, except as stipulated by the Board, final.

(3) In this section, "decision" includes an order, a determination and a declaration.

[3] Because the provisions of section 87.4 of the *Code* are also of considerable relevance in the present matter they are also set out in their entirety here.

87.4 (1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

(2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose.

(3) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.

(4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been

sont décrites en détail dans *Nav Canada* (2002), décision du CCRI n° 168, non encore rapportée; il n'est donc pas nécessaire d'en reprendre la description complète en l'espèce.

[2] Cependant, il faut comprendre que la décision du Conseil dans l'affaire *Nav Canada*, précitée, était de par sa nature une décision rendue en application des paragraphes 20(1) à (3) du *Code*, dont voici le libellé:

20. (1) Dans le cas où, pour statuer de façon définitive sur une demande ou une plainte, il est nécessaire de trancher auparavant plusieurs points litigieux, le Conseil peut, s'il est convaincu de pouvoir le faire sans porter atteinte aux droits des parties en cause, rendre une décision ne réglant que l'un ou certains des points litigieux et différer sa décision sur les autres points.

(2) Toute décision visée au paragraphe (1) est définitive, sauf stipulation du Conseil à l'effet contraire.

(3) Sont comprises parmi les décisions, pour l'application du présent article, les ordonnances, les déterminations et les déclarations.

[3] Les dispositions de l'article 87.4 du *Code* étant également fort pertinentes dans la présente affaire, elles sont reproduites dans leur intégralité en l'espèce.

87.4 (1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

(2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.

(3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.

(4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi

given, determine any question with respect to the application of subsection (1).

(5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to the application of subsection (1) or any question with respect to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.

(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,

(a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

(7) On application by the employer or the trade union, or on referral by the Minister, during a strike or lockout not prohibited by this Part, the Board may, where in the Board's opinion the circumstances warrant, review and confirm, amend or cancel an agreement entered into, or a determination or order made, under this section and make any orders that it considers appropriate in the circumstances.

(8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

[4] As well, the matters considered herein relate to the authority of the relevant trade union, the Canadian Air Traffic Control Association (hereinafter, CATCA) to declare or authorize a strike pursuant to the provisions of section 89 of the *Code*. For that reason this section is also set out here in its entirety.

89. (1) No employer shall declare or cause a lockout and no trade union shall declare or authorize a strike unless

(a) the employer or trade union has given notice to bargain collectively under this Part;

(b) the employer and the trade union

de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).

(5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe.

(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut - après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre - rendre une ordonnance:

a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

(7) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, ou sur renvoi fait par le ministre, au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, le Conseil peut, s'il estime que les circonstances le justifient, réexaminer et confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou une ordonnance visées au présent article. Le Conseil peut en outre rendre les ordonnances qu'il juge indiquées dans les circonstances.

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[4] La présente affaire porte également sur le pouvoir du syndicat concerné, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ci-après appelée l'ACCTA), de déclarer ou d'autoriser une grève conformément aux dispositions de l'article 89 du *Code*. Pour cette raison, cette disposition est reproduite également dans son intégralité.

89. (1) Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies:

a) l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

b) les deux:

(i) have failed to bargain collectively within the period specified in paragraph 50(a), or

(ii) have bargained collectively in accordance with section 50 but have failed to enter into or revise a collective agreement;

(c) the Minister has

(i) received a notice, given under section 71 by either party to the dispute, informing the Minister of the failure of the parties to enter into or revise a collective agreement, or

(ii) taken action under subsection 72(2);

(d) twenty-one days have elapsed after the date on which the Minister

(i) notified the parties of the intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner, or to establish a conciliation board under subsection 72(1),

(ii) notified the parties that a conciliation officer appointed under subsection 72(1) has reported,

(iii) released a copy of the report to the parties to the dispute pursuant to paragraph 77(a), or

(iv) is deemed to have been reported to pursuant to subsection 75(2) or to have received the report pursuant to subsection 75(3);

(e) the Board has determined any application made pursuant to subsection 87.4(4) or any referral made pursuant to subsection 87.4(5); and

(f) sections 87.2 and 87.3 have been complied with.

(2) No employee shall participate in a strike unless

(a) the employee is a member of a bargaining unit in respect of which a notice to bargain collectively has been given under this Part; and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of the bargaining unit of which the employee is a member.

[5] In the present matter, therefore, the Board had initially issued its decision, *Nav Canada (168)*, *supra*, resolving certain of the issues arising out of the application of the employer Nav Canada of January 16, 2001 and providing guidance and instructions to the parties with respect to a course of action to resolve other matters. *Nav Canada (168)*, *supra*, expressly requested that the parties attempt to reach agreement in respect of certain matters as will be discussed below. Failing such agreement, the Board noted at paragraph 260 of that decision that it might impose further measures. The Board expressly reserved its jurisdiction. In particular, the matters under consideration by the Board in *Nav Canada (168)*,

(i) soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),

(ii) soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

c) le ministre a:

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas:

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

e) le Conseil a tranché une demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) ou a statué sur un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5);

f) les conditions prévues aux articles 87.2 et 87.3 ont été remplies.

(2) Il est interdit à l'employé de participer à une grève sauf si:

a) d'une part, il est membre d'une unité de négociation pour laquelle un avis de négociation collective a été adressé en vertu de la présente partie;

b) d'autre part, les conditions énoncées au paragraphe (1) ont été remplies pour cette unité de négociation.

[5] Donc, dans la présente affaire, le Conseil avait initialement rendu une décision, *Nav Canada (168)*, précitée, dans laquelle il a réglé certaines des questions soulevées dans la demande de l'employeur, Nav Canada, datée du 16 janvier 2001, et formulé des conseils et directives aux parties sur la manière de résoudre d'autres points litigieux. Dans *Nav Canada (168)*, précitée, le Conseil a expressément demandé aux parties de tenter d'en arriver à un accord sur certaines questions, ainsi qu'il sera expliqué plus loin. Faute d'un accord, le Conseil a signalé au paragraphe 260 de cette décision qu'il pourrait imposer des mesures supplémentaires. Il a signalé également qu'il restait saisi de l'affaire. Plus précisément, les

supra, related to the issue of what services might not be withdrawn by the operational air traffic controllers within the CATCA bargaining unit at Nav Canada in the event of a strike and to the issue of which of these services must therefore be continued in the event of such a strike pursuant to the provisions of section 87.4.

[6] The application of CATCA of June 3, 2002 was expressly pursuant to section 87.4(6)(c) of the *Code*. It indicated that the parties had failed to reach the agreement contemplated in *Nav Canada (168)*, *supra*, and requested that the Board issue an order pursuant to section 87.4(6) the *Code*. The CATCA request suggested that such an order would constitute a determination by the Board pursuant to section 89 of the *Code* sufficient that the ban of that section on the declaration or authorization of a strike would not apply to certain employees. The position has been taken by CATCA that *Nav Canada (168)*, *supra*, indicates that in respect of at least some members of the bargaining unit it is evident that the exercise or declaration of a right to strike would pose no immediate and serious danger whatsoever to the safety in health of the public. CATCA is therefore requesting that with respect to such members the right to strike not be delayed until the process contemplated by section 87.4 is entirely completed.

[7] The parties first argued before the Board the broad issue of whether in theory, upon the consideration of above-noted sections and other relevant contextual provisions of the *Code*, a single final determination of all issues would be required prior to the issuance by the Board of the order sought. The Board carefully considered the argument of the parties on this issue on Monday, July 22, 2002 before issuing an oral decision in respect of the general issues essentially in the terms set out herein.

[8] The July 22 oral ruling of the Board indicated to the parties:

The question will now be addressed of exactly how the Board sees that the Act must be interpreted and applied in these circumstances. The purpose of doing this is to provide the parties with a bit more clarity in terms of their own planning and their own conduct in respect of matters that are outstanding

questions soumises au Conseil dans *Nav Canada (168)*, précitée, étaient de savoir quels services, en cas de grève, ne pouvaient être suspendus par les contrôleurs de la circulation aérienne opérationnels faisant partie de l'unité de négociation de l'ACCTA chez Nav Canada, et quels services, en cas de grève, devaient par conséquent être maintenus, conformément aux dispositions de l'article 87.4.

[6] L'ACCTA s'est fondée expressément sur l'alinéa 87.4 (6)c) du *Code* pour présenter la demande datée du 3 juin 2002. Elle y mentionne que les parties n'ont pu parvenir à l'accord dont il est question dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, et demande au Conseil de rendre une ordonnance aux termes du paragraphe 87.4 (6) du *Code*. Dans sa demande, l'ACCTA indique également qu'une telle ordonnance du Conseil reviendrait à trancher une demande au sens de l'article 89 du *Code*, de sorte que l'interdiction, prévue à cet article, de déclarer ou d'autoriser une grève ne s'appliquerait pas à certains employés. D'après l'ACCTA, si l'on se reporte à l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, il est évident que, en ce qui concerne au moins certains des membres de l'unité de négociation, l'exercice ou la déclaration d'un droit de grève ne constituerait aucun risque imminent ou grave pour la santé ou la sécurité du public. L'ACCTA demande par conséquent que, en ce qui concerne ces membres, le droit de faire la grève ne soit pas reporté jusqu'à ce que le processus prévu par l'article 87.4 soit mené à terme.

[7] Devant le Conseil, les parties ont d'abord débattu la grande question de savoir si, en théorie, et compte tenu de certaines dispositions pertinentes du *Code*, notamment des dispositions mentionnées précédemment, il faudrait que le Conseil rende une seule décision définitive sur toutes les questions avant de rendre l'ordonnance demandée. Le Conseil a soigneusement analysé les arguments des parties sur cette question le lundi 22 juillet 2002, avant de rendre une décision à l'audience sur les questions générales, dans des termes qui, pour l'essentiel, sont reproduits ci-après.

[8] Dans la décision qu'il a rendue à l'audience le 22 juillet, le Conseil a indiqué ceci aux parties:

Sera maintenant tranchée la question de savoir exactement comment, de l'avis du Conseil, la Loi doit être interprétée et appliquée dans les circonstances, afin de fournir aux parties un peu plus de précisions pour qu'elles puissent décider de leur propre planification et de leur propre comportement

and in respect of the rights and expectations that they ought to have under the legislation in the circumstances. And so, I think that the first point I want to make is to underline the points I made during the course of argument yesterday, concerning the broad intent of section 87.4. I think it is clear that section 87.4 does contemplate what might be described as a partial right to strike. The reasons why it contemplates that is because section 87.4 contemplates that the Board will impose restrictions on the right to strike which might otherwise arise under the provisions of the *Code*, pursuant to the provisions of 87.4, and those restrictions on the right to strike may arise inevitably in the circumstances contemplated by the section that there has been an application or a ministerial referral. Once that happens, there is initially a total restriction on the right to strike. You just cannot strike until the matter gets determined in some way and I think that is pretty clear. But it is also clear that once the matter is determined, the right to strike does arise and it is contemplated that the right to strike in such circumstances may be a partial right to strike. I think it is therefore an argument of a radical nature that suggests that there cannot be a partial right to strike. I think it is not reflective of a proper appreciation of the intent of the section and must be rejected.

The next question is, how do you apply the intent of these sections properly in the context of the *Code*. One of the broad purposes of the *Code*, of course, is that there be a right to strike and the Board has considered this issue in decision 168 and I think we expressed ourselves very clearly on it, that this is a very important right and it is incumbent on the Board to support the exercise of the right to strike within the framework of the *Code* in an appropriate way. I think that the Board is in agreement with the submission by counsel for CATCA yesterday, that the limitation on the right to strike must be such a limitation as is necessary within a reasonable meaning of the word "necessary" as set out in the *Code*. Once the Board is satisfied that the employees in the bargaining unit will continue the supply of services or the operation of facilities to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the right to strike should be exercisable so long as appropriate measures are in place to prevent such an immediate and serious danger to the health and safety of the public. When you see a "determination" discussed in section 89, the most reasonable way to interpret such a determination, is to interpret it as the requirement that a determination has been made by the Board whether it is an interim determination or a final determination, but a "determination" is in place that ensures that the protection of the health and safety of the public has been undertaken.

When we come to the issue then, in respect of what determination means in the context of the section, it could be interpreted as the employer suggests, very, very, very restrictively as a single determination, it must be a final determination in all of the circumstances and that determination must resolve every issue. That suggestion, of course, opens up a possibility, but when the intent of sections 20 and 21 of the *Code* is considered, it seemed that the Board's power to make determinations is more flexible than that, and that in the context, the word "determination" is better given content and meaning if the content and meaning that are given to the notion of determination is that a determination has been made that is sufficient to protect the health and safety of the public.

relativement aux questions qui ne sont pas encore réglées et aux droits et attentes qu'elles doivent avoir en vertu de la loi dans les circonstances. Donc, je soulignerai d'abord les points que j'ai fait ressortir hier, au cours de l'argumentation, sur la portée générale de l'article 87.4. Il est clair que l'article 87.4 englobe effectivement ce qu'on pourrait appeler le droit de grève partiel. En effet, la disposition en question prévoit que le Conseil peut imposer des restrictions au droit de grève par ailleurs prévu sous le régime du *Code*, conformément à l'article 87.4, et ces restrictions au droit de grève peuvent devenir nécessaires dans les cas, prévus par l'article, où il y a demande ou renvoi par le ministre. Lorsque cela se produit, le droit de grève est, à priori, complètement éliminé. Il est absolument interdit de faire la grève jusqu'à ce que l'affaire soit tranchée dans un sens ou dans l'autre. Je crois que cela est plutôt simple. En revanche, il est clair également que, une fois l'affaire tranchée, le droit de grève reprend et peut, dans de telles circonstances, être partiel. À mon sens, il est donc déraisonnable de faire valoir qu'il ne peut y avoir de droit de grève partiel. Cet argument est fondé sur une analyse erronée de l'esprit de la disposition en cause et doit être écarté.

Se pose ensuite la question de savoir comment ces dispositions doivent être appliquées dans le contexte du *Code* de manière à en respecter le sens. L'un des objectifs généraux du *Code* est évidemment d'accorder un droit de grève. Dans la décision 168, le Conseil a étudié cette question et s'est exprimé très clairement à cet égard. Il s'agit d'un droit très important dont le Conseil doit appuyer l'exercice raisonnable dans le cadre du *Code*. Je crois que le Conseil est d'accord avec le procureur de l'ACCTA, qui a fait valoir, hier, que le droit de grève ne doit être limité que dans la mesure nécessaire, au sens où l'on entend raisonnablement le terme «nécessaire» dans le *Code*. Si le Conseil est convaincu que les employés qui font partie de l'unité de négociation maintiendront les services ou le fonctionnement d'installations dans la mesure nécessaire pour prévenir un risque imminent ou grave pour la sécurité ou la santé du public, le droit de grève doit pouvoir être exercé, en autant que des mesures raisonnables soient mises en place pour prévenir ce risque imminent ou grave pour la santé ou la sécurité du public. En ce qui concerne l'interprétation du terme «trancher» mentionné à l'article 89, on peut raisonnablement conclure que le Conseil doit avoir statué sur une demande, de manière provisoire ou finale, en autant qu'une décision a été rendue en vue d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du public.

En ce qui concerne le sens à donner au terme «trancher» dans le contexte de la disposition en cause, on peut faire valoir, à l'instar de l'employeur, qu'il y a lieu d'interpréter le terme d'une manière extrêmement restrictive et qu'il doit s'agir d'une décision unique, définitive dans toutes les circonstances, qui règle toutes les questions. Cette proposition, bien sûr, ouvre la voie à une possibilité, mais au regard de l'esprit des articles 20 et 21 du *Code*, il semble que le pouvoir du Conseil de trancher des demandes soit plus souple et que, dans le contexte, la meilleure façon d'interpréter le terme «trancher» est de considérer qu'une décision a été prise et qu'elle assure la protection de la santé et de la sécurité du public.

So, that is the responsibility that the Board has, to ensure that when it does make any determination, under the section, that it is a determination that is such as is contemplated by the *Code*, that does provide for that and the mechanism to allow that to be done, of course, is the mechanism that is set out in section 87.4 and, what I am saying I think, is reinforced by the content of subsection 6, because what (the subsection) indicates is that "... where the Board ... is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the health and safety of the public..." Which, it is very clear in the present circumstances, is the case. We are looking at a situation where a strike by Air Traffic Controllers could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public. Then the Board has to look at the matter and decide whether the whole bargaining unit or only a part of the bargaining unit, may engage in strike activities.

The Board has done that and because under section 20, it is contemplated that the Board can do this in stages, that we can separate the issues out and decide the matter stage by stage, essentially we come to a number of what we could characterize as tentative conclusions and they are not final determinations. And I think that there is no pretense and no reasonable person reading decision 168 could take the position that they are final conclusions or determinations. They are guidelines to the parties to facilitate the negotiation of the issues that are being contested in the manner that the section sets out. The section contemplates primarily that the parties will try to resolve these issues.

In the present case, the Board recognizes that this is a matter of relative priority under the *Code*. The precedents with respect to the designation of services in the air navigation system are of some antiquity given the progress of the developments in the air navigation aviation community. And so it is not unreasonable in the circumstances for the Board to use the power under section 20 and give the parties an opportunity to attempt to sort the possibility of an agreement out again in light of some of the observations made by the Board in that decision, before proceeding onward. So we did that, and I must say that the decision itself speaks to the failures of communication between the parties. We hoped that the decision itself might assist in repairing those, but apparently, that did not happen. I guess our hopes are unrealistic and the material before the Board right now, conclusively establishes that there is just no such agreement immediately possible on the broad issue of what services should be designated and what should not. So therefore, the process that was contemplated by decision 168 should continue, in the Board's view.

Section 21 of the *Code* indeed contemplates that when things become incidental or necessary, in order to have the provisions of the *Code* to be effectively implemented, then the Board should do them. I want to particularly add a word about this issue, because I think it is really quite important. The position taken by the parties on a number of occasions seems to contemplate that the Board will only deal with these issues, the issues that arise under section 87.4(1) in a sort of inflexible one-shot fashion, but everything in the section itself seems to contemplate that the Board will be sort of flexible and interactive and provide the parties a chance to undertake some

Voilà donc la responsabilité du Conseil: faire en sorte, lorsqu'il tranche une demande sous le régime de la disposition en cause, que cette décision soit de la nature de celle qui est envisagée au *Code*. La procédure prévue à cette fin est évidemment celle qui est énoncée à l'article 87.4, et je crois que le contenu du paragraphe 6 vient renforcer mes propos. En effet, le législateur y prévoit que «... le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public...». C'est de toute évidence le cas en l'espèce. Une grève des contrôleurs de la circulation aérienne pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public. Le Conseil doit donc se pencher sur la question et déterminer si l'ensemble ou une partie seulement de l'unité de négociation peut déclencher une grève.

C'est ce que le Conseil a fait, et comme il est prévu à l'article 20 que le Conseil peut s'acquitter de cette tâche en plusieurs étapes, qu'il peut diviser les questions et trancher l'affaire étape par étape, il peut essentiellement arriver à un certain nombre de conclusions que l'on pourrait qualifier de provisoires, et qui ne sont pas des décisions définitives. Nul ne prétend, selon moi, qu'il s'agit de conclusions ou de décisions définitives, et aucune personne raisonnable examinant le libellé de la décision 168 ne pourrait faire valoir un point de vue différent. Il s'agit plutôt de directives élaborées à l'intention des parties afin de faciliter les négociations sur les points litigieux, de la manière prévue dans l'article en question. L'article suppose principalement que les parties tenteront de résoudre ces points litigieux.

Dans la présente affaire, le Conseil reconnaît qu'il s'agit d'une question revêtant une priorité relative dans le contexte du *Code*. Les précédents qui concernent la désignation de services dans le système de navigation aérienne sont quelque peu désuets étant donné les progrès réalisés dans ce domaine. Il n'est donc pas déraisonnable, dans les circonstances, qu'avant d'aller de l'avant, le Conseil se prévale du pouvoir prévu à l'article 20 et accorde aux parties l'occasion de tenter encore une fois d'en arriver à un accord, vu certaines des observations formulées par le Conseil dans cette décision. C'est ce que le Conseil a fait, et je dois dire que la décision elle-même témoigne du manque de communication entre les parties. Nous espérons que la décision permettrait de remédier à la situation, mais il semble que ce ne fût pas le cas. J'imagine que nos espoirs étaient irréalistes, et les documents soumis au Conseil aujourd'hui établissent irréfutablement qu'il n'y a tout simplement aucun accord qui soit possible à l'heure actuelle sur la grande question de savoir quels services devraient être désignés et quels services ne devraient pas l'être. Par conséquent, le processus exposé dans la décision 168 devrait se poursuivre, de l'avis du Conseil.

À vrai dire, l'article 21 du *Code* prévoit que, lorsque la situation revêt un caractère imprévu ou inévitable, pour que les dispositions du *Code* soient mises en application efficacement, le Conseil devrait rendre les ordonnances nécessaires. J'aimerais ajouter quelques commentaires sur cette question, car je crois que c'est réellement très important. Dans les thèses qu'elles ont formulées à maintes reprises, les parties semblent dire que le Conseil tranchera ces questions, qui se posent en vertu du paragraphe 87.4(1), d'une manière en quelque sorte rigide et en une seule fois, alors que, dans son ensemble, cette disposition semble indiquer que le Conseil sera souple et

of the challenges of the section on their own. Section 87.4(7) expressly provides that the parties can come back and request further review, confirmation, amendment or cancellation of an agreement or decision or determination or order made under the section, in response to the circumstances, so it is I think, not a proper interpretation of the section to try and interpret it in a relatively inflexible way.

We come to the present situation and we have to ask what options does the Board have. Well, section 87.4(6) makes it pretty clear that we must provide the parties with an opportunity to agree. I think that that has been done and there has been no agreement. I see nothing to dispute that. So, in these circumstances, the Board must proceed reasonably, flexibly and intelligently in the circumstances. We have to very carefully consider the parties' wishes. The power of the Board to be involved in the matter at all, I would underline, is always subject to an application by the parties. When you look at section 87.4(6), the words that really stic[k] out in it [are] that the Board "... after providing an opportunity to agree, may, by order, ... designate ... specify ... and impose ...". One thing that is clear, is that the Board has to look at the issuance of an order and I think, if you want an indication of a landmark, where the Board feels that it has covered off the safety issues to a sufficient extent to allow an order to be issued, then it can issue an order.

That's what section 87.4(6) contemplates, but that order is discretionary and the Board need not issue the order. It may delay the issuance of the order, it may issue the order sooner or it may issue the order later, but basically, the Act tells the Board, by the use of the word "may" to consider whether in all of the circumstances, it is appropriate to issue such an order. If an order is required and when that order is issued, then you have a satisfaction of the requirements of the legislation section 89. We have not yet issued such an order. The issue that we must now consider is what kind of order to issue and when. I think the order must designate the supply of the services, the operations of the facilities and the production of goods considered necessary by the Board to continue. We have not done that. It must specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply operation and production and we have not done that. We must also consider any measure that the Board considers appropriate to carry out the requirements of the section.

I asked counsel for the employer, for an explanation as to what could be possibly included under subsection (c) and her replies frankly appeared to the Board to be matters that could be encompassed within subsection (b) and that leaves the intent of subsection (c) to be found elsewhere. It still leaves it to the Board to impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

Now, there are suggestions that this discretion should be interpreted very restrictively and that it could not encompass the imposition by the Board of a requirement of a safety study. The Board wants to make an observation in that respect. The discretion in 87.4(6)(c) is a broad discretion and in the Board's

interactif et accordera aux parties la possibilité de relever elles-mêmes certains des défis posés par la disposition. Le paragraphe 87.4(7) accorde expressément aux parties le pouvoir de revenir devant le Conseil et de lui demander de réexaminer et de confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou une ordonnance visée à l'article, compte tenu des circonstances. Pour cette raison, il ne convient pas, à mon avis, d'interpréter la disposition d'une manière assez rigide.

Nous en arrivons à la présente situation, où nous devons établir les options qui s'offrent au Conseil. Il ressort clairement du paragraphe 87.4(6) que le Conseil doit donner aux parties l'occasion de s'entendre. À mon avis, cela a été fait, et aucun accord ne s'en est suivi. Rien ne vient démontrer le contraire. Compte tenu de ces circonstances, le Conseil doit procéder de manière raisonnable, souple et intelligente. Il doit examiner avec beaucoup de minutie la volonté des parties. Le pouvoir du Conseil de prendre part à l'affaire est dans tous les cas tributaire, je dois le souligner, de la présentation d'une demande par les parties. Au paragraphe 87.4(6), les mots qui ressortent vraiment sont que le Conseil peut, «après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre... rendre une ordonnance ... désignant ... précisant ... prévoyant ...». Une chose est claire, le Conseil doit examiner la possibilité de rendre une ordonnance, et - s'il doit y avoir un point de repère - lorsque le Conseil estime qu'il a réglé les questions de sécurité dans la mesure requise pour qu'une ordonnance puisse être rendue, il peut à mon avis rendre cette ordonnance.

C'est ce que le paragraphe 87.4(6) entrevoit, mais cette ordonnance est discrétionnaire, et le Conseil n'est pas tenu de la rendre. Il peut attendre quelque temps avant de rendre l'ordonnance en question, il peut la rendre plus tôt ou plus tard, mais, essentiellement, ce que la Loi demande au Conseil en utilisant le terme «peut», c'est de déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, il convient de rendre une telle ordonnance. Si une ordonnance s'impose, et lorsque cette ordonnance est rendue, les conditions prévues à l'article 89 sont remplies. Le Conseil n'a pas encore rendu une telle ordonnance. La question qu'il doit maintenant aborder est celle de savoir quelle forme l'ordonnance devra revêtir et à quel moment il devra la rendre. À mon avis, l'ordonnance doit désigner la prestation des services, le fonctionnement des installations et la production des articles dont le Conseil juge le maintien nécessaire. Il ne l'a pas encore fait. L'ordonnance doit préciser de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités - la prestation, le fonctionnement et la production -, et cela n'a pas encore été fait. Le Conseil doit se pencher également sur les mesures qu'il estime indiquées à l'application de la disposition en question.

J'ai demandé à la procureure de l'employeur de m'indiquer les mesures qui pourraient être prévues aux termes de l'alinéa c) et, franchement, ses réponses ont paru renvoyer à des questions qui pourraient relever de l'alinéa b), de sorte qu'il faudra chercher ailleurs le sens de l'alinéa c). Il appartient encore au Conseil d'imposer les mesures qu'il estime indiquées à l'application de l'article en question.

Par ailleurs, on a indiqué que ce pouvoir discrétionnaire devait être interprété d'une manière très restrictive et qu'il ne donnait pas le droit au Conseil d'imposer la tenue d'une étude sur la sécurité. Le Conseil souhaite formuler des remarques à cet égard. Le pouvoir discrétionnaire prévu à l'alinéa 87.4(6)c) est

view, it must be broadly and flexibly exercised in light of all of the circumstances that apply and in light of the industrial relations context in a way that accords with the intention of the *Code*. So, that is the only way the Board feels free to do this. That is what the statutory context contemplates in the circumstances, that the Board will be flexible and careful, pay attention to the facts and pay attention to the situation, pay attention to the nature of the matters that are in dispute and decide the matter very flexibly.

I must admit that the Board's first sort of inclination on receiving this application was to say that well, if it has already been decided, essentially in decision 168, that there is no danger to the health and safety of the public and the bargaining unit wants to exercise a right to strike in respect of that portion of the bargaining unit, that the Board should lean over backwards to ensure that they can exercise the right to strike. And although I asked counsel for the employer the question relating to why did the employer oppose the bargaining agent obtaining a partial right to strike in the circumstances, and received the answer that the reason for this was the health and safety to the public, in light of all the evidence that is before the Board in the circumstances, the Board cannot give enough credence to that answer to come to the position that those who were involved in training only should not have the right to strike.

There is no immediate and serious danger if the right to train employees, particularly non-operational employees, is terminated by allowing the bargaining agent to have the right to strike in respect to those employees. It is just frankly not a credible position to take so we might as well be express about that because in decision no. 168, one of the big problems that we got into was that the Board tried to give general guidelines and frankly was surprised by the level to which the parties have failed to appreciate the guidance of those guidelines. So where general observations do not work, frankly, it is going to be incumbent on the Board to get quite specific and so basically, there is no danger to the health or safety of the public in respect of the training of employees, of an immediate and serious nature, such that their right to strike on the *Code* should be delayed.

However, there is a certain formal requirement here and that is the requirement that the Board issue an order and the Board has discretion to issue that order and the Board will not issue the order right now. And I would like to talk about that.

The Board is very much of the view, as was expressed in decision 168, that it is very important that there be a further study in the matter. And it is also of the view that there is a regulatory context to the situation that we find ourselves in and that regulatory context contemplates an aeronautical study. So the employer has already indicated that it is ready to combine the two and approach the minister and get on with this aeronautical study and we are also frankly in the wonderful position that because of the exchange of correspondence between the parties the proposals are becoming more and more concrete, and the time frame is quite shortening. So the Board is not in a situation where frankly, there is progress being made on this, and the Board is not in a situation where it would want to see that process hazarded. It just thinks that priority in these circumstances should be given to that process and that an order

vaste et, de l'avis du Conseil, il doit être exercé d'une manière souple et généreuse à la lumière de toutes les circonstances qui s'appliquent et du contexte des relations de travail, en respectant l'esprit du *Code*. Le Conseil estime qu'il ne peut agir autrement à cet égard. C'est ce que le contexte législatif signifie dans les circonstances: le Conseil sera flexible et prudent, il prêter attention aux faits et à la situation ainsi qu'à la nature des questions qui sont en litige, et il tranchera l'affaire d'une manière très flexible.

Je dois reconnaître que, lorsqu'il a reçu la demande, le Conseil a d'abord eu envie de se dire que, si, essentiellement, il avait déjà décidé dans la décision 168 qu'il n'y avait pas de risque pour la santé et la sécurité du public, et que l'unité de négociation souhaite exercer le droit de grève en limitant cet exercice à une partie de l'unité de négociation, il devait faire tout en son pouvoir pour que les employés membres de cette unité puissent exercer le droit de grève. En outre, bien que j'aie demandé à la procureure de l'employeur la raison pour laquelle ce dernier s'opposait à ce que l'agent négociateur obtienne un droit de grève partiel dans les circonstances et qu'elle m'ait répondu que c'était pour des motifs de santé et de sécurité du public, compte tenu de l'ensemble de la preuve qui a été présentée au Conseil dans les circonstances, le Conseil ne peut accorder suffisamment crédit à la réponse de la procureure pour en venir à la conclusion que les employés qui sont en formation uniquement ne devraient pas avoir le droit de faire la grève.

S'il est mis fin au droit de former les employés, plus particulièrement les employés non opérationnels, en accordant le droit de grève à l'agent négociateur relativement à ces employés, il n'en découlera aucun risque imminent et grave. L'argument n'étant tout simplement pas crédible, il est préférable d'être explicite à cet égard puisque, dans la décision 168, l'une des difficultés majeures à laquelle le Conseil a dû faire face est venue du fait qu'il a tenté de formuler des directives générales; il a été étonné de voir à quel point les parties s'étaient méprises sur le sens de ces directives. Par conséquent, lorsque des observations générales ne suffisent pas, il incombe certainement au Conseil de s'exprimer en des termes très explicites. Donc, essentiellement, pour ce qui est de la formation des employés, il n'y a aucun risque imminent et grave pour la santé ou la sécurité du public qui justifie le report de l'exercice du droit de grève que le *Code* leur accorde.

Cependant, il y a ici une condition formelle, à savoir que le Conseil doit rendre une ordonnance. Le Conseil a un pouvoir discrétionnaire à cet égard, et il ne rendra aucune ordonnance à ce moment-ci. J'aimerais m'exprimer à cet égard.

Le Conseil est d'avis, ainsi qu'il ressort de la décision 168, qu'il est très important qu'une étude plus approfondie soit menée sur la question. Il est d'avis également qu'il existe une réglementation qui s'applique à la situation devant laquelle nous nous retrouvons et que cette réglementation prévoit la tenue d'une étude aéronautique. L'employeur a déjà indiqué qu'il était disposé à combiner les deux et à communiquer avec le ministre afin qu'il soit procédé à cette étude aéronautique; en outre, en raison de la correspondance échangée par les parties, les propositions deviennent de plus en plus concrètes et l'échéancier devient de plus en plus bref, ce qui est formidable. Le Conseil ne peut certainement pas constater l'existence de quelque progrès que ce soit à cet égard et il ne souhaite pas mettre le processus en péril. Il est simplement d'avis que, dans les circonstances, il y a lieu de donner priorité

at this point, might detract from the parties' attention from the area to which it ought to go. There is some indication in the correspondence that the parties have not pursued the matter in a constructive and interactive way that would allow it to be resolved but the matter is now before the Board in respect of the current proceedings and we are going to try and assist the parties to address that issue before we decide whether an order under section 87.4(6) is merited in these circumstances, and we are going to see what kind of progress we can make.

The time before the Board issues the order under section 87.4(6) may be short, or it may be long. We do not know, but that is a matter that will receive further consideration. When we will consider it again, is at the conclusion of the present proceedings in relation to the issue of the aeronautical/safety study. We will work away through that and we will work away through all the other issues before we part in these next two days and then at the conclusion of proceedings, we will review and revisit the matter again.

So just in conclusion, the Board has tried to respect the intention of the *Code* in circumstances where words can have more than one meaning. A determination must be given an interpretation in the context that sees the purposes of section 87.4 satisfied. So, it is a determination that ensures that the safety and health of the public are protected. A partial determination must be done by **order** under section 87.4(6) and the Board must carefully consider when such an order is appropriate in all of the circumstances and will do so. If an order is required, then the order can be flexible, it can accomplish the purposes as set out in 87.4(6)(a) and (b), but it also must consider such other broad circumstances as arise and such measures as the Board considers appropriate for the carrying out of the intent of sections 87.4(1) through to (8) must reasonably accompany any order that the Board makes and they can, of course, in the present circumstances where a safety or aeronautical study is contemplated and appropriate and must be carried out in order to ensure that the intent of the *Code* is properly carried out, we will do it. So, that's the Board's ruling on these issues. As indicated, we will have it transcribed and handed out to the parties, as soon as that can be reasonably be done. In the meantime, I think we take a brief break about a half hour and then we will proceed with the issues relating to the context and content of the safety study.

[9] In order to provide additional background to understand and appreciate the issues relevant in this decision it is also useful to quote directly from the concluding portion of *Nav Canada (168)*, *supra*.

[236] The fundamental observations arising from this review of illustrative approaches to safety and risk in the aeronautical industry and the civil ANS, are that the tolerance for risk is low, particularly because the severity of the risk is high. The air navigation system is preventative in its orientation, responds to data, takes a broad and system-wide view, including a consideration of personnel, physical and social risks and financial and human resource policies, and considers goals and strategies that might affect the risks in question. In this context

au processus, et qu'une ordonnance risquerait à cette étape-ci de détourner les parties des questions qui doivent être réglées. La correspondance échangée par les parties donne l'impression que ces dernières n'ont pas abordé la question d'une manière constructive et interactive, mais le Conseil est maintenant saisi de l'affaire dans le cadre de l'instance en cours, et il tentera d'aider les parties à trancher cette question avant de décider s'il est justifié, dans les circonstances, de rendre une ordonnance en vertu du paragraphe 87.4(6). Le Conseil entend voir quels progrès peuvent être réalisés.

Le Conseil peut prendre beaucoup de temps avant de rendre une ordonnance aux termes du paragraphe 87.4(6) ou encore il peut se prononcer rapidement. Pour l'instant, nous n'en savons rien, mais la question sera examinée à nouveau au terme de la présente instance en ce qui concerne l'étude aéronautique/l'étude sur la sécurité. Nous allons nous employer à régler cette question et toutes les autres dans les deux prochains jours, avant de lever la séance, et nous y reviendrons à l'issue de l'instance.

En conclusion, le Conseil s'est efforcé de respecter l'objet du *Code* dans les cas où les mots peuvent revêtir plusieurs sens. Une décision doit être interprétée dans le contexte de manière à favoriser la réalisation des objectifs de l'article 87.4. Il s'agit donc d'une décision qui permet que la sécurité et la santé du public soient protégées. Une décision partielle doit être rendue sous forme d'**ordonnance** aux termes du paragraphe 87.4(6), et le Conseil doit déterminer soigneusement à quel moment il convient de rendre une telle ordonnance compte tenu de toutes les circonstances, et c'est ce qu'il fera. Si une ordonnance s'impose, elle peut être souple et réaliser les objectifs énoncés aux alinéas 87.4(6)a) et b), et tenir compte également d'autres circonstances générales à mesure qu'elles se présentent; les mesures que le Conseil estime indiquées à l'application des paragraphes 87.4(1) à (8) doivent accompagner raisonnablement toute ordonnance. Évidemment, une telle ordonnance peut, dans les présentes circonstances, où la tenue d'une étude aéronautique ou d'une étude sur la sécurité est prévue et appropriée, préciser que cette étude devra être menée de façon à respecter l'esprit du *Code*. Telle est donc la décision du Conseil sur ces questions. Ainsi qu'il a été indiqué, nous ferons transcrire cette décision et la remettrons aux parties dans les plus brefs délais. En attendant, nous allons faire une brève pause, une demi-heure environ, puis nous aborderons les questions portant sur le contexte et le contenu de l'étude sur la sécurité.

(traduction)

[9] En guise de renseignements supplémentaires afin de bien saisir les questions qui sont pertinentes en l'espèce, il est utile également de reproduire les derniers paragraphes de la décision *Nav Canada (168)*, précitée.

[236] De cet examen des mesures illustrant la manière dont le secteur aéronautique et les services de navigation aérienne civile abordent le problème de la sécurité et du risque, on peut essentiellement conclure à une très faible tolérance du risque en raison, justement, de la gravité de celui-ci. Le système de navigation aérienne est un système préventif qui intègre une foule de données et permet une représentation globale de la situation qui intègre aussi bien la disponibilité des personnels, que les risques physiques, sociaux et financiers, les politiques

the system seeks to identify, evaluate and control the relevant risks. As a final point, it appears that a broad level of cooperation would be required in the view of the authors of this document if the level of services is to be reduced.

[237] The positions of the employer and the bargaining agent should be assessed in this context. First of all, it should be noted that the employer's position that full services should be provided was abandoned in final argument. Certain training activities, it was conceded, could be abandoned. However, on the evidence of certain key employer witnesses, with appropriate flow control procedures, a more general reduction in service would be possible without a threat to safety. This of course is simple common sense. As the Hillsburg simulation confirmed, fewer flights mean fewer conflicts to be resolved and less work for controllers. The simulation, flawed as it was by lack of effective and willing cooperation, confirms this. Most importantly, Mr. Crichton, the President of Nav Canada, himself conceded during his testimony that with flow controls to match demand to capacity, cut backs in service were feasible without compromising safety.

[238] However, Mr. Crichton did not directly address the secondary threat to the health of many Canadians if services were withdrawn. Indirectly, he did, however, indicate that certain major carriers, particularly Air Canada and Canadian, might cease to continue to provide services if the level of service allowed dropped below certain levels. It appears that the level provided for the "city pairs" plan might result in a complete termination of all Air Canada flights. Air Canada now transports nearly 80% of the commercial cargo in the country, including a significant proportion of the sensitive medical cargo. Canada, and to an extent the world, has grown dependent on the rapid and efficient transport of such cargo, and in the interests of the health of the public, the ready transfer of such cargo must continue in the event of any work stoppage.

[239] The CATCA models may be examined in this light. A first consideration must be the basic safety of the system. In view of the industry's caution about safety, the Board too, will be cautious. There was conflicting evidence respecting the overall robustness of the ANS. On balance, the system, based on Mr. Crichton's assessment that with flow control, a significant reduction in level of services might be possible, appears to have the capacity to undertake a reduction in service levels sufficient to allow a significant reduction in service to occur in the event of a strike. To allow the right to strike to be asserted therefore, such a reduction must be considered.

en matière de ressources humaines ainsi que les objectifs et les stratégies ayant une incidence sur les risques en question. Dans ce contexte-là, le système tente d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques en présence. Il semble, enfin, dans l'optique des auteurs de ce document, que toute réduction du niveau des services exigerait un très large effort de coopération à tous les niveaux.

[237] C'est dans ce contexte-là qu'il convient d'évaluer les positions avancées respectivement par l'employeur et l'agent négociateur. Il convient tout d'abord de préciser que, dans sa plaidoirie, l'employeur a renoncé à sa thèse initiale selon laquelle il était nécessaire de maintenir l'intégralité des services. Il a reconnu, en effet, qu'on pourrait renoncer à certaines activités de formation. Selon le témoignage de certains témoins importants cités par l'employeur, des mesures de régulation du débit de la circulation aérienne autoriseraient une réduction plus générale du niveau des services sans mettre en cause la sécurité. C'est le bon sens même. Comme l'a confirmé la simulation menée par M. Hillsburg, une baisse du nombre des vols entraîne une baisse du nombre des conflits de trajectoire à résoudre, ce qui réduit la charge de travail des contrôleurs. L'exercice de simulation confirme cela bien qu'il ait été marqué par un certain manque de coopération et de bonne volonté. Mais ce qui est plus important encore c'est que M. Crichton, président de Nav Canada, a lui-même reconnu au cours de son témoignage qu'en instaurant des mesures de régulation du débit afin d'adapter celui-ci aux capacités des services de navigation aérienne, on pourrait réduire le niveau de service sans encourir de risque pour la sécurité.

[238] Mais M. Crichton ne s'est pas prononcé directement sur les risques connexes qu'une baisse de services ferait peser sur la santé de bon nombre de Canadiens. Il a cependant, ne serait-ce que de manière indirecte, indiqué que certains des principaux transporteurs, notamment Air Canada et Canadien, pourraient simplement suspendre leurs liaisons si le niveau des services de navigation aérienne était réduit au-delà d'un certain seuil. Il semble que le niveau prévu dans le plan «liaisons» pourrait entraîner une suspension complète des vols assurés par Air Canada. À l'heure actuelle, Air Canada assure le transport d'environ 80 p. 100 du fret aérien au Canada, ce qui comprend une part importante du transport de fournitures médicales de première nécessité. Le Canada, on peut même dire le monde, est tributaire des moyens de transport permettant d'acheminer ce type de cargaison de manière rapide et efficace et la santé publique exige que, même en cas d'arrêt de travail, le transport de ce genre de marchandises puisse continuer à être assuré.

[239] C'est dans ce contexte-là qu'il convient d'examiner les modèles proposés par l'ACCTA. D'abord, il faut se pencher de manière générale sur la sécurité du système. Étant donné la prudence manifestée à cet égard au sein du secteur, le Conseil doit lui aussi avancer prudemment. Les témoignages concernant la solidité du système de navigation aérienne n'allaient pas tous dans le même sens. Il semble, à tout prendre cependant, compte tenu de ce qu'a dit M. Crichton, selon qui le contrôle du débit permettrait de réduire sensiblement le niveau de service, que le système est capable, avec une régulation du débit de la circulation aérienne, d'absorber une réduction sensible du service en cas de grève. Afin de permettre que soit invoqué le droit de grève, il y a lieu d'examiner plus à fond la réduction en question.

[240] Certain reductions in service, however, do not appear possible. The "city pairs" contingency model might be feasible and safe were it possible or contemplated by the *Code* that Canadians should exist without modern health services. An additional concern about this plan is the impact of a sudden and drastic alteration of air navigation services without detailed and careful prior preparations, even with qualified controllers. This will be discussed further below. It is, however, clear that the modern health networks of Canada, which are significantly reliant upon a modern, aircraft-based, transport system, will only continue to be effective if a significant proportion of the commercial air network continues in operation.

[241] The oceanic contingency plan also carries an unacceptable safety risk. While the risk might never materialize given the agreement on the part of Nav Canada and CATCA to continue the service, the agreement to do so is terminable on 30-days notice. Given the unrefuted evidence that on average a diversion of a commercial airliner takes place each day on this route, with consequent risks and a consequent requirement that an alternative airport should be available and given that such airports are most logically and readily available if the relevant aircraft pass through Gander oceanic airspace and over Newfoundland and Labrador, a diversion southwards of this traffic as would occur if flight within Canadian controlled airspace were not permitted, significantly and immediately reduces the capacity of the ANS to prevent an immediate and serious danger to affected aircraft.

[242] Such an uncontrolled risk, if compared to the safety standards of the industry and standards comparable to industry standards including the detailed and meticulous ETOPS standard are applied, is unacceptable. The primary goal of the ETOPS standard is to bring two engine commercial flights over water to an acceptable level of risk. The more general ANS standards indicate that a broad view must be taken of system risk. Necessary cooperation must be assured, but there is no such assurance of the necessary cooperation and coordination apparent from the evidence. The usual levels of service and procedures would appear necessary in such circumstances in order to retain safety margins similar to those viewed by the regulator and the industry as acceptable. If the services necessary to support appropriate measures and procedures to prevent the immediate and serious danger presented by the need to divert one aircraft every day on the North Atlantic and to ensure necessary cooperation and coordination are not in force, there is an immediate and serious danger to the public in attempting to restructure the North Atlantic traffic in the indicated manner.

[243] In respect of the North American traffic, in the Board's view there is also an unacceptable risk arising from system overload and a hazard from the substantial changes in practices and procedures that would be required to implement it. The evidence of Ms. Fox, Mr. Crichton, Mr. Batson and Mr. Martin raised serious concerns about the impact on adjoining sectors,

[240] Cependant, certaines réductions au niveau du service ne semblent pas possibles. Il serait peut-être possible de mettre en œuvre en toute sécurité le plan «liaisons» s'il était possible, ou si le *Code* avait imaginé, que les Canadiens puissent se passer de services de santé. Une autre préoccupation, née de l'idée d'un recours à ce plan, même de concert avec des contrôleurs qualifiés, provient des incidences que pourrait avoir une modification soudaine et radicale des services de navigation aérienne si l'on ne prenait pas au préalable des dispositions précises et minutieuses. Nous y reviendrons un peu plus loin. Il est clair, cependant, que les réseaux modernes de santé canadiens sont tributaires d'un réseau moderne de transports aériens et ne demeureront efficaces que si une bonne part du réseau des transports aériens continue à fonctionner.

[241] Le plan de contingence prévu pour la zone océanique entraîne lui aussi un risque inacceptable pour la sécurité. Ce risque pourrait très bien ne jamais se concrétiser étant donné l'accord intervenu entre Nav Canada et l'ACCTA sur la continuation du service, mais il s'agit d'un accord auquel il peut être mis fin sur préavis de 30 jours. Selon un témoignage non contredit, chaque jour, en moyenne, un avion de ligne doit être dérouteré sur un autre aéroport, avec tous les risques que cela comporte. Cela suppose, bien sûr, qu'un autre aéroport soit en mesure d'accueillir le vol. Or, étant donné que pour des raisons aussi bien logiques que pratiques, de tels aéroports sont plus facilement atteints en franchissant l'espace aérien océanique de Gander, et en survolant Terre-Neuve-et-Labrador, le déroutement vers le sud qui s'imposerait à un aéronef qui ne serait pas autorisé à pénétrer dans l'espace aérien contrôlé par le Canada entraînerait, pour les services de navigation aérienne, une baisse sensible et immédiate des moyens de prévenir tout risque imminent et grave pour l'aéronef en question.

[242] Comparé aux normes de sécurité appliquées dans le secteur de l'aéronautique et aux normes analogues à celles-ci, y compris les normes extrêmement précises appliquées aux ETOPS, un risque incontrôlable comme celui-ci paraît inacceptable. La norme applicable aux ETOPS a pour objectif essentiel de ramener à un niveau acceptable les risques encourus par des bimoteurs assurant des liaisons commerciales au-dessus d'une étendue d'eau. Les normes plus généralement applicables en matière de navigation aérienne portent à entrevoir de manière globale les risques en ce domaine. L'impératif de la coopération doit être respecté mais les témoignages recueillis montrent que la coopération et la coordination nécessaires ne sont pas garanties. Cela étant, les procédures habituelles, et les niveaux de service assurés en temps normal semblent nécessaires pour conserver les marges de sécurité jugées acceptables aussi bien par les autorités de régulation que par les milieux professionnels. Si les services nécessaires à la mise en œuvre de mesures et de procédures permettant de prévenir le risque imminent et grave né du besoin de dérouter, chaque jour sur l'Atlantique Nord, un aéronef et d'assurer la coopération et la coordination nécessaires étaient interrompus, toute restructuration de la circulation aérienne sur l'Atlantique Nord telle qu'envisagée en l'espèce poserait pour le public un risque imminent et grave.

[243] En ce qui concerne la circulation aérienne sur l'Atlantique Nord, le Conseil estime que là aussi il y a un risque inacceptable en raison d'une surcharge du système et du danger lié aux importants changements qui seraient apportés, dans cette hypothèse, aux pratiques et aux procédures. Les témoignages de M^{me} Fox, de M. Crichton, de M. Batson et de

on airline operations, and on the operations of air traffic control, if radical changes to operating procedures were made in a hurried way to allow a withdrawal of services. The evidence demonstrated, in the Board's view, that a high degree of carefully planned and cautiously implemented coordination would be required between all sectors and segments of the system including the affected US sectors if significant adjustments are to be made. Controllers must be carefully and gradually trained on the job before they can be integrated into operational control duties. Controlling is as much an art as a science, with a high degree of skill required to adapt to sudden changes and challenges brought about by circumstances, be they equipment problems, wind or weather or unforeseen emergencies. Over oceanic sectors, there are already serious hazards, particularly if emergency services are not readily at hand.

[244] The evidence discloses that the ANS, in ordinary times with fully skilled and certified controllers fully up to date, has a significant degree of flexibility and adaptability. It also shows, however, that even in full-service circumstances "occurrences," many involving loss of separation, are common. Nav Canada considered two contingency plans which would have undertaken significantly reduced levels of service using management controllers who would have been qualified to the level legally required. These plans were abandoned, not only because they were not economically practicable but also because their implementation with its uncertainty would have introduced unacceptable risks into the ANS operations. Risk increases as planning and predictability, as experience with procedures and the level of skill of those performing necessary tasks, decrease. The introduction on a large scale of significant change to the carefully developed and long-established North Atlantic oceanic air traffic control system, on balance would appear likely to significantly reduce the capacity of the system to prevent an immediate and serious risk to the safety of the affected public and create an immediate and serious danger.

[245] The evidence submitted to the Board that such a change might safely be accomplished, particularly that of Mr. McDonald and Mr. Connor was speculative and not based upon a careful assessment of all the relevant circumstances. Mr. McDonald additionally impeached his credibility in the Board's view by failing to recognize that the CARs provisions respecting aeronautical studies are primarily directed at safety. He appeared to the Board not to represent an objective perspective. Mr. McDonald's assurances about the ease and safety of the proposed transfer of the USA lower 48 - Alaska airways Vancouver Island to US FAA control, similarly caused concern. While it is apparent that some system, imposing

M. Martin portent à s'interroger sérieusement quant aux incidences possibles sur les secteurs adjacents, sur les activités des lignes aériennes et sur le fonctionnement des services de contrôle de la circulation aérienne dans l'hypothèse où l'on modifierait radicalement et hâtivement les procédures opérationnelles pour rendre possible l'interruption des services. Le Conseil estime que la preuve a permis d'établir que toute modification importante exigerait de tous les secteurs et segments du système, y compris les secteurs américains qui seraient touchés en pareille hypothèse, un haut degré de coordination, les mesures nécessaires devant faire l'objet d'une planification très poussée et d'une mise en oeuvre prudente. Il faudrait que les contrôleurs soient graduellement et soigneusement formés sur le tas avant de pouvoir assumer des fonctions de contrôle opérationnel. Le contrôle de la circulation aérienne est non seulement une science mais un art qui exige de grandes aptitudes pour pouvoir s'adapter à des changements soudains et aux défis nés de tout un éventail de circonstances liées à la défaillance de certains équipements, aux conditions météorologiques ou à des urgences qui surviennent subitement. Les risques sont déjà assez graves dans les secteurs océaniques, cela étant particulièrement vrai dans l'hypothèse où les services d'urgence ne seraient pas intégralement assurés.

[244] D'après les témoignages recueillis, les services de navigation aérienne, assurés par des contrôleurs qualifiés ayant subi une formation très poussée, témoignent d'une grande adaptabilité et d'une souplesse assez remarquable. Ces témoignages démontrent aussi, cependant, que même lorsque le service est intégralement assuré, on relève couramment des « incidents » dont bon nombre sont dus à un défaut d'espacement. Nav Canada a envisagé deux plans de contingence dans le cadre desquels il y aurait eu une réduction sensible des niveaux de service et où l'on aurait eu recours à des contrôleurs choisis parmi les gestionnaires de l'entreprise ayant cependant toutes les aptitudes professionnelles prévues par la loi. Ces plans ont été abandonnés non seulement parce qu'ils n'étaient guère réalisables pour des raisons économiques, mais parce que l'incertitude accompagnant leur mise en oeuvre aurait introduit dans les services de navigation aérienne des risques opérationnels inacceptables. Le risque augmente au fur et à mesure que diminuent la planification, la prévisibilité, l'expérience au niveau des procédures et les aptitudes des personnes assumant les fonctions nécessaires. Il semble, à tout prendre, que l'introduction, à grande échelle, de changements importants dans le système de contrôle de la circulation aérienne océanique de l'Atlantique Nord, système prudemment élaboré et en place depuis de nombreuses années, réduirait vraisemblablement et sensiblement les capacités de ce système à prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité du public concerné et créerait de ce fait un risque imminent et grave.

[245] Les témoins qui ont affirmé devant le Conseil qu'un tel changement pourrait être accompli en toute sécurité, M. McDonald et M. Connor notamment, se livraient à des conjectures et non pas à une évaluation approfondie de l'ensemble des circonstances pertinentes. M. McDonald a d'ailleurs, aux yeux du Conseil, perdu un peu de sa crédibilité du fait qu'il ne s'était pas aperçu que les dispositions du RAC concernant les études aéronautiques visaient essentiellement la sécurité. Aux yeux du Conseil, il ne semblait pas exprimer un point de vue objectif. Les assurances données par M. McDonald quant à la facilité et la sécurité avec lesquelles les routes aériennes situées au-dessus de l'île de Vancouver et

greater separation standards, could allow operations to continue, Mr. McDonald's evidence indicated that both communications and radar would be adversely affected to a significant degree in such circumstances. While the radar and communications gaps could be counteracted to a degree, it is apparent to the Board that concerns about the safety of such a process, given the safety standards of the industry must be more carefully considered. Nav Canada, when confronted with the possibility of implementing a plan which included the transfer of the Vancouver Island airways, chose not to proceed. Mr. McDonald did not display the caution that the circumstances appear to have required.

[246] There is an additional concern about the proposal transfer of this airspace. While an examination of the legislation and a consideration of the evidence with respect to the provision of air connections and their supporting ANS to rural and remote regions of Northern Canada shows that such services are viewed as essential, no consideration has been given to the situation of Alaska. Approximately 450 flights a day connect Alaska to the continental US. The Board is left to speculate concerning the impact of a decrease in such traffic consequent on reduced levels of services to the more northern, less accessible and more rural areas of Alaska.

[247] In such circumstances the Board is of the view that this proposed component of a service reduction strategy would remove services necessary to prevent an immediate and serious danger to the health and safety of the public.

[248] The diversion of US flights through Canadian airspace to avoid the Cleveland congestion and the SWAP (Severe Weather Avoidance Plan) use of Canadian airspace is open to objection as well. The primary concern is that while there was speculation from CATCA witnesses that the elimination of such diversions could safely be accomplished by diverting the relevant traffic, there was no solid evidence based upon detailed analysis and planning to this effect. There was no primary and convincing evidence from those involved in the system that this could be so easily accomplished. The safety standards and approaches of the industry do not allow ready conclusions. The evidence did not disclose that the Cleveland diversion and the SWAP diversions that occur were based upon economics. Rather the diversions, whether to avoid the Cleveland congestion or dangerous storms, were for safety reasons. In such circumstances, it appears to the Board, that the withdrawal of services to these flights without a more detailed consideration of the impact of such changes, would involve the withdrawal of services necessary to prevent an immediate and serious danger to the health or safety of the public.

[249] International overflights must also be addressed. As in the case of the suggested withdrawal of services from North Atlantic oceanic airspace, the withdrawal of these services would cause at least two risks to arise. The first is the risk that accompanies the sudden change to a long-established system and pattern of an interdependent nature, whose continued

empruntées par les vols assurant la liaison entre les États américains situés au-dessous du 49° parallèle et l'Alaska pourraient être transférées aux contrôleurs de la FAA américaine ont, elles aussi, porté le Conseil à s'interroger à cet égard. S'il est clair qu'il y a bien un système qui, en imposant des normes plus sévères en matière d'espacement, pourrait permettre aux opérations de se poursuivre, M. McDonald a déclaré dans le cadre de son témoignage que dans cette hypothèse les communications et les contrôles radars souffriraient sensiblement. Il serait certes possible de compenser en partie ce hiatus de la couverture radar et des communications, mais le Conseil estime que, compte tenu des normes de sécurité en vigueur dans le secteur de l'aviation, il y a lieu de tenir compte au plus haut point des inquiétudes que cela inspire au niveau de la sécurité. Nav Canada décida de renoncer à un plan qui prévoyait le transfert des axes aériens situés au-dessus de l'île de Vancouver. M. McDonald n'a pas manifesté la prudence exigée en pareilles circonstances.

[246] L'idée de transférer le contrôle de cet espace aérien soulève une autre inquiétude cependant. Il ressort aussi bien d'un examen des textes législatifs applicables que des preuves concernant les liaisons aériennes avec les zones rurales et éloignées du nord du Canada, que de tels services sont considérés comme essentiels, mais on ne s'est guère arrêté au cas de l'Alaska. Chaque jour, environ 450 vols assurent la liaison entre l'Alaska et le gros des États américains. Le Conseil ne peut qu'imaginer les effets que la baisse du nombre de ces vols qu'imposerait une réduction des niveaux de service, pourrait avoir sur les zones rurales et éloignées du nord de l'Alaska.

[247] Cela étant, le Conseil estime que cet élément d'une stratégie de réduction des services aurait pour effet de supprimer des services qui sont nécessaires afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public.

[248] Le déroutage, à travers l'espace aérien canadien, de vols en provenance ou à destination des États-Unis afin d'éviter la congestion de l'espace aérien de Cleveland et le recours à l'espace aérien canadien dans le cadre du plan SWAP (Severe Weather Avoidance Plan) suscitent également des objections. La principale est que même si certains témoins de l'ACCTA ont affirmé qu'en dérivant les vols en question on pourrait éliminer en toute sécurité ces déroutages, aucun d'entre eux n'a pu faire état d'éléments d'appréciation solides fondés sur des analyses détaillées et sur des hypothèses de planification confirmant ce qu'ils avaient dit. N'a été produite devant le Conseil aucune preuve primaire et convaincante émanant de personnes impliquées dans le système et confirmant que cela pourrait se faire aussi aisément. Or, les critères et approches adoptés par le secteur de l'aviation en matière de sécurité écartent les conclusions trop rapides. Les preuves produites n'ont pas permis de démontrer que les déroutages pour éviter Cleveland et les déroutages pour cause de SWAP de services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[249] Il y a également lieu d'évoquer ici les survols internationaux. Comme l'interruption envisagée des services assurés dans l'espace aérien océanique de l'Atlantique Nord, l'interruption des services assurés aux survols internationaux poserait au moins deux risques. Le premier est le risque provenant d'un changement soudain apporté à un système

efficiency and safety is reliant upon the successful interaction of numerous components. Again, while there has been speculative evidence that this might be done, it has not been successfully established that such services may be safely withdrawn. The issue before the Board is whether, if these services are reduced or terminated, services necessary to prevent an immediate and serious danger to the health and safety of the public will have been withdrawn. It appears to the Board that this would be the case.

[250] While it would appear that the consequent risk of withdrawing service might be somewhat reduced by ordering that such flights land in Canada and thereafter providing service, that does not address the primary issue before the Board, whether the services in question are necessary. In effect, CATCA Model 3 concedes the issue of the necessity of these services. It indicates that they will be provided but only if the attempted overflight instead lands in Canada. If such a flight lands, it will receive the necessary services. The Board's function is not to impose artificial requirements on overflights to render them eligible for necessary services. The Board must decide if ANS services to overflights are necessary to prevent an immediate and serious danger to the public. In the view of the Board, they are.

[251] This leaves for consideration domestic flights, outside of the emergency services and those to northern and remote areas which must be continued under CANSCA. Services necessarily related to the international overflights identified must continue to be provided. Additionally, those services necessary in the interests of the health of Canadians or others must be continued. It is not appropriate to deny those Canadians reliant upon modern air services for access to health care the necessary ANS services support to allow those necessary health care services to be maintained. The evolution of health services over the past 25-year period has irrevocably and irreversibly changed the former reality. Hence commercial services sufficient to ensure the effective availability of health care products, services and personnel and the transfer of patients must be maintained. It is evident that some of these services are available through provincial air ambulance services. MEDEVAC services may also be relied upon. However, the evidence, carefully assessed, shows that without continuing commercial air services, significant gaps will be present which will result in a denial of the services necessary to prevent an immediate and serious danger to numerous individuals.

étaient motivés par des considérations d'ordre économique. Au contraire, les déroutages visant soit à éviter la congestion de l'espace aérien de Cleveland, soit à contourner des orages dangereux, étaient fondés sur des motifs de sécurité. Cela étant, le Conseil estime que l'interruption des services assurés à ces vols, sans examiner au préalable de manière détaillée l'incidence de tels changements, constituerait une interruption cohérent et interdépendant qui existe depuis longtemps et dont l'efficacité et la sécurité dépendent de l'interaction harmonieuse des nombreux éléments qui le composent. Encore une fois, plusieurs témoins ont affirmé théoriquement que cela était possible mais aucun n'a pu démontrer que ces services pourraient être suspendus en toute sécurité. Il appartient au Conseil de dire si, dans l'hypothèse où ces services seraient réduits ou interrompus, il y aurait interruption de services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Or, le Conseil estime que ce serait effectivement le cas.

[250] Il semble que le risque lié à une interruption du service pourrait être atténué en demandant à ces vols d'atterrir au Canada et en leur assurant à partir de ce moment-là les services de navigation aérienne. Mais cela ne répond pas vraiment à la question essentielle dont le Conseil est saisi, c'est-à-dire à la question de savoir si les services en question sont effectivement des services nécessaires. Le modèle 3 proposé par l'ACCTA reconnaît en fait la nécessité de ces services. D'après ce modèle, les services en question seront assurés à ces vols, mais seulement si ces vols, qui ne devaient faire que survoler le territoire canadien, effectuent une escale au Canada. Un tel vol bénéficiera donc des services nécessaires s'il fait escale. Il n'appartient pas au Conseil d'imposer des conditions artificielles aux survols afin de leur donner accès aux services nécessaires. Ce qu'il appartient au Conseil de décider c'est si les services de navigation aérienne aux survols sont nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Or, d'après le Conseil, c'est bien le cas.

[251] Il reste à examiner la question des vols intérieurs autres que les vols d'urgence et les vols assurant la liaison avec les régions nordiques ou éloignées, puisque ces vols doivent être maintenus en toute hypothèse aux termes mêmes de la LCSNAC. Les services nécessairement reliés à des survols internationaux doivent être maintenus. En outre, les services nécessaires à la santé des Canadiens et d'autres doivent également être maintenus. On ne peut pas refuser aux Canadiens, dont l'accès aux soins de santé dépend des transports aériens modernes, les services de navigation aérienne nécessaires au maintien de ces indispensables services de santé. L'évolution des services de santé au cours des 25 dernières années a transformé à tout jamais l'ancienne réalité. C'est pourquoi les vols commerciaux permettant d'assurer la disponibilité effective des produits, services et personnels de santé, ainsi que le déplacement des patients, doivent être maintenus. Bien sûr, certains de ces services peuvent être assurés par les services provinciaux d'ambulance aérienne. On peut également faire appel à des services d'évacuation médicale. Un examen attentif de la preuve démontre cependant que l'interruption des transports aériens commerciaux entraînerait dans ces services un sérieux hiatus, d'où une perte des services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public.

[252] At the same time, it is clear that some reduction in services can be made between major Canadian cities. Necessary health care products can be shipped on those aircraft left to fly. With flow control and the allocation of ANS services to a reduced number of aircraft, the aircraft that are not provided service will be left on the ground where they will create an economic problem, but not an immediate and serious risk to the health and safety of the public.

[253] It is also clear that air traffic control services in support of training may be withdrawn. This was conceded by the employer. This should include both training conducted by the employer and local flying training. While such services are necessary in the longer term, their withdrawal will not result in an immediate danger. The same observation applies in respect of services to all local traffic, except of course for traffic identified as MEDEVAC or otherwise necessary under CANSCA. On the evidence it is hard to conceive of a service to local traffic, other than CANSCA traffic, which would be necessary to prevent immediate and serious danger to the health or safety of the public.

[254] In effect, service would continue to be required to international traffic, including its domestic component, under CANSCA and to that proportion of domestic commercial IFR traffic necessary to prevent an immediate and serious injury to public health and safety. VFR traffic in IFR areas would also have to be provided service. The level of service to be provided should ensure that reasonable levels of service are available in all locations that are infrequently serviced. Hence IFR aircraft and VFR aircraft, where necessary, should be provided services to allow commercial aircraft to service locations with less frequent service. However, at most major Canadian airports, considering the statistics on movements, significant reductions in commercial air schedules should be possible without reducing the level of services below that required to prevent an immediate and serious danger to the health or safety of the public.

[255] It may be that such a reduction might, for economic reasons, lead certain major commercial carriers to withdraw service. Such a withdrawal, however, is not an immediate reduction because it results from a secondary and subsequent wilful action on the part of the affected carriers. Such a secondary withdrawal for economic reasons does not result directly from the actions of either the ANS employer or bargaining agent. Considering the Board's restricted mandate to consider the necessity of preventing an immediate and serious danger to health or safety only, it is the Board's view that Parliament has chosen in such circumstances to reserve appropriate action to itself.

[252] Cela dit, il est clair que l'on pourrait dans une certaine mesure réduire les services assurés aux liaisons entre les principales villes du Canada. Les produits sanitaires indispensables pourraient effectivement être transportés à bord des vols qui seraient maintenus. Les aéronefs qui ne bénéficieraient pas des services de navigation aérienne, en raison des mesures de contrôle du débit de la circulation aérienne et de l'affectation des services de navigation aérienne à un nombre réduit d'appareils, resteraient au sol et créeraient, certes, un problème d'ordre économique mais n'entraîneraient aucun risque imminent et grave pour la sécurité et la santé du public.

[253] Il est également évident que l'on pourrait suspendre les services de la circulation aérienne pour les vols d'entraînement. L'employeur l'a d'ailleurs reconnu. Cela s'appliquerait aussi bien aux vols d'entraînement organisés par l'employeur qu'aux vols d'appareils locaux. Si, à longue échéance, ces services sont nécessaires, leur suspension ne créerait aucun risque imminent. Cela est également vrai des services assurés à la circulation aérienne locale, à l'exception bien sûr des vols désignés vols d'évacuation médicale ou aux autres vols considérés comme nécessaires aux termes de la LCSNAC. D'après les preuves et témoignages recueillis, on imagine mal quels pourraient être, au niveau local, les vols, autres que les vols prévus aux termes de la LCSNAC, qui seraient indispensables pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[254] En fait, aux termes de la LCSNAC, le service continuerait à devoir être assuré à la circulation aérienne internationale, y compris ses prolongements intérieurs, ainsi qu'à cette partie des liaisons commerciales intérieures assurées par des vols IFR, dans la mesure où cela est nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Le service continuerait également à être assuré aux vols VFR traversant des zones IFR. Le niveau de service prévu en pareil cas devrait permettre d'assurer un niveau raisonnable de service dans tous les lieux peu souvent desservis. Ainsi, les vols IFR et les vols VFR le cas échéant devraient se voir assurer un niveau de service permettant aux vols commerciaux d'assurer la desserte de localités desservies peu fréquemment. Cela dit, dans la plupart des grands aéroports canadiens, les statistiques concernant les mouvements indiquent qu'il serait possible de procéder à une réduction sensible du nombre de vols commerciaux sans pour cela ramener le niveau de service au-dessous du seuil permettant de prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[255] Il se peut qu'une telle réduction porte certains des principaux transporteurs aériens à suspendre leurs opérations pour des motifs d'ordre économique. Une telle suspension ne constituerait pas, cependant, une réduction immédiate, étant donné qu'elle résulterait d'une décision accessoire et délibérée de la part des transporteurs concernés. Une suspension accessoire, pour des motifs d'ordre économique, n'est pas une conséquence directe de mesures prises ni par la société de SNA ni par l'agent négociateur. Ayant pour unique mission de se prononcer sur la nécessité de prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, le Conseil estime qu'en de telles circonstances le législateur a choisi de se réserver la prise des mesures qui s'imposent.

[256] The above indication of what services are necessary to prevent an immediate and serious danger to the health and safety of the public obviously leaves certain questions unanswered and certain issues unaddressed. In addition, it has become evident that no reduction in services, even one undertaken in exercising the right to strike, should be conducted without a full risk assessment. Presumably, the Minister of Transport should also be notified and a full aeronautical study as contemplated by CARs, conducted separately or simultaneously. As indicated above, the level of cooperation between the employer and CATCA has not yet allowed a flexible and constructive mutual exploration of a possible agreement with respect to compliance with section 87.4(1) of the *Code*.

[257] On a previous occasion, the Board remarked as follows:

"[23] The essential point that must be considered here is that in collective bargaining, the parties are under the obligation to effectively communicate with each other to an extent that informed and rational discussion of the issues may occur, in order to meet their obligations under section 50 of the *Code*. Collective bargaining requires discussion and discussion requires complete and correct information. Where the relevant information is in the control of one party, it should be forthrightly provided to the other. Generally, throughout the industrial sectors covered by the *Code*, it is the position that data relevant to central collective bargaining issues such as salary is readily and freely provided to the bargaining agent. That was not done in the present instance. It is apparent that if no other legislative or policy reason exists to excuse the failure to provide such information, the employer may have violated the *Code*."

(pages 9-10; *Atomic Energy of Canada Limited* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 110)"

[258] While this passage was there being applied particularly to a collective bargaining context, the principles contained therein are equally applicable to section 87.4 and to the present instance. Unfortunately, the present situation has been complicated by the failure of the employer and the bargaining agent to cooperate to exchange the required information in a prompt and timely way and to enter into a timely and effective dialogue.

[259] The Board is now requesting, therefore, that the parties enter into such a dialogue with a view to arriving at an appropriate agreement with respect to compliance with subsection (1) in accordance with the considerations set out above. Such an agreement should contemplate that regulatory requirements will be duly met, including those under CARs.

[260] Failing agreement, pursuant to section 87.4(6), the Board will impose such further measures as it deems appropriate for carrying out the requirements of the section. The Board reserves the necessary jurisdiction. If the parties require

[256] Les observations exposées ci-dessus au sujet des services nécessaires pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public ne répondent pas à toutes les questions et ne résolvent pas tous les problèmes posés. On a en outre pu se convaincre qu'aucune réduction de service, même lors de l'exercice du droit de grève, doit avoir lieu sans qu'on étudie au préalable tous les risques que cela peut poser. Sans doute conviendrait-il aussi d'en aviser le ministre des Transports qui demandera alors que soit menée, séparément ou simultanément, l'étude aéronautique prévue au RAC. Ainsi que nous avons pu le voir plus haut, le niveau de coopération entre l'employeur et l'ACCTA ne permet pas encore aux parties de rechercher ensemble, de manière libre et constructive, les bases d'un accord quant à l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code*.

[257] Dans une affaire précédente le Conseil s'est exprimé en ces termes:

«[23] En l'espèce, il importe essentiellement de tenir compte du principe voulant que, dans le cadre de la négociation collective, les parties sont tenues de communiquer entre elles afin de pouvoir discuter des questions de manière rationnelle et éclairée et de s'acquitter des obligations qui leur incombent aux termes de l'article 50 du *Code*. Pour parvenir à une convention collective, les parties doivent nécessairement discuter entre elles, et, à cette fin, elles doivent disposer de renseignements complets et exacts. La partie qui a en sa possession des renseignements pertinents doit s'empresse de la communiquer à l'autre. En général, dans l'ensemble des secteurs industriels assujettis au *Code*, il est de mise de fournir promptement et volontairement à l'agent négociateur les données relatives aux principaux sujets de discussion dans le cadre de la négociation collective comme les salaires. Ce n'est pas ce qui s'est produit en l'espèce. Il est manifeste qu'en l'absence de tout autre motif d'ordre législatif ou stratégique pour justifier le refus de fournir les renseignements demandés, le Conseil pourrait conclure que l'employeur a contrevenu aux dispositions du *Code*."

(pages 9-10; *Atomic Energy of Canada Limited* (2001), décision du CCRI n° 110, non encore rapportée»)

[258] Si dans cette autre affaire, ce raisonnement s'appliquait à des négociations collectives, les principes sur lesquels il repose s'appliquent également à l'article 87.4 et aux circonstances de la présente affaire. Malheureusement, en l'espèce, la situation se complique du fait que l'employeur et l'agent négociateur ne sont pas parvenus à s'entendre au point de pouvoir s'échanger en temps utile les renseignements nécessaires et engager un dialogue opportun et fructueux.

[259] Le Conseil demande donc maintenant aux parties d'entamer ce dialogue afin de parvenir à l'indispensable accord concernant l'application du paragraphe (1) compte tenu des considérations ci-dessus exposées. Un tel accord devrait prévoir le respect de toutes les exigences réglementaires, y compris de celles définies dans le RAC.

[260] Faute d'accord, et conformément au paragraphe 87.4(6), le Conseil prescrira les mesures qu'il juge utiles au regard des exigences de cette disposition. Le Conseil reste saisi de l'affaire. Si les parties souhaitent obtenir des

clarification of an aspect of this decision, an appropriate request should be directed to the Board.

(pages 119-129)

[10] The issue presently before the Board therefore is whether despite the fact that the aeronautical study and risk assessment contemplated by *Nav Canada (168)*, *supra*, are not fully completed it is appropriate for the Board to issue an order allowing a right to strike with respect to certain of the training services discussed in paragraph 253 of *Nav Canada (168)*, *supra*. For present purposes, the services proposed to be withdrawn are precisely described in the following text of a document that was presented to the Board by the Canadian Air Traffic Control Association.

All services including overtime provided by CATCA bargaining unit:

a) except those services provided by non-operating employees as defined in the collective agreement, Article 1.(1): [Except those services carried out by the altitude reservation unit east and the altitude reservation unit west and all unit operating officers, which will be continued].

b) except activities in support of training: [All non-licensed employees and trainees who do not provide services can withdraw from the workplace].

c) the parties will continue the process contemplated by Board Decision no. 168.

[11] It should be also noted here that during the course of present proceedings, the Board carefully discussed with the parties the more precise delineation of the training services proposed to be withdrawn in the event that the Board issue the requested order under section 87.4(6). This will be discussed further below.

[12] In its presentation to the Board in support of the application, counsel for CATCA indicated to the Board that in CATCA's view, if the strict text of section 87.4(6) was considered, at least with respect to the controllers engaged in training within the CATCA bargaining unit, it was clear that the requirements of the section had indeed been satisfied. It was suggested that it was evident there would be no immediate danger to the health and safety of the public involved if the Board were now to issue a determination indicating those engaged in certain training activities could withdraw

éclaircissements sur tel ou tel aspect de cette décision, une demande pourra être adressée en ce sens au Conseil.

(pages 119-129)

[10] La question dont le Conseil est saisi est donc de savoir si, en dépit du fait que l'étude aéronautique et l'évaluation du risque dont il est question dans *Nav Canada (168)*, précitée, ne sont pas complètement achevées, il convient que le Conseil rende une ordonnance accordant un droit de grève à l'égard de certains des services de formation discutés au paragraphe 253 de *Nav Canada (168)*, précitée. Aux fins de la présente affaire, les services que l'on propose de suspendre sont décrits avec précision dans le texte suivant d'un document que l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a présenté au Conseil.

Tous les services, y compris ceux fournis en heures supplémentaires, par l'unité de négociation de l'ACCTA:

a) à l'exception des services fournis par des employés non opérationnels au sens de l'article 1.(1) de la convention collective; [à l'exception des services fournis par l'unité de réservation d'altitude Est et par l'unité de réservation d'altitude Ouest et par les agents opérationnels de l'unité, qui seront maintenus]

b) à l'exception des activités exercées à l'appui de la formation; [tous les employés non autorisés et les stagiaires qui ne fournissent pas de services peuvent être retirés du lieu de travail]

c) les parties poursuivront le processus proposé par le Conseil dans la décision n° 168.

(traduction)

[11] Il y a lieu de noter également qu'au cours des présentes procédures, le Conseil a discuté avec soin avec les parties d'une délimitation plus précise des services de formation que l'on envisage de suspendre au cas où le Conseil rendrait l'ordonnance demandée en vertu du paragraphe 87.4(6). Cette question sera traitée plus en détail plus loin.

[12] Dans sa présentation au Conseil à l'appui de la demande, le procureur de l'ACCTA a indiqué que, de l'avis de l'association, si l'on tient compte du libellé strict du paragraphe 87.4(6), du moins relativement aux contrôleurs participant à une formation au sein de l'unité de négociation de l'ACCTA, il est clair que les conditions prévues par la disposition en cause ont effectivement été remplies. Il a indiqué également qu'il était évident qu'il n'y aurait pas de risque imminent pour la santé et la sécurité du public en cause si le Conseil devait rendre immédiatement une décision

without such a danger. CATCA also suggested that non-operational services, not related directly to the provision of Air Navigation services could be withdrawn. It was suggested that it was appropriate for the Board to therefore delineate and identify such training activities and services and non-operational services and allow their complete withdrawal by the bargaining unit. It was indicated that the bargaining agent felt that was quite appropriate that the risk assessment and aeronautical study, discussed above in the relevant portion of *Nav Canada (168)*, *supra*, continue, but that in view of the circumstances it was appropriate that the Board issue its order determining the matter while continuing such further processes that will be required through the imposition of such measures as the Board considered appropriate under section 87.4(6)(c).

[13] It was indicated that the immediate issuance of the requested order had become particularly appropriate in view of the long delay that had resulted in resolving the initial application and because of the subsequent delays which had occurred, as well as the subsequent failure of the parties to agree with respect to the prompt conduct of the contemplated risk assessment and aeronautical study processes.

[14] On behalf of the employer, counsel stressed that the issuance of an order or determination under the section at this point in time could exacerbate or make more difficult the industrial relations between the parties, and that the Board would thereby inappropriately inject an element of conflict into the relationship. It was also argued that the balance of convenience generated by such a strike would unduly favour the bargaining agent and distort the collective bargaining relationship, making an ultimate collective agreement much more difficult to achieve.

[15] It was also indicated that the withdrawal of the services of members of the bargaining unit related to training at the Nav Canada Training Institute (NCTI) could result in very serious harm to the employer in two ways. The first of these would be that the loss of the opportunity to instruct air traffic controller candidates at these relevant institutions will inevitably result in serious shortages of controllers at such dates in the future as those controllers might have been expected to

indiquant que les employés exerçant différentes activités de formation pouvaient suspendre ces activités sans qu'il n'y ait quelque risque que ce soit. L'ACCTA a indiqué également que les services non opérationnels, non liés directement à la prestation de services de navigation aérienne, pouvaient être suspendus. On a indiqué qu'il convenait que le Conseil délimite et cerne ces activités et services de formation ainsi que ces services non opérationnels, et qu'il en permette la suspension totale par l'unité de négociation. On a indiqué que l'agent négociateur avait estimé qu'il était tout à fait approprié que l'évaluation du risque et l'étude aéronautique mentionnées plus haut, dans la partie pertinente de la décision rendue dans *Nav Canada (168)*, précitée, se poursuivent, mais que, compte tenu des circonstances, il convenait que le Conseil rende l'ordonnance demandée tout en poursuivant les processus qui seront prévus dans les mesures que le Conseil juge indiquées aux termes de l'alinéa 87.4(6)c).

[13] On a indiqué qu'il était devenu particulièrement approprié de rendre immédiatement l'ordonnance demandée, compte tenu du long retard qu'a entraîné la résolution de la demande initiale et des retards subséquents qui s'en sont suivis, ainsi que de l'incapacité des parties de s'entendre par la suite sur le déroulement rapide de l'évaluation du risque et de l'étude aéronautique envisagées.

[14] Pour le compte de l'employeur, l'avocat a souligné qu'une ordonnance ou une décision rendue à ce moment-ci en vertu de la disposition en cause risquerait d'exacerber ou de compliquer les relations industrielles entre les parties, et que le Conseil jetterait ainsi inutilement de l'huile sur le feu. L'avocat a fait valoir également que la prépondérance des inconvénients résultant d'une telle grève pencherait injustement en faveur de l'agent négociateur et perturberait la relation de négociation collective, ce qui rendrait beaucoup plus difficile la tâche des parties de conclure une convention collective.

[15] L'avocat a indiqué en outre que la suspension des services des membres de l'unité de négociation prenant part à la formation dispensée à l'Institut de formation de Nav Canada (IFNC) pourrait porter un grave préjudice à l'employeur et ce, à deux niveaux. Premièrement, le fait de perdre l'occasion de former des candidats au poste de contrôleur du trafic aérien dans les établissements concernés entraînerait inévitablement de graves pénuries de contrôleurs aux dates auxquelles ces

have joined the air traffic control workforce. Additionally, it was indicated that serious problems could arise because if any substantial or significant interruption in training occurred, some or many of the candidates affected might seek alternative employment altogether and, thus, be irretrievably lost to the air traffic control profession and to Nav Canada. It was argued that in view of the obvious and acknowledged shortages in air traffic controllers, which are already causing serious difficulties at Nav Canada, and resulting in the imposition of significant overtime requirements on controllers now working, the resulting problem could be severe and significant.

[16] An additional concern expressed by counsel for the employer related to the possible loss of control that might arise if there was a partial work stoppage in the workplace in the circumstances that a dispute about the precise boundaries or identification of the group allowed to strike arose. It was argued that this conflict and uncertainty in the workplace could itself lead to immediate and serious danger to health and safety of the public.

[17] With respect to the non-operational duties proposed to be withdrawn, the employer noted that the Board did not have before it sufficient evidence to allow the differentiation of essential services from non-essential with respect to such services and with respect to the differentiation of the various types of training services. The employer requested the opportunity to present further evidence to the Board before it made any further order. An example of particular concern was noted by the employer in respect of the non-operational services proposed to be withdrawn. The employer noted that its Safety and Services Design Unit, although non-operational, had the responsibility to investigate "occurrences" of loss of separation immediately and completely, to ensure that necessary procedures and measures were in place to prevent future problems. The employer therefore indicated that an undifferentiated withdrawal of non-operational services carried risks yet to be identified and should not be undertaken by the Board without further detailed evidence. Alternatively, all issues of training or of the cessation of non-operational services should be referred to the risk assessment or to the aeronautical study.

[18] In respect of the training group, it should be noted that there are significantly different kinds of training,

candidats doivent joindre les rangs des contrôleurs du trafic aérien. De plus, on a indiqué que, si l'on suspend les activités de formation pendant un bon moment, on risque de devoir faire face à de graves difficultés puisque une partie, voire un bon nombre des candidats touchés décideront peut-être de chercher un autre emploi et seront irrémédiablement détournés de la profession de contrôleur du trafic aérien et de Nav Canada. On a fait valoir que, compte tenu des pénuries évidentes et reconnues de contrôleurs du trafic aérien qui causent déjà de graves difficultés à Nav Canada, et qui obligent les contrôleurs en poste à effectuer de nombreuses heures supplémentaires, ce problème pourrait être grave et important.

[16] L'avocat de l'employeur a mentionné également la perte possible du contrôle qui pourrait survenir au lieu de travail si une interruption partielle de travail donnait lieu à un conflit sur la délimitation ou l'identité exactes du groupe autorisé à faire la grève. Il a fait valoir que ce conflit et l'incertitude régnant au travail pourraient en eux-même entraîner un risque imminent et grave pour la santé et à la sécurité du public.

[17] En ce qui concerne les tâches non opérationnelles que l'on propose de suspendre, l'employeur a fait remarquer que les éléments de preuve dont le Conseil dispose ne lui permettent pas d'établir une différence entre les services essentiels et ceux qui ne le sont pas et entre les différents types de services de formation. L'employeur a demandé l'autorisation de présenter d'autres éléments de preuve au Conseil avant que celui-ci rende toute autre ordonnance. L'employeur a soulevé un exemple assez troublant concernant les services non opérationnels que l'on propose de suspendre. Il a fait remarquer que, bien qu'elle soit non opérationnelle, son unité d'étude de la sécurité et des services avait la responsabilité de faire enquête sans délai et dans tous les détails sur les cas de perte d'espacement afin que les procédures et les mesures nécessaires soient mises en place et que l'on évite les problèmes à l'avenir. L'employeur a indiqué que, par conséquent, la suspension sans distinction des services non opérationnels entraînait des risques encore inconnus et ne devait pas être autorisée par le Conseil avant que celui-ci obtienne des éléments de preuve plus précis. opérationnels devraient être examinées dans le cadre de l'évaluation du risque ou de l'étude aéronautique.

[18] En ce qui concerne le groupe de formation, il y a lieu de signaler que des activités sensiblement

which could potentially be affected by a withdrawal of services in support of training. The first type of training relates to certain training activities carried out by the NCTI in Cornwall and other facilities operating in a classroom setting to conduct training of trainees not yet authorized by license to work as air traffic controllers. In respect of this group of employees, there would appear to be little connection to the provision of operational air traffic control services.

[19] A second group of employees engaged in training would also be caught within the application. These are employees not yet certified to provide air traffic control services, but undergoing training in air traffic control towers by licensed controllers who directly supervise them in the work setting to provide on-the-job training. It is proposed to withdraw the services to this trainee group as well.

[20] Finally there is a third level of training services, which sees the provision of updates or other related materials or information to working controllers. It is not proposed to withdraw services to this group. It should be noted here that during the initial proceedings the Board heard a significant amount of evidence respecting training issues.

[21] With respect to the suggested withdrawal of non-operational services, however, the Board did not hear enough evidence to allow it to confidently identify and separate those services that could safely be withdrawn. The example of the Safety and Services Design Unit, mentioned above causes concern. Non-operational services as a group, as requested by CATCA cannot yet be safely withdrawn with assurance. In respect of such services, the Board will consider the further submissions of the parties, within the next 10 days, concerning whether further evidence in this respect should be considered now or whether the matter should be deferred to the safety study process.

[22] With respect to certain training services, however, the Board is of the view that the evidence establishes that there will be no immediate and serious danger to the health or safety of the public in the event of withdrawal. There may very well be danger in the

différentes de formation risqueraient d'être touchées par une suspension des services à l'appui de la formation. Il y a d'abord les activités de formation qui sont offertes dans des salles de cours par l'IFNC à Cornwall, et ailleurs aux stagiaires qui ne sont pas encore autorisés à travailler à titre de contrôleurs de la circulation aérienne. En ce qui concerne ce groupe d'employés, il semble n'y avoir guère de lien avec la prestation de services de contrôle de la circulation aérienne opérationnels.

[19] Un deuxième groupe d'employés en formation serait également visé par la demande. Il s'agit des employés qui ne sont pas encore autorisés à offrir des services de contrôle de la circulation aérienne, mais qui reçoivent une formation dans les tours de contrôle par des contrôleurs autorisés qui les supervisent directement sur les lieux pour leur offrir une formation en cours d'emploi. On propose de suspendre les services offerts à ce groupe de stagiaires également.

[20] Enfin, il existe une troisième catégorie de services de formation; ces services permettent la communication de mises à jour ou d'autres documents ou informations connexes aux contrôleurs en poste. On ne propose pas de suspendre les services à ce groupe. Il y a lieu de noter que, dans le cadre de l'instance initiale, le Conseil a entendu une quantité importante d'éléments de preuve sur les questions de formation.

[21] En ce qui concerne la suspension proposée des services non opérationnels, cependant, le Conseil n'a pas pris connaissance de suffisamment d'éléments de preuve pour cerner et distinguer en toute confiance les services qui peuvent être suspendus en toute sécurité. L'exemple de l'unité d'étude de la sécurité et des services, mentionné précédemment, suscite l'inquiétude. Les services non opérationnels, en tant que catégorie, ne peuvent pas encore être suspendus en toute confiance, comme l'a demandé l'ACCTA. À cet égard, le Conseil examinera les observations supplémentaires des parties dans les 10 prochains jours afin de déterminer s'il y a lieu de prendre connaissance maintenant d'autres éléments de preuve à cet égard, ou si la question devrait être examinée dans le cadre de l'étude sur la sécurité.

[22] En ce qui a trait à certains services de formation, cependant, le Conseil est d'avis que la preuve établit qu'il n'y aura pas de risque imminent et grave pour la santé ou la sécurité du public en cas de suspension. Il se peut très bien qu'il y ait un risque à plus long terme,

longer term, but it is not immediate. There will be a serious and deleterious effect on the employer if the withdrawal of services in support of training causes a large number of individuals to be lost to the Air Traffic Control Profession, but not an immediate effect. As proposed, services directed to the training of all unlicensed controllers may be withdrawn. This is so whether such unlicensed controllers are being trained at Nav Canada training facilities or on the job. In every case of on-the-job training, the student works directly under a licensed controller. In the case of a withdrawal of the training services, such controller may assume the operational functions without any serious danger to the health or safety of the public.

[23] It is clear, then, that services to train currently unlicensed controllers may now safely be withdrawn within the statute. However, the question to be asked is should this be permitted. The employer's position is that, generally, it is contemplated that any services to be withdrawn should be withdrawn as a unit and that it would turn the section on its head to allow a withdrawal of some services, when the issue of withdrawal in respect of other services still being considered for withdrawal, is not conclusively decided.

[24] In general, the Board agrees with this observation. However, as previously discussed, the statute allows considerable flexibility to the Board to react to circumstances as they arise. Section 87.4(7) obviously contemplates that where serious health or safety concerns arise, the circumstances of a withdrawal of services under section 87.4 will be subject to constant review. Additionally, it is the very essence of section 87.4 that the Board balance the restriction in the right to strike in such a way that if its exercise will not affect the health or safety of the public it should be allowed.

[25] In the present case the proceedings under the section have been in progress for over a year and a half, since January 16, 2001. The Board has previously noted the failure of the employer and the bargaining agent to promptly and effectively exchange information and enter into an effective dialogue. The collective agreement is well past its termination date. The

mais ce risque n'est pas imminent. L'employeur subira un préjudice grave et néfaste si la suspension des services à l'appui de la formation amène un grand nombre de personnes à abandonner l'idée de devenir contrôleur de la circulation aérienne, mais on ne peut parler d'effet immédiat. Ainsi qu'il a été proposé, les services orientés vers la formation de tous les contrôleurs non autorisés peuvent être suspendus. Il importe peu que ces contrôleurs non autorisés soient formés dans les établissements de formation de Nav Canada ou sur les lieux. Dans tous les cas où un candidat est formé sur les lieux, il travaille directement sous la supervision d'un contrôleur autorisé. Si les services de formation sont suspendus, ce contrôleur pourra assumer les fonctions opérationnelles sans qu'il y ait quelque risque grave pour la santé ou la sécurité du public.

[23] Il est clair, donc, que les services qui visent à former les contrôleurs non encore autorisés peuvent maintenant être suspendus en toute sécurité, conformément à la loi. Cependant, il faut se demander s'il y a lieu de le permettre. L'employeur fait valoir que, de façon générale, il est entendu que les services suspendus doivent être suspendus de manière globale, et que permettre la suspension de certains services alors que la question de la suspension possible d'autres services n'est pas encore tranchée de façon concluante, perturberait les activités du service.

[24] De manière générale, le Conseil est d'accord avec cette observation. Cependant, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, la loi accorde au Conseil suffisamment de latitude pour lui permettre de réagir aux circonstances à mesure qu'elles se présentent. Le paragraphe 87.4(7) envisage de toute évidence que, lorsque des questions sérieuses de santé et de sécurité sont en cause, les circonstances qui ont donné lieu à la suspension de services en vertu de l'article 87.4 seront soumises à un examen continu. De plus, au sens même de l'article 87.4, le Conseil doit faire en sorte que la limitation du droit de grève n'empêche pas l'exercice de ce droit lorsqu'il n'y a aucun risque pour la santé ou la sécurité du public.

[25] Dans la présente affaire, les procédures prévues dans la disposition ont été entreprises il y a un an et demi, soit le 16 janvier 2001. Le Conseil a signalé précédemment l'omission de l'employeur et de l'agent négociateur d'échanger des renseignements et d'engager un dialogue rapidement et de manière fructueuse. La convention collective est expirée depuis longtemps.

bargaining agent is asking in such circumstances for the right to a partial withdrawal of services to promote more effective and meaningful negotiations for a new collective agreement. On balance, in these circumstances, the Board is of the view that a partial withdrawal of services is desirable. The Board was concerned by the employer's suggestion that the exercise of such a right to strike might introduce dissension into the workplace. However, the Board is of the view that the services to be withdrawn are sufficiently well defined and distinct from operational air traffic control services that they may be severed and withdrawn safely. Additionally, the Board has before it an application for a declaration of an illegal strike in respect of CATCA recently filed by the employer, Nav Canada, pursuant to sections 91(1) and 19.1 of the *Code* in Board file 23114-C, which indicates that significant tensions may have already arisen. It may be surmised that this is in part because of the delay in determining the matters at issue. In the present context, a partial determination is more likely to be relieve than increase tension.

[26] In the accompanying order, therefore, the Board is recognizing that a partial right to strike can now be exercised, and determining the application of the employer within the meaning of section 87.4(6) sufficiently that that right to strike may be exercised. All other operational facilities and services will continue. Only services in support of the training of non-licensed air traffic controllers and students may now be withdrawn. The risk assessment processes and aeronautical study contemplated by *Nav Canada (168)*, *supra*, should continue. The risk assessment process will be imposed as a measure under section 87.4(6)(c).

File Nos. 21881-C; 23002-C; 23114-C

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Nav Canada,

applicant employer,

C'est dans ce contexte que l'agent négociateur demande l'autorisation de suspendre une partie des services afin de susciter des négociations plus efficaces et plus fructueuses en vue de conclure une nouvelle convention collective. Tout bien considéré, compte tenu des circonstances, le Conseil est d'avis qu'une suspension partielle des services est souhaitable. Le Conseil a écouté avec intérêt l'observation de l'employeur selon laquelle l'exercice de ce droit de grève risque de semer la dissension au travail. Toutefois, le Conseil est d'avis que les services visés par la suspension sont suffisamment bien cernés et distincts des services de contrôle de la circulation aérienne opérationnels pour en être dissociés et pour être suspendus en toute sécurité. De plus, le Conseil est saisi d'une demande que l'employeur, Nav Canada, a déposée récemment en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale à l'égard de l'ACCTA, conformément au paragraphe 91(1) et à l'article 19.1 du *Code*, dans le dossier n° 23114-C. Cela indique qu'il existe peut-être déjà des tensions profondes. On peut présumer que cela est dû en partie au retard mis à trancher les questions en litige. Dans le contexte actuel, une décision partielle est plus susceptible d'atténuer les tensions que de les faire monter.

[26] Par conséquent, dans l'ordonnance ci-jointe, le Conseil reconnaît qu'un droit partiel de grève peut maintenant être exercé, et tranche suffisamment la demande de l'employeur au sens du paragraphe 87.4(6) pour que ce droit puisse être exercé. Tous les autres services et installations opérationnels seront maintenus. Seuls les services à l'appui de la formation des contrôleurs de la circulation aérienne non autorisés et des étudiants peuvent maintenant être suspendus. L'évaluation du risque et l'étude aéronautique mentionnées dans la décision *Nav Canada (168)*, précitée, devraient se poursuivre. Le processus d'évaluation du risque sera imposé comme mesure au sens de l'alinéa 87.4(6)c).

Dossiers n°s 21881-C; 23002-C; 23114-C

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Nav Canada,

employeur requérant,

- and -

Canadian Air Traffic Control Association,
Nepean, Ontario,

respondent union,

- and -

Canadian Association of Operational Support
Specialist, Air Traffic Specialist Association of
Canada, a division of Canadian Association of
Professional Radio Operators, International
Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228,

intervenors,

- and -

Association of Public Service Financial Administrators,
Professional Institute of the Public Service of Canada,
Public Service Alliance of Canada, Aircraft Operations
Group Association,

interested parties.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board received on the 16th day of January, 2001, an application from Nav Canada (the employer), pursuant to section 87.4 of the *Canada Labour Code* (Part I - Industrial Relations) seeking an order designating the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods by members of the respondent union Canadian Air Traffic Control Association (CATCA) employed by Nav Canada that must be continued in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public in the event of a strike by or lockout of employees.

AND WHEREAS the Board, after hearing the parties and considering relevant evidence, considers that a strike or lockout could constitute an immediate and serious danger to the safety or health of the public as set out in Nav Canada (2002), as yet unreported CIRB decision no. 168 and in the reasons for decision accompanying the present order, CIRB decision no. 186;

- et -

l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien,
Nepean (Ontario),

syndicat intimé,

- et -

l'Association canadienne des spécialistes du soutien opérationnel, l'Association des Spécialistes de la Circulation Aérienne du Canada, une division de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228,

intervenantes,

- et -

l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association du groupe de la navigation aérienne,

parties intéressées.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a été saisi, le 16 janvier 2001, d'une demande de Nav Canada (l'employeur), fondée sur l'article 87.4 du *Code canadien du travail* (Partie I - Relations du travail), en vue d'obtenir une ordonnance désignant la prestation des services, le fonctionnement des installations et la production des articles qui doivent être maintenus par les membres du syndicat intimé, à savoir l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (SCCTA), employés par Nav Canada, afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, advenant une grève ou un lock-out.

ET ATTENDU QUE le Conseil, après avoir entendu les parties et pris en considération les éléments de preuve pertinents, considère qu'une grève ou un lock-out pourrait poser des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public pour les motifs exposés dans la décision Nav Canada (2002), décision du CCRI n° 168, non encore rapportée, et les motifs de décision accompagnant la présente ordonnance, décision du CCRI n° 186;

AND WHEREAS the Board has given the Canadian Air Traffic Control Association, and Nav Canada, an opportunity to be heard on the question of how certain services should be continued in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

AND WHEREAS the Board heard the parties' submissions as itemized in CIRB decision no. 168, supra, and at a public hearing held on July 22, 23, 24, and 25, 2002;

AND WHEREAS the Board considers that it is now appropriate to designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods it deems necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

NOW, THEREFORE, the Board, pursuant to section 87.4(6) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, orders that:

1. the operations of all facilities and the supply of all services save and except the services directed to the training of students and unlicensed air traffic controllers be continued in order to prevent an immediate and serious danger to the health or safety of the public; and

2. the conduct of a safety study be undertaken by the parties as set out in CIRB decision no. 168 in a manner to be specified after hearing the further submissions of the parties.

AND FURTHERMORE, the Board orders that the union provide each of its members with a copy of this order, and that it may be posted by the employer at any or all of its workplaces.

ISSUED at Ottawa, this 2nd day of August 2002, by the Canada Industrial Relations Board.

CASE CITED

Nav Canada (2002), as yet unreported CIRB decision no. 168

ET ATTENDU QUE le Conseil a accordé à l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et à Nav Canada la possibilité de présenter des observations de vive voix sur la question des mesures à prendre pour maintenir les services et prévenir ainsi des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public;

ET ATTENDU QUE le Conseil a entendu les observations des parties, exposées dans la décision du CCRI n° 168, précitée, et à l'occasion d'audiences publiques qui se sont déroulées les 22, 23, 24 et 25 juillet 2002;

ET ATTENDU QUE le Conseil est d'avis que le moment est désormais venu de désigner la prestation des services, le fonctionnement des installations et la production des articles qu'il juge nécessaire de maintenir afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil, en conformité avec le paragraphe 87.4(6) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, ordonne que:

1. le fonctionnement de toutes les installations et la prestation de tous les services, à l'exception des services de formation des étudiants et des contrôleurs aériens non brevetés, soient maintenus afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public;

2. les parties procèdent à une évaluation de la sécurité en conformité avec la décision du CCRI n° 168, suivant les modalités qui seront établies après que le Conseil aura entendu les observations supplémentaires des parties.

EN OUTRE, le Conseil ordonne que le syndicat fournisse à tous ses membres une copie de la présente ordonnance, laquelle peut être affichée par l'employeur dans un de ses lieux de travail ou chacun d'eux.

DONNÉE à Ottawa, ce 2^e jour d'août 2002, par le Conseil canadien des relations industrielles.

AFFAIRE CITÉE

Nav Canada (2002), décision du CCRI n° 168, non encore rapportée

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 19.1; 20; 21; 87.4;
89; 91

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 19.1; 20; 21;
87.4; 89; 91

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV),
applicant,
and
 Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
respondent.

CITED AS: Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)

Board Files: 22652-C, 22659-C, 22663-C

Decision no. 187
 August 12, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Reconsideration - Bargaining to impasse - Bad faith bargaining - Effect of collective agreement - Remedy - Intrusiveness - Reconsideration arises out of two Board orders and a letter decision (CIRB LD 563) - Board had determined employer failed to bargain in good faith contrary to section 50(a) of the *Code* as it negotiated to impasse matters outside proper scope of negotiations - Board issued orders that employer cease and desist from violations of section 50(a), bargain in good faith, and leave final offer open for specified time period - Board determined certain portion of employer's bargaining proposal was unenforceable as it is contrary to objectives of the *Code* to permit employees in a defined bargaining unit to bind activities of employees beyond scope of that bargaining unit - That is not to say that if in accordance with broad notions of freedom of contract, an employer and a bargaining agent so choose, they may not insert broader obligations within a signed collective agreement - However, if such terms go beyond the scope of a collective agreement as contemplated by the *Code* and cause industrial conflict to arise, they must be viewed with care - At some point, pressing to impasse matters so broad in scope as to go well beyond such terms and conditions of employment matters may amount to bargaining in bad faith - Board is willing to assess merits of a section 50(a) complaint by examining

Motifs de décision

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV),
requérante,
et
 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intimé.

CITÉ: Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)

Dossiers du Conseil: 22652-C, 22659-C, 22663-C

Décision n° 187
 le 12 août 2002

Demande de réexamen conformément à l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Réexamen - Négociations menant à une impasse - Négociations de mauvaise foi - Effet de la convention collective - Mesures de redressement - Ingérence - La demande de réexamen fait suite à deux ordonnances rendues par le Conseil et à une décision-lettre (CCRI LD 563) - Le Conseil avait déterminé que l'employeur a négocié de mauvaise foi, contrairement à l'obligation qui est prévue à l'alinéa 50a) du *Code*, car il a négocié au point de créer une impasse des questions excédant la portée normale des négociations - Le Conseil a ordonné à l'employeur de cesser de contrevenir ainsi à l'alinéa 50a), de négocier de bonne foi et de laisser l'offre finale comme proposée pendant une période déterminée - Le Conseil a déterminé qu'une portion de la proposition de l'employeur n'était pas exécutoire au motif qu'il est contraire aux objectifs du *Code* de permettre aux employés faisant partie d'une unité de négociation décrite de restreindre les activités d'employés ne faisant pas partie de cette unité de négociation - Cela ne signifie pas pour autant que si un employeur et un agent négociateur le souhaitent, sur le fondement des notions générales de liberté contractuelle, ils ne peuvent insérer d'obligations plus générales dans une convention collective dûment signée - Toutefois, si ces modalités excèdent la portée de la convention collective telle qu'elle est envisagée dans le *Code* et qu'elles donnent lieu à un conflit de

content of bargaining proposal in certain limited circumstances such as where content is illegal, contrary to public policy, or so far from accepted norms of industry that it must be unreasonable - Reconsideration panel agreed with original decision and found no reason to alter conclusions nor disturb disposition of matter.

travail, elles doivent être examinées avec soin - À un moment ou à un autre, le fait d'insister, au point de créer une impasse, sur des questions de portée si générale qu'elles excèdent largement celle des conditions d'emploi peut équivaloir à négocier de mauvaise foi - Le Conseil est disposé à évaluer le bien-fondé d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 50a) en examinant le contenu des propositions de négociation dans certaines circonstances limitées, comme dans les cas où le contenu est illégal et contraire à l'ordre public, ou tellement éloigné des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'il doit être tenu pour déraisonnable - Le banc de révision a souscrit à la décision du banc initial et n'a vu aucune raison de modifier les conclusions de ce dernier ou de modifier la manière dont il a tranché l'affaire.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon Q.C., Chairperson, Ms. Michele A. Pineau and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons. This is a unanimous decision of the reconsideration panel.

Le Conseil était composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, et de M^e Michele A. Pineau et M^e Edmund E. Tobin, Vice-présidents. Il s'agit d'une décision unanime du banc de révision.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r.

[1] This matter comes before the present reconsideration panel of the Canada Industrial Relations Board by virtue of an application initially filed with the Board by the applicant on November 29, 2001. In that application counsel for Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (Global Lethbridge or the employer) indicated that it wished to request reconsideration of a decision of the Board reflected in an order of the Board dated November 28, 2001. In that order, the Board had declared that Global Lethbridge had failed to bargain in good faith contrary to section 50(a) of the *Canada Labour Code* (the *Code*) and that certain portions of Global Lethbridge's bargaining proposal to the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) representing employees of Lethbridge TV were unenforceable as between Global Lethbridge and the union as the said portions of the proposal were contrary to the public policy and objectives of the *Code*. At the time when the application for reconsideration of the decision under section 18 of the *Code* was filed initially, on November 29, 2001, the reasons for the decision of the Board panel now under reconsideration had not been released. A letter attached to the order of November 28, 2001 had advised that the reasons for

[1] Le banc de révision du Conseil canadien des relations industrielles est saisi de la présente affaire dans le contexte d'une demande déposée initialement par la requérante auprès du Conseil, le 29 novembre 2001. Dans cette demande, le procureur de Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corporation (CISA-TV) (Global Lethbridge ou l'employeur) a indiqué que la requérante souhaitait demander le réexamen d'une ordonnance rendue par le Conseil le 28 novembre 2001, dans laquelle celui-ci a déclaré que Global Lethbridge avait manqué à l'obligation de négocier de bonne foi, contrevenant ainsi à l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* (le *Code*), et que certaines parties de la proposition que Global Lethbridge a présentée au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat), représentant les employés de Lethbridge TV, n'étaient pas exécutoires entre Global Lethbridge et le syndicat puisqu'elles étaient contraires à l'ordre public et aux objectifs du *Code*. À la date à laquelle la demande de réexamen a été déposée en vertu de l'article 18 du *Code*, soit le 29 novembre 2001, les motifs de la décision du banc initial n'avaient pas encore été publiés. Une lettre jointe à l'ordonnance du 28 novembre 2001 indiquait que les motifs de décision seraient rendus à une date ultérieure.

decision would follow at a later date. In its request for reconsideration of November 29, 2001 Global Lethbridge reserved the right to make any appropriate submission once it was in possession of the Board's reasons for the order of November 28, 2001.

[2] It is useful to first set out herein the relevant portion of the text of the initial order of the Board dated November 28, 2001:

AND WHEREAS the Board, after reviewing the impugned proposal identified as Article 13.1, which reads:

"13.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, as defined in the *Canada Labour Code*, or any other stoppage, total or partial, **nor engage in any activity which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV during the term of this Agreement.** The Company will not cause, engage in or permit a lockout during the term of this Agreement."

has determined that specifically only that portion of Article 13.1 which is emphasized in bold type above is contrary to the public policy and the objectives of the *Canada Labour Code*;

AND WHEREAS the Board has determined that the respondent employer created a bargaining impasse which included the above-referenced Article 13.1 and sought to compel the applicant union to include this proposed article in full in the collective agreement as evidenced in the contents of the employer's final offer dated November 15, 2001;

NOW THEREFORE THE BOARD DECLARES:

1. That the respondent employer has failed to bargain in good faith contrary to section 50(a) of the *Canada Labour Code*, and accordingly the Board finds no labour relations purpose to make any or further determinations with respect to Section 94(3)(b);
2. That the portion of the employer's proposal identified as Article 13.1 emphasized in bold type above, being contrary to the public policy and objectives of the *Canada Labour Code*, is unenforceable as between the parties to this application;
3. That the Board retains jurisdiction to deal with any matter arising out of the above declarations should the parties be unable to resolve such matters between themselves;

ISSUED at Ottawa, this 28th day of November 2001, by the Canada Industrial Relations Board.

Dans sa demande de réexamen du 29 novembre 2001, Global Lethbridge s'est réservée le droit de présenter des observations pertinentes une fois prononcés les motifs de l'ordonnance rendue par le Conseil le 28 novembre 2001.

[2] Dans un premier temps, il convient de reproduire la partie pertinente de l'ordonnance initiale rendue par le Conseil le 28 novembre 2001:

ET ATTENDU QUE le Conseil, après avoir examiné la proposition contestée, à savoir l'article 1, dont le libellé est le suivant:

13.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève au sens du *Code canadien du travail* ou tout autre arrêt de travail, qu'il soit partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation d'y prendre part ou de se livrer toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de déclarer un lock-out ou de permettre ou faire en sorte qu'il y ait lock-out».

a déterminé expressément que seule la partie de l'article 13.1 mise en évidence au moyen de caractères gras, ci-dessus, est contraire à l'ordre public et aux objectifs du *Code canadien du travail*;

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé que, dans le cadre des négociations, l'employeur intimé a créé une impasse en ce qui concerne l'article 13.1, reproduit ci-dessus, et a tenté de contraindre le syndicat requérant à inclure cet article au complet dans la convention collective, ainsi que le révèle le contenu de l'offre finale de l'employeur datée du 15 novembre 2001;

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL DÉCLARE:

1. que l'employeur intimé a manqué à son obligation de négocier de bonne foi ainsi qu'il y est tenu en vertu de l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail*, de sorte que le Conseil ne voit aucune raison, liée aux relations du travail, de prendre quelque autre décision que ce soit relativement à l'alinéa 94(3)b);
2. que la portion de la proposition de l'employeur contenue à l'article 13.1, et mise en évidence en caractères gras ci-dessus, étant contraire à l'ordre public et aux objectifs du *Code canadien du travail*, n'est pas exécutoire entre les parties à la présente demande;
3. que le Conseil se réserve le droit de traiter toute autre question découlant des déclarations ci-dessus, si les parties sont incapables de résoudre ces questions elles-mêmes;

DONNÉE à Ottawa, ce 28^e jour de novembre 2001, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(traduction)

[3] On December 10, 2001 the panel under review issued its reasons for decision in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, December 10, 2001 (CIRB LD 563), setting out its reasons for the above order. On that date, the Board also issued an additional order in the following terms:

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -
Communications, Energy and Paperworkers Union
of Canada,
applicant union,
- and -
Global Lethbridge, a division of CanWest
Global Communications Corp. (CISA - TV),
Lethbridge, Alberta,
employer.

WHEREAS the applicant filed an application with the Board on November 21, 2001, which was disposed of through a Board order dated November 28, 2001;

AND WHEREAS the applicant filed an additional complaint arising out of the respondent employer's response to the above noted Board order, alleging that the respondent employer acted in a manner inconsistent with the order and which reflected a refusal to comply with the order;

AND WHEREAS the Board has received and considered the parties' written submissions and, pursuant to its discretionary powers under section 16.1, is satisfied that the documents on file, together with the evidence and representations it received in the hearings held on November 26 and 27, 2001 in Vancouver, British Columbia, are sufficient to deal with the matter;

AND WHEREAS the Board has determined that the respondent employer withdrew its final offer without any or sufficient notice to the applicant union on November 28, 2001.

NOW THEREFORE THE BOARD ORDERS:

1) That the respondent employer, having acted in a manner contrary to section 50(a) of the *Canada Labour Code* by failing to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, shall cease and desist from such improper conduct and any similar violations of section 50(a) and shall forthwith conduct itself in good faith in its collective bargaining with the union;

2) That the respondent employer's final offer shall remain open for ratification until December 24, 2001, unless the respondent employer notifies the union of its intention to extend the final offer for a longer period, and specifically that the retroactive wages provision in the proposed Article 27 shall remain open for ratification by the union until midnight on December 12, 2001;

[3] Le 10 décembre 2001, le banc initial a prononcé les motifs de décision dans l'affaire *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, 10 décembre 2001 (CCRI LD 563). Le même jour, le Conseil a également rendu l'ordonnance supplémentaire suivante:

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

-et -
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
syndicat requérant,
- et -
Global Lethbridge, une division de CanWest
Global Communications Corp. (CISA - TV),
Lethbridge (Alberta),
employeur.

ATTENDU QUE le requérant a présenté une demande au Conseil le 21 novembre 2001, que le Conseil a tranchée au moyen d'une ordonnance datée du 28 novembre 2001;

ET ATTENDU QUE le requérant a déposé une plainte additionnelle, par suite de la réponse de l'employeur intimé à l'ordonnance du Conseil susmentionnée, plainte selon laquelle il est allégué que l'employeur intimé a agi d'une manière allant à l'encontre de l'ordonnance et représentant un refus de se conformer à l'ordonnance;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu et pris en considération les observations écrites des parties et que, en vertu des pouvoirs discrétionnaires que lui confère l'article 16.1, il est convaincu que les documents au dossier, ainsi que les éléments de preuve et observations qu'il a reçus lors des audiences tenues les 26 et 27 novembre 2001 à Vancouver (Colombie-Britannique), suffisent pour qu'il traite l'affaire;

ET ATTENDU QUE le Conseil a établi que l'employeur intimé a retiré son offre finale sans avis ou sans avis suffisant au syndicat requérant le 28 novembre 2001.

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL ORDONNE:

1) que l'employeur intimé, ayant agi contrairement à l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* en manquant de faire tout effort raisonnable en vue de conclure une convention collective, cesse de se conduire de cette façon inappropriée et de contrevenir de toute façon semblable à l'alinéa 50a), et qu'il fasse preuve de bonne foi dans ses agissements en négociant collectivement avec le syndicat;

2) que l'offre finale de l'employeur intimé demeure proposée pour ratification jusqu'au 24 décembre 2001, à moins que l'employeur intimé avise le syndicat de son intention de prolonger cette période, et précisément que la disposition sur les salaires rétroactifs de l'article 27 demeure proposée pour ratification par le syndicat jusqu'à minuit le 12 décembre 2001;

3) That the Board retains jurisdiction to deal with any matter arising out of the above orders.

ISSUED at Ottawa, this 10th day of December 2001, by the Canada Industrial Relations Board.

[4] It is also useful to quote here from the Board's reasons for decision dated December 10, 2001, (*Global Lethbridge, a division of Canwest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, *supra*), which explains the Board's reasons for the order issued on November 28, 2001;

While the above quotation is admittedly lengthy, it is an extremely useful summary to direct the Board's examination of the parties' conduct in collective bargaining. One of the allegations concerned Global's deadline for ratification that would provide the retroactive wages as an incentive. Such blunt bargaining techniques, while occasionally successful, seldom accomplish the objectives sought by the employer. While not very common, it is not unlawful or otherwise improper to offer retroactive wages conditional upon the union's ratification by a specified date, when viewed both objectively and subjectively. Such an approach falls squarely into what the Board has often described as hard or ruthless bargaining, with which the Board has consistently refused to interfere. In these circumstances, the Board once again refuses to interfere in the manner requested by the applicant union. Accordingly, the application concerning article 27(b) is dismissed and the Board specifically rejects the need to extend the time limit for ratification, given the timeliness of the Board order disposing of the whole of the union's application and the time remaining for ratification of the final offer.

The Board is similarly mindful of its steadfast refusal to assess the merits of a complaint under section 50(a) by examining the content of the bargaining proposals. However, the Board has been willing to consider the content of the bargaining proposals in certain limited circumstances. Some of those circumstances are identified in the above excerpt from *Nav Canada*, *supra*, and include instances where the content of the bargaining proposals is illegal, contrary to public policy, and "by ... looking to comparable standards and practices ..., viewed objectively, it can be seen that its proposals are so far from the accepted norms of the industry that they must be unreasonable."

In this case, Global was proposing a very broad provision, which it described to the Board as a "no-harms" clause. On its face, article 13's broad language served to obscure its intended scope or effect. By reviewing its evolution in collective bargaining and the parties' submissions, it was evidently designed to restrict the activities of CEP, a union with responsibilities beyond those of the Lethbridge bargaining unit. The critical wording was highlighted by the union as follows:

3) que le Conseil se réserve le droit de traiter toute affaire découlant des ordonnances susmentionnées.

DONNÉE à Ottawa, ce 10^e jour de décembre 2001, par le Conseil canadien des relations industrielles.

[4] Il convient de citer, à cette étape-ci, un extrait des motifs de décision du Conseil, datés du 10 décembre 2001 (*Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, précitée), qui fondent l'ordonnance que le Conseil a rendue le 28 novembre 2001:

Il faut convenir que l'extrait précité est long, mais il constitue un résumé extrêmement utile aux fins de l'examen par le Conseil du comportement des parties dans le cadre des négociations collectives. L'une des allégations porte sur le délai de ratification que Global a fixé, et qui est assorti d'une mesure incitative relative aux salaires rétroactifs. Si ces méthodes de négociation sans détours portent parfois fruit, elles permettent rarement de réaliser les objectifs recherchés par l'employeur. Il n'y a rien d'illégal ni, par ailleurs, d'inapproprié, des points de vue objectif et subjectif, à offrir une hausse rétroactive des salaires sous réserve d'une ratification par le syndicat avant une certaine date, mais cela n'est pas chose courante. Cette méthode correspond exactement à ce que le Conseil a, à maintes reprises, qualifié de négociations dures et impitoyables, dans le cadre desquelles il a, dans tous les cas, refusé d'intervenir. Compte tenu des circonstances présentes, le Conseil refuse encore une fois d'intervenir dans le sens souhaité par le syndicat requérant. Par conséquent, la demande concernant l'alinéa 27b) est rejetée, et le Conseil rejette expressément la nécessité de proroger le délai de ratification étant donné la rapidité avec laquelle il s'est prononcé sur l'ensemble de la demande du syndicat et le délai qui reste à écouler pour ratifier l'offre finale.

Le Conseil est conscient également du fait qu'il a constamment refusé de se pencher sur le bien-fondé d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 50a) en examinant le contenu des propositions de négociation. Cependant, le Conseil est disposé à examiner le contenu des propositions en question dans certaines circonstances limitées. Certaines de ces circonstances sont énumérées dans l'extrait précité de l'affaire *Nav Canada*, précitée, et incluent les cas où le contenu des propositions de négociation est illégal et contraire à l'ordre public et où, «prenant en considération les normes et pratiques comparables ... objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'elles doivent être tenues pour déraisonnables».

Dans la présente affaire, Global proposait une disposition de portée très générale, qu'elle a décrite à l'intention du Conseil comme une clause de «non-préjudice». À première vue, le libellé général de l'article 13 servait à en masquer la portée ou l'effet souhaité. L'examen de son évolution, dans le contexte des négociations collectives, et des observations des parties permet de constater que cette disposition a été manifestement conçue pour restreindre les activités du SCEP, un syndicat dont les responsabilités ne se limitent pas à l'unité de négociation de Lethbridge. Le syndicat a mis le libellé crucial en évidence:

“The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, as defined in the *Canada Labour Code*, or any other stoppage, total or partial, **nor engage in any activity which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV during the term of this Agreement.**”

In argument, the union suggested several scenarios that, it asserted, might constitute an illegal application of article 13. In order to find that article 13 is illegal, it must conflict with a provision of the *Code* or of other statute. In rebuttal, Global argued that the Board should adopt a “wait and see” approach, by refusing to make any determination until Global attempted to enforce the provision in the context of certain circumstances. Global differentiated between a patent illegality and a latent illegality, and urged the Board to act only if a patent illegality is evident on the face of the impugned article 13.

The Board has identified the critical problem as arising in the context of the union being signatory to the collective agreement. As a national union, it has other members to represent besides those in Lethbridge. The wording of article 13 is unreservedly broad, so as to cover both intentional and unintentional harm to the Lethbridge television station, as a result of the union’s activity. The Board was unwilling to consider such ambiguous examples of illegality as the interference with a union’s freedom of expression. While this interference may be real and potentially illegal, the Board is more concerned about the employees’ rights and the unions’ obligations, as explicitly provided for under the *Code*.

The television industry, like many others, is experiencing an increased consolidation of operations, [to] maintain or increase the competitive viability of its operations. One of the most common advantages to the horizontal integration of the industry, coupled with the latest technological advances, is the increased ability to provide news feeds from one television station to another. In Alberta, it is reasonable to anticipate that live news programming (such as the early morning or early evening news programming) from either Edmonton or Calgary are currently, or will be, fed to the Lethbridge station for broadcasting. Such is the nature of the television industry in Western Canada.

Given the news feed scenario, the CEP and unionized employees working in Calgary or Edmonton could be prevented from initiating any lawful job action, including a strike, without creating a breach of the union’s obligations in Lethbridge, under article 13. A strike at a Global television station in Calgary or Edmonton may disrupt or limit the programming feeds available to Global Lethbridge, thereby unintentionally inflicting the harm contemplated in article 13. This lawful activity explicitly permitted by the *Code* would reasonably fall within the limitation sought by Global in the proposed article 13.1. Such a limitation would have occurred without the union membership in Calgary or Edmonton having been provided with the opportunity to ratify and accept the limitation imposed upon them through another collective agreement. It is contrary to the objectives of the *Code* to permit employees in one bargaining unit to bind the scope of permissible activities of employees in another bargaining unit.

«Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu’il y ait grève au sens du *Code canadien du travail* ou tout autre arrêt de travail, qu’il soit partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l’unité de négociation d’y prendre part ou de **se livrer à toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV.**»

Dans le cadre de son argumentation, le syndicat a proposé plusieurs scénarios qui, a-t-il affirmé, pourraient constituer une application illégale de l’article 13. Pour que l’article 13 soit déclaré illégal, il doit y avoir conflit avec une disposition du *Code* ou d’une autre loi. En contre-argument, Global a fait valoir que le Conseil devait temporiser, en retardant sa décision jusqu’à ce que Global tente de faire appliquer la disposition dans le contexte de certaines circonstances. Global a établi une distinction entre une illégalité manifeste et une illégalité latente, et elle a prié instamment le Conseil de n’agir que si une illégalité était manifeste à la lecture de l’article 13 contesté.

Le Conseil était d’avis que le problème crucial était dû au fait que le syndicat est signataire de la convention collective. À titre de syndicat national, il doit représenter d’autres membres en plus de ceux de Lethbridge. Le libellé de l’article 13 est sans aucun doute général, de façon à couvrir tout préjudice causé à la station de télévision de Lethbridge, de manière intentionnelle ou non, par suite d’activités du syndicat. Le Conseil n’était pas disposé à se pencher sur des exemples aussi ambigus d’illégalité qu’une entrave à la liberté d’expression d’un syndicat. Bien que cette entrave puisse être véritable et se révéler illégale, le Conseil est davantage concerné par les droits des employés et par les obligations des syndicats, ainsi qu’il est prévu explicitement dans le *Code*.

Le secteur de la télévision, à l’instar de nombreux autres secteurs, est touché par un nombre accru de fusions des activités afin d’en maintenir ou d’en accroître la viabilité concurrentielle. L’un des avantages les plus courants de l’intégration horizontale, en plus des progrès technologiques récents, est la capacité accrue de permettre la transmission de nouvelles d’une station de télévision à une autre. En Alberta, il est raisonnable de prévoir que les programmes de nouvelles en direct (comme les programmes du matin ou du soir) à partir d’Edmonton ou de Calgary sont ou seront transmis à la station de Lethbridge afin d’y être diffusés. Telle est la nature de l’industrie de la télévision dans l’Ouest canadien.

Étant donné cette manière de transmettre les nouvelles, sous le régime de l’article 13, le SCEP et les employés syndiqués travaillant à Calgary ou à Edmonton pourraient se voir empêcher d’entreprendre tout moyen de pression légal au travail, y compris une grève, sans ainsi créer un manquement aux obligations du syndicat à Lethbridge. Une grève affectant une station de télévision Global à Calgary ou à Edmonton pourrait perturber ou limiter les transmissions de programmes dont dispose Global Lethbridge, de sorte que le syndicat causerait de manière non intentionnelle le préjudice prévu à l’article 13. Cette activité légale permise expressément par le *Code* relèverait raisonnablement de la limite que Global cherche à imposer au moyen de l’article 13.1 proposé. Une telle limite aurait été imposée aux membres du syndicat à Calgary ou à Edmonton si ces derniers n’avaient pas eu la possibilité de la ratifier et de l’accepter au moyen d’une autre convention collective. Il est contraire aux objectifs du *Code* de permettre

Such unduly restricts and interferes with those employee freedoms contained in article 8(1) and, more importantly, strikes at the very heart of the appropriateness (e.g., community of interest considerations) of previously established bargaining units.

Section 37 of the *Code* imposes a positive obligation upon a union, both in collective bargaining and in grievance handling, to fairly represent its members:

“37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.”

The union could quite possibly find itself in breach of section 37 towards one bargaining unit, as a result of the impact of article 13 from the Lethbridge bargaining unit's collective agreement.

Whereas the Board could pursue the examination of article 13 in terms of potential illegality, it has determined that such an examination is unnecessary, in light of the limited evidence before the Board. Article 13 is, on its face, contrary to the public policy and general objectives of the *Code*. It restricts a trade union from the proper discharge of its statutory responsibilities under section 37. It interferes with previous Board certification orders, without enabling a proper review of the bargaining unit structures, as contemplated in the *Code*. It also permits employees and a collective agreement in one bargaining unit, to restrict the lawful activities of employees in another bargaining unit, without their knowledge or consent.

Most important, however, is the fact that, when viewed objectively, the concepts embodied within article 13 are so far from the accepted norms of collective bargaining proposals in the industry, or in any industry that the Board can consider, as to be determined by the Board as constituting an unreasonable proposal. By placing the article 13 proposal before the union and by thereafter persisting in its inclusion in the final offer, the Board considers such conduct as failing to bargain in good faith, to the extent that it did not make every reasonable effort to enter into a collective agreement. Such a conclusion is squarely within the established jurisprudence quoted above from the Board's decision in *Nav Canada, supra*.

(pages 13-16)

[5] Subsequent to the issuance of the December 10, 2001 order and reasons, on December 11, 2001, the Board, through its Regional Director and Registrar for

aux employés faisant partie d'une unité de négociation de fixer les paramètres des activités permises d'employés faisant partie d'une autre unité de négociation. En effet, on restreint et entrave ainsi indûment les libertés de ces employés qui sont prévues au paragraphe 8(1) et, encore plus important, on porte atteinte à l'habileté de négocier collectivement des unités de négociation établies antérieurement (p. ex. les facteurs relatifs à l'existence de communauté d'intérêts).

L'article 37 du *Code* impose l'obligation concrète au syndicat, dans le cadre des négociations collectives et du traitement d'un grief, de représenter ses membres équitablement:

«37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.»

Le syndicat pourrait très probablement se trouver à manquer à l'article 37 à l'égard d'une unité de négociation du fait de l'article 13 de la convention collective conclue par l'unité de négociation de Lethbridge.

Le Conseil pourrait poursuivre l'examen de l'article 13 pour déterminer si celui-ci est illégal, mais il a jugé qu'un tel examen était inutile compte tenu de la preuve restreinte qui lui a été présentée. À première vue, l'article 13 est contraire à l'ordre public et aux objectifs généraux du *Code*. Il restreint la capacité d'un syndicat de s'acquitter régulièrement des responsabilités qui lui sont imposées en vertu de l'article 37. Il fait entrave à des ordonnances d'accréditation rendues antérieurement par le Conseil sans permettre un examen raisonnable des structures des unités de négociation, ainsi qu'il est prévu au *Code*. Il permet également aux employés - et à une convention collective - faisant partie d'une unité de négociation de restreindre les activités légales des employés faisant partie d'une autre unité de négociation sans le consentement de ces derniers ou à leur insu.

Cependant, le plus important, du point de vue objectif, est le fait que les concepts qui trouvent leur application à l'article 13 sont à ce point éloignés des normes acceptées relativement aux propositions de négociations collectives dans ce secteur d'activité ou dans tout secteur à l'égard duquel le Conseil est compétent, que celui-ci peut déterminer qu'ils constituent une proposition déraisonnable. L'employeur ayant présenté la proposition relative à l'article 13 au syndicat et ayant ensuite insisté pour qu'elle soit incluse dans l'offre finale, le Conseil considère ce comportement comme un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi, dans la mesure où l'employeur n'a pas fait tout effort raisonnable en vue de conclure une convention collective. Cette conclusion est tout à fait conforme à la jurisprudence établie tirée précédemment de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *Nav Canada*, précitée.

(pages 13-16; traduction)

[5] À la suite de l'ordonnance rendue le 10 décembre 2001 et des motifs prononcés le lendemain, le Conseil, par l'intermédiaire de son directeur régional et greffier

the Western Region, received a further letter from counsel for Global Lethbridge. The letter of that date advised that Global Lethbridge would be filing a detailed application for reconsideration of the Board's order of December 10, 2001 set out above, and that it would also be filing an application to stay clause 2 of the said order. The letter requested that the initial panel of the Board be notified of the forthcoming stay application and that the reconsideration panel be notified as well.

[6] The detailed application for reconsideration, dated December 11, 2001, was received at the Board's Western Region by fax on that date. The relief requested in that reconsideration application was as follows:

SUMMARY OF RELIEF REQUESTED

In summary, CISA-TV requests the following relief:

1. Reconsideration of Board Order granted November 28, 2001 ("Order 1") (Tab 3);
2. Reconsideration of Board Order dated December 10, 2001 ("Order 2") (Tab 16);
3. A stay of Order 2 pending Reconsideration and/or appeal(s) of this case, and, alternatively an interim stay pending an appeal to the Court;
4. If the Union purports to ratify the Collective Agreement in accordance with the Order of the Board, a stay of the effect of such vote.

With respect to the stay application, Order 2 specifically provides in Clause 3:

"That the Board retains jurisdiction to deal with any matter arising out of the above orders."

As such, it is appropriate to apply, at first instance, to the Panel of the Board that granted Order 2 for a stay.

[7] The application of December 11, 2001 also set out the grounds for reconsideration. It is also useful to quote directly from the submissions contained in that application:

de la région de l'Ouest, a reçu une autre lettre du procureur de Global Lethbridge indiquant l'intention de sa cliente de déposer une demande détaillée de réexamen de l'ordonnance rendue par le Conseil le 10 décembre 2001, reproduite précédemment, de même qu'une demande visant à surseoir à l'application du deuxième paragraphe contenu dans la déclaration de l'ordonnance en question. Dans cette même lettre, le procureur demandait que le banc initial du Conseil soit avisé de la demande de sursis à venir et que le banc de révision en soit avisé lui aussi.

[6] La demande détaillée de réexamen, datée du 11 décembre 2001, a été reçue ce jour-là au bureau du Conseil de la région de l'Ouest par télécopieur. La mesure de redressement suivante y est demandée:

RÉSUMÉ DE LA MESURE DE REDRESSEMENT DEMANDÉE

En résumé, CISA-TV demande la mesure de redressement suivante:

1. Le réexamen de l'ordonnance que le Conseil a rendue le 28 novembre 2001 (première ordonnance) (onglet 3);
2. Le réexamen de l'ordonnance que le Conseil a rendue le 10 décembre 2001 (seconde ordonnance) (onglet 16);
3. Le sursis d'exécution de la seconde ordonnance en attendant le réexamen et/ou les appels dans cette affaire et, subsidiairement, un sursis provisoire pendant qu'un appel est devant la Cour;
4. Si le syndicat prétend ratifier la convention collective conformément à l'ordonnance rendue par le Conseil, la suspension de la mise en application des résultats du vote tenu à cet égard.

En ce qui concerne la demande de sursis, la seconde ordonnance prévoit expressément ceci à la clause 3 des mesures ordonnées:

«que le Conseil se réserve le droit de traiter toute affaire découlant des ordonnances susmentionnées».

Pour cette raison, il convient de présenter la demande de sursis, en première instance, au banc du Conseil qui a rendu la seconde ordonnance.

(traduction)

[7] La demande du 11 décembre 2001 énonce elle aussi les motifs à l'appui de la demande de réexamen. Il est utile encore une fois de reproduire les observations contenues dans cette demande:

CEP framed its challenge to Article 13 on the basis of restricted communication contrary to the Charter. In considering this complaint, the Board stated at page 14:

“... the Board was unwilling to consider such ambiguous examples of illegality as the interference with a Union’s freedom of expression.”

Instead of deciding on this issue, the Board founded its decision as to the unenforceability of Article 13.1 on its views of the television industry and its views of CEP as a National Union (see page 14-15). No evidence was called by CEP or CISA-TV with respect to these issues and speculations. None. No questions were put by the Board to counsel with respect to these issues or speculations. None.

The Board did not request further evidence or submissions with respect to its views. It did not provide any of the parties notice of its considerations. It did not call for evidence or rebuttal or argument on its observations.

Surely, in the circumstances of adjudicating on an alleged unfair labour practice and granting an extraordinary remedy, the Board should have permitted the parties an opportunity to respond to its unilateral views. Natural Justice demands such a result and this case should be reconsidered for this reason alone.

(II) UNENFORCEABILITY

The Board determined at page 15 of its reasons:

“Most important, however, is the fact that when viewed objectively, the concepts embodied within Article 13 are so far from the accepted norms of collective bargaining proposals in the industry, or in any industry that the Board can consider, as to be determined by the Board as constituting an unreasonable proposal.” *[emphasis added]*

The Board is wrong in this “most important” determination. No evidence was requested or called before the Panel on the existence of other like clauses in other collective agreements in this industry with other television stations. Such clauses do exist and have existed for years. CISA-TV will tender examples of clauses with various restrictions on Union activity and the activity of Union Members in a reconsideration hearing, or by affidavit (whichever the Board directs). CEP should not be in a position to object to such evidence correcting the Board’s error. It is a party to several collective agreements which have such clauses. To make such a finding in the absence of any evidence on the subject or any inquiry by the Board is *patently unreasonable*. It is one thing for the Board to make a finding of fact. It is altogether another thing to speculate mistakenly on the issue that it considers *most important*.

À l’appui de sa contestation de l’article 13, le SCEP a invoqué la communication restreinte, contraire à la Charte. Dans le cadre de son examen de cette plainte, le Conseil a dit ceci à la page 14:

«... Le Conseil n’était pas disposé à se pencher sur des exemples aussi ambigus d’illégalité qu’une entrave à la liberté d’expression d’un syndicat.»

Plutôt que de trancher cette question, le Conseil a fondé sa décision relative au caractère non exécutoire de l’article 13.1 sur son opinion de l’industrie de la télévision et du SCEP en tant que syndicat national (voir pages 14 et 15). Aucune preuve n’a été produite par le SCEP ou par CISA-TV relativement à ces questions et hypothèses. Aucune. Le Conseil n’a posé aucune question au procureur relativement à ces questions ou hypothèses. Aucune.

Le Conseil n’a demandé aucun autre élément de preuve et aucune autre observation sur ses opinions. Il n’a donné aux parties aucun avis des facteurs qu’il a pris en considération. Il n’a demandé aucune preuve ou contre-preuve ni aucune argumentation sur ses observations.

Comme il s’agissait d’une décision relative à une allégation de pratique déloyale de travail et d’une mesure de redressement extraordinaire, le Conseil aurait certainement dû permettre aux parties de répondre à ses opinions unilatérales au nom de la justice naturelle. Pour ce seul motif, la présente affaire devrait être réexaminée.

(II) CARACTÈRE NON EXÉCUTOIRE

À la page 15 de ses motifs, le Conseil a déterminé ce qui suit:

«Cependant, le plus important, du point de vue objectif, est le fait que les concepts qui trouvent leur application à l’article 13 sont à ce point éloignés des normes acceptées relativement aux propositions de négociations collectives dans ce secteur d’activité ou dans tout secteur à l’égard duquel le Conseil est compétent, que celui-ci peut déterminer qu’ils constituent une proposition déraisonnable.» *[nous soulignons]*

Ce que le Conseil estime être des plus importants est erroné. Le banc n’a demandé la production d’aucun autre élément de preuve, et il n’a demandé à entendre aucun autre témoin sur l’existence de clauses semblables faisant partie des conventions collectives conclues dans ce même secteur avec d’autres stations de télévision. De telles clauses existent bel et bien et ce, depuis des années. CISA-TV soumettra des exemples de clauses restreignant de diverses façons les activités d’un syndicat et celles des syndiqués, dans le cadre d’une audience de réexamen ou par affidavit (selon ce que le Conseil ordonnera). Le SCEP ne devrait pas être en mesure de s’objecter à une telle preuve, dont l’effet est de corriger l’erreur du Conseil. Il est partie à plusieurs conventions collectives contenant de telles clauses. Il est *manifestement déraisonnable* de tirer une telle conclusion en l’absence d’une preuve sur le sujet ou d’une enquête par le Conseil. Que le Conseil tire une conclusion de fait, c’est une chose, mais qu’il fasse des conjectures erronées sur la question qu’il estime des plus importantes, c’en est une autre.

Even in general terms, it is submitted that the Board's decision is also patently unreasonable. The Board speculated that because Article 13.1 could restrict a trade union from the proper discharge of its statutory responsibility under Section 37 of the Code it was therefore unenforceable. It is submitted that this reasoning is fundamentally flawed. "No strike" clauses exist in virtually every collective agreement. Almost all no strike clauses prohibit the Union *and its members* and members of the Local from participating in *any* strike during the term of the Collective Agreement. Such clauses necessarily fetter the activity of members which could otherwise be lawful. Absent such a contractual provision, a member of a Local may take part in another (lawful) strike at an unrelated local. Other members of the Union are bound to such provisions without their consent.

If the Board's logic is applicable, all such no strike clauses must necessarily be unenforceable as a matter of policy. It is respectfully submitted that this result cannot be so and that the Board's finding is patently unreasonable because its fundamental basis is flawed.

In fact, almost collective agreements, by their very nature, **restrict** the otherwise lawful and permissible activity of the Union, its members and the Local and the Employer. The degree of restriction is properly the subject matter of free collective bargaining.

(III) POLICY

As a matter of policy, it is respectfully submitted that an employer must be permitted to bargain for a "no-harm" clause where the Union and/or its members may be in a position to damage the interests of a Local which is subject to a Collective Agreement. CISA-TV has said, and continues to say, that it cannot bind itself to the economic and other benefits which would be available to its employees through the instrument of a Collective Agreement, so long as the bargaining agent continues to insist during the period in which those economic and other benefits are guaranteed, that the Union should retain the right or option to engage in activity which would, or could, undermine the legitimate business interests of CISA-TV - including its ability to pay.

Sound labour management relations, we respectfully submit, would be undermined in a circumstance where a Union is able to inflict economic harm on a Local while a Collective Agreement is in force with respect to that Local. This is not a new position nor a new principle of law. It is respectfully submitted that to determine that such a bargaining position is unenforceable (in the absence of evidence) is patently unreasonable.

CISA-TV notes that the common law not only permits no-harm clauses to be negotiated between employers and employees - it actually **implies** such obligations even where they have not been negotiated. Employees can be dismissed for cause (on appropriate facts) where they deliberately or actually harm the interests of the employer. It is respectfully submitted that it

Même de manière générale, nous soutenons que la décision du Conseil est également manifestement déraisonnable. Le Conseil a supposé que, parce que l'article 13.1 pouvait empêcher un syndicat de s'acquitter régulièrement de la responsabilité qui lui incombe aux termes de l'article 37 du *Code*, il était non exécutoire. À notre avis, ce raisonnement est fondamentalement vicié. Les clauses de renonciation à la grève existent dans pour ainsi dire toutes les conventions collectives. Presque toutes ces clauses interdisent au syndicat **et à ses membres** et aux membres de la section locale de participer à **quelque** grève **que ce soit** pendant la durée de la convention collective. De telles clauses font nécessairement entrave aux activités des membres qui pourraient par ailleurs être légales. En l'absence d'une telle disposition contractuelle, un membre d'une section locale peut prendre part à une autre grève (légale) déclenchée par une section locale non liée. D'autres membres du syndicat sont liés par de telles dispositions sans leur consentement.

En principe, si l'on applique la logique du Conseil, toutes ces clauses de renonciation à la grève doivent nécessairement être non exécutoires. À notre humble avis, un tel résultat ne peut valoir et la conclusion du Conseil est manifestement déraisonnable, car elle repose sur un fondement vicié.

De fait, presque toutes les conventions collectives, de par leur nature même, **restreignent** les activités par ailleurs légales et permises du syndicat, de ses membres et de la section locale, ainsi que de l'employeur. La mesure de cette restriction fait l'objet, comme il se doit, de libres négociations collectives.

(III) PRINCIPLE

Nous soutenons respectueusement qu'en principe, un employeur doit pouvoir négocier l'inclusion d'une clause de «non-préjudice» lorsque le syndicat ou ses membres peuvent nuire aux intérêts d'une section locale partie à une convention collective. CISA-TV a dit, et continue de dire, qu'elle ne peut s'engager à offrir à ses employés des avantages économiques et autres dans le cadre d'une convention collective si l'agent négociateur continue d'insister pour que, au cours de la période pendant laquelle ces avantages économiques et autres sont garantis, le syndicat puisse conserver le droit ou l'option de se livrer à une activité qui nuirait ou pourrait nuire aux intérêts commerciaux légitimes de CISA-TV, notamment à sa capacité de payer.

Nous soutenons respectueusement que l'existence de saines relations patronales-syndicales serait compromise si un syndicat pouvait infliger un préjudice économique à une section locale pendant la durée de la convention collective à laquelle est assujettie cette section locale. Il ne s'agit pas d'une thèse nouvelle ni d'un principe de droit nouveau. Nous soutenons respectueusement que la décision selon laquelle une telle position de négociation n'est pas exécutoire (en l'absence d'une preuve) est manifestement déraisonnable.

CISA-TV signale que la common law permet non seulement que des clauses de non-préjudice soient négociées entre les employeurs et les employés, mais elle **suppose** aussi l'existence de telles obligations même dans les cas où elles n'ont fait l'objet d'aucune négociation. Les employés peuvent être congédiés pour un motif déterminé (sur le fondement de faits

should not be contrary to the policy of the Code to bargain for like rights in a Collective Agreement.

BAD FAITH BARGAINING

The Board has determined that CISA-TV has bargained in bad faith. It is respectfully submitted that precisely the opposite conclusion is appropriate. CEP has in fact bargained in bad faith by refusing to bargain at all. In arriving at its conclusion with respect to bad faith bargaining, the Board sets out substantial components of the *Nav Canada* Decision in its reasons. Some components of that Decision from page 12 of the Board's reasons are worthy of direct reconsideration to demonstrate this submission in the face of the evidence. Together, the reasons in *Nav Canada* coupled with the evidence here shows the patent unreasonableness of the Board's decision.

Extracts from the *Nav Canada* Decision include:

"... The Board is concerned to emphasize the obligation of the parties to avoid acting in a manner that prevents full, informed and rational discussion of the issues. The requirement of rational discussion and its corollary, that parties effectively communicate with each other recognizing that proper collective bargaining depends upon effective communication, are of fundamental importance.

... In the view of the present Board, this interpretation of the meaning and intent of section 50(a) of the Code must be tempered by a consideration of the words of Mr. Justice Cory. In the passage quoted above, Mr. Justice Cory observed that section 59(a) of the Canada Labour Code has two facets. Not only must the parties bargain in good faith, but they must also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. ... There may well be exceptions, but as a general rule, the duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard, which can be ascertained by a board looking to comparable standards and practices within the particular industry."

Here, the Board has determined on CEP evidence that the Union simply **refused** to discuss the matter, with the result that Global was **forced** to try and resolve Article 13 on its own (tab 15, page 7 of the Board's reasons).

As noted above, the Board was also mistaken that Articles like the proposed 13 do not exist in this industry.

It is respectfully submitted that the patent unreasonableness of the Board's decision in finding an unfair labour practice, is manifestly clear from the above.

appropriés) lorsqu'ils nuisent délibérément ou effectivement aux intérêts de l'employeur. Nous soutenons respectueusement qu'il ne devrait pas être contraire au *Code* de négocier des droits semblables dans une convention collective.

NÉGOCIATIONS DE MAUVAISE FOI

Le Conseil a déterminé que CISA-TV avait négocié de mauvaise foi. Nous soutenons respectueusement que c'est en fait exactement la conclusion contraire qui s'impose. En fait, le SCEP a négocié de mauvaise foi en refusant de négocier tout simplement. En arrivant à sa conclusion sur cette question, le Conseil a repris des éléments importants des motifs de décision rendus dans l'affaire *Nav Canada*. Certains éléments de cette décision, repris à la page 12 des motifs du Conseil, valent la peine qu'on les examine directement pour démontrer le bien-fondé de cette observation au vu de la preuve. Les motifs prononcés dans l'affaire *Nav Canada*, combinés à la preuve produite en l'espèce, démontrent le caractère manifestement déraisonnable de la décision du Conseil.

Voici certains extraits de la décision rendue dans l'affaire *Nav Canada*:

«... Le Conseil se soucie de faire ressortir l'obligation des parties d'éviter d'agir de manière à empêcher une discussion complète, éclairée et rationnelle des questions en cause. L'exigence d'une discussion rationnelle et son corollaire, la communication efficace des parties entre elles, témoignant de la reconnaissance qu'une négociation collective convenable est fonction de l'efficacité de la communication, revêtent une importance fondamentale.

... De l'avis du présent Conseil, cette interprétation de la signification et de l'esprit de l'alinéa 50a) du *Code* doit être tempérée par un examen des mots utilisés par le juge Cory. Dans l'extrait cité ci-dessus, le juge Cory faisait remarquer que l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* comporte deux volets. Non seulement les parties doivent-elles négocier de bonne foi, mais elles doivent également faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective ... Il peut fort bien y avoir des exceptions mais, en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être évaluée selon une norme subjective, alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans un secteur d'activité donné.»

En l'espèce, le Conseil a déterminé, sur le fondement de la preuve produite par le SCEP, que le syndicat a simplement **refusé** de discuter de la question, de sorte que Global a été **forcée** de tenter de résoudre la question de l'article 13 elle-même (onglet 15, page 7 des motifs du Conseil).

Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le Conseil a cru erronément que les dispositions de la nature de l'article 13 proposé n'existaient pas dans ce secteur d'activité.

Nous soutenons respectueusement que le caractère manifestement déraisonnable de la décision du Conseil, qui a conclu à l'existence d'une pratique déloyale de travail, ressort clairement compte tenu de ce qui précède.

IMPROPER CHOICE OF REMEDY

Independent of the above, it is respectfully submitted that no matter which tests from *Royal Oak* are applied, the Board, in this case, has granted a dramatic and intrusive extraordinary Order contrary to the established grain of federal and provincial labour codes, by overriding the cherished principle of free Collective Bargaining.

This is not a case like *Royal Oak* where there has been an 18 month strike. There has been no violence. The impugned proposal here is directly connected to the *economics* of CISA-TV's offer. It is the Union and not the Employer which has refused to return to the table.

Order 1 simply declared a part of proposed Article 13 to be unenforceable. It also specifically stated that the Board retained jurisdiction **should the parties be unable to resolve such matters between themselves.**

The Board's objection to the impugned sections of Article 13 was its broad nature. At page 13 the Board stated:

"In this case, Global was proposing a very *broad* provision, which it described to the Board as a 'no harm' clause. On its face, Article 13's *broad* language served to obscure its intended scope or effect."

The Board concluded its analysis at page 16 stating:

"To the extent that Article 13 offends the public policy and general objectives of the Code, in particular the *broadly* worded phrase within Article 13 that intends to restrict the Union from engaging in any activity which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV, Article 13 shall be unenforceable as between the parties."

Here, there is no direct provision in the Code which would make the proposed Article 13 illegal. In fact, the Board so found. The Board was unable to "confidently conclude that Article 13 was illegal" (page 18 reasons).

Article 13 (or analogous provisions) exist in other agreements in the industry. This fact, and no patent illegality, caused CISA-TV to bargain on the assumption that it was seeking a lawful protection of its economic interests. CISA-TV said this in its initial proposal to the Union. Here, however, for the first time, the Board determined that the protections available in Article 13 were no longer available to CISA-TV.

CISA-TV had always linked Article 13 to the economics of its overall proposal. In its bargaining with CEP (before any unfair labour complaint), the linkage of Article 13 was described as non-severable to the economics of the CISA-TV offer. CISA-

CHOIX DE MESURE DE REDRESSEMENT ERRONÉ

Indépendamment de ce qui précède, nous soutenons respectueusement que, peu importe quels critères tirés de l'affaire *Royal Oak* sont appliqués, le Conseil, dans la présente affaire, a rendu une ordonnance extraordinaire radicale et attentatoire, contrairement à l'esprit des codes du travail fédéral et provinciaux, en passant outre au précieux principe de libres négociations collectives.

En l'espèce, il ne s'agit pas d'un cas semblable à celui de l'affaire *Royal Oak*, où il y a eu une grève de 18 mois. Il n'y a eu aucun acte de violence. La proposition contestée dans la présente affaire est directement liée au *fondement économique* de l'offre de CISA-TV. C'est le syndicat, et non l'employeur, qui a refusé de revenir à la table de négociation.

La première ordonnance a simplement déclaré non exécutoire une partie de l'article 13 tel qu'il a été proposé. En outre, elle a indiqué expressément que le Conseil se réservait le droit de traiter certaines questions **si les parties étaient incapables de résoudre ces questions entre elles.**

L'objection du Conseil aux parties contestées de l'article 13 vise la portée générale de son libellé. À la page 13, le Conseil a dit ceci:

«Dans la présente affaire, Global proposait une disposition de portée très générale qu'elle a décrite à l'intention du Conseil comme une clause de «non-préjudice». À première vue, le libellé général de l'article 13 servait à en masquer la portée ou l'effet souhaité.»

Le Conseil a conclu son analyse en disant ceci à la page 16:

«Dans la mesure où l'article 13 est contraire à l'ordre public et aux objectifs du Code, plus particulièrement en ce qui concerne la partie de la disposition rédigée en des termes *généraux*, visant à empêcher le syndicat de se livrer à toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV, l'article 13 n'est pas exécutoire entre les parties.»

En l'espèce, il n'y a dans le Code aucune disposition directe qui rende l'article 13 proposé illégal. En fait, c'est le Conseil qui a tiré cette conclusion. Il n'a pu «conclure avec confiance que l'article 13 était illégal» (page 18 des motifs).

L'article 13 (ou des dispositions analogues) existe dans d'autres conventions conclues dans ce secteur d'activité. C'est cette situation factuelle, et non une illégalité manifeste, qui a amené CISA-TV à négocier en supposant qu'elle recherchait une protection légale de ses intérêts économiques. CISA-TV a fait cette déclaration dans sa proposition initiale au syndicat. Toutefois, pour la première fois, le Conseil a déterminé que les protections garanties par l'article 13 ne pouvaient plus s'appliquer à CISA-TV.

CISA-TV avait toujours lié l'article 13 aux considérations économiques qui sous-tendaient sa proposition globale. Dans le cadre des négociations menées avec le SCEP (avant qu'une plainte de pratique déloyale de travail ne soit déposée), les liens

TV's November 29, 2001 letter outlined the proposition as follows:

"So that no misunderstanding exists, we want to re-emphasize that the Company's full and complete proposal includes the proposal respecting Article 13. Accordingly, a proposal put forward to the bargaining unit members, without the proposed Article 13 would in fact misrepresent the Company's final position. **In other words, the proposal is not severable.**

The Company strongly believes that in return for all the terms and conditions of employment which are afforded our employees, that we are entitled to receive a contractual undertaking from the Union that during the period of the collective agreement no activity will be engaged in which is intended to adversely affect the legitimate business interests of CISA-Lethbridge. That is all we are asking in the amended Article 13. **The Management of CISA-Lethbridge is not prepared to commit the Company to provide all of the contractual benefits, as would be outlined in a collective agreement, and at the same time be denied a written commitment from the Union which essentially assures us that our ability to do so will not be adversely affected by activity which may be intended to adversely affect our interests.**"

[emphasis added]

When this Board determined that Article 13 was unenforceable and CISA-TV lost the economic protection it had bargained for, CISA-TV attempted to renegotiate its arrangements in accordance with Order 1 (see tabs 9 and 14). CEP refused.

CISA-TV stipulated in its withdrawal that it would need to re-address the economics of its overall proposal if no agreement could be reached, with the result that it was necessary to withdraw the existing offer in light of the Board declaration. CISA-TV offered to get specific to address the Board's concern about broadness.

Instead of permitting the parties to do exactly what the Board directed in Order 1 (try to come to resolution), the Board ignored the CEP failure to return to the table to address the impugned issue of broadness, and completely ignored the economic linkage which Article 13 had to the offer, and declared an unfair labour practice!

Board Order 2 proposes to put an agreement out for ratification when CISA-TV chooses not to offer such a deal.

This is unlike any other circumstance where such extraordinary and intrusive directions have ever been granted by this Board. It is respectfully submitted that this is patently unreasonable in the extreme, and should be reversed on reconsideration.

entre l'article 13 et les considérations économiques sous-tendant l'offre de CISA-TV ont été jugés indissociables. La lettre du 29 novembre 2001 de CISA-TV exposait la proposition dans les termes suivants:

«Afin d'éviter tout malentendu, nous souhaitons souligner de nouveau que la proposition globale et complète de la société inclut la proposition relative à l'article 13. Par conséquent, une proposition présentée aux membres de l'unité de négociation sans l'article 13 proposé constituerait une présentation faussée de la position finale de la société. **En d'autres termes, la proposition ne peut être dissociée.**

La société croit fermement que, en contrepartie de toutes les modalités d'emploi qui sont offertes à nos employés, nous avons le droit d'obtenir l'engagement contractuel du syndicat que, pendant la durée de la convention collective, aucune activité ayant pour effet de nuire aux intérêts économiques légitimes de CISA-Lethbridge ne sera exercée. C'est tout ce que nous demandons à l'article 13 modifié. **La direction de CISA-Lethbridge n'est pas disposée à engager la société à offrir tous les avantages contractuels, qui seraient exposés dans une convention collective, si le syndicat refuse de signer un engagement écrit qui, essentiellement, nous garantit que notre capacité d'offrir ces avantages ne sera pas compromise par une activité qui peut être motivée par une intention de nuire à nos intérêts.**

[nous soulignons]

Lorsque le présent Conseil a déterminé que l'article 13 n'était pas exécutoire et que CISA-TV avait perdu la protection économique qu'elle avait négociée auparavant, CISA-TV a tenté de négocier de nouveau ses ententes conformément à la première ordonnance (voir les onglets 9 et 14). Le SCEP a refusé.

Lorsqu'elle s'est retirée des négociations, CISA-TV a mentionné qu'elle aurait besoin d'aborder de nouveau les considérations économiques liées à sa proposition globale si aucune convention ne pouvait être conclue. Il a donc été nécessaire de retirer l'offre existante, compte tenu du jugement déclaratoire du Conseil. CISA-TV a offert de rendre le libellé de la proposition plus précis pour répondre à la réserve formulée par le Conseil concernant sa portée trop générale.

Au lieu de permettre aux parties de faire exactement ce que le Conseil a indiqué dans la première ordonnance (c'est-à-dire tenter d'en venir à une entente), le Conseil a fait fi au défaut du SCEP de revenir à la table pour se pencher sur la question contestée de la portée trop générale et il a fait complètement fi du lien économique qui existait entre l'article 13 et l'offre, et il a déclaré qu'il y avait pratique déloyale de travail!

Dans sa seconde ordonnance, le Conseil propose de soumettre une convention à un vote de ratification alors que CISA-TV choisit de ne pas offrir une telle entente.

Cela ne ressemble en rien aux cas où de telles directives extraordinaires et attentatoires ont été formulées par le Conseil. Nous soutenons respectueusement que cela est manifestement déraisonnable à l'extrême et que la décision du Conseil devrait être infirmée après réexamen.

STAY

It is respectfully submitted that this panel of this Board should grant a stay of its Order. If it does not, a new panel on reconsideration should grant such a stay, at least pending application to the courts. If the Union purports to act upon Order 2, the effect of its vote should be stayed.

[sic]

[8] Helpfully, the applicant provided a summary of its arguments. It indicated:

SUMMARY

In brief summary, it is respectfully submitted that each of Board Orders 1 and 2 are patently unreasonable. They should each be reconsidered and set aside. Board Order 2 should be stayed during that appellate process.

As submitted above, Order 1 was determined substantially without evidence and on the mistaken assumption that Article 13.1 was contrary to industry practice. There are substantive policy reasons why such bargains should be encouraged. Likewise, the allegation of bad faith bargaining against CISA-TV has been made in a circumstance where it is the Union that has failed to participate in the communication process directed in the *Nav Canada* decision.

With respect to the remedy, rather than permitting the parties to go back to the table (as the Board initially directed), the Board has declared an unfair labour practice and directed an extraordinary and intrusive remedy (potentially forcing a Collective Agreement) contrary to the basic premise of the *Code* to encourage collective bargaining.

In all of the circumstances, and in view of the tests enunciated in *Royal Oak*, it is respectfully submitted that each Order of the Board is patently unreasonable and Order 2 should be stayed pending a reconsideration of this matter.

[9] In the circumstances, the facts as found by the panel under review (which were contested only in respect of certain particulars noted by that panel in its initial decision) merit careful consideration. The recitation of the facts set out at pages 4 to 6 of the decision under review were extracted from the union's initial complaint. Three aspects of the union's outline of the facts were disputed by the employer. The recitation of

SURSIS

Nous soutenons respectueusement que le banc initial du Conseil devrait surseoir à l'application de son ordonnance. Sinon, un nouveau banc de révision devrait accorder ce sursis, à tout le moins en attendant qu'une demande soit présentée aux tribunaux. Si le syndicat prétend agir sur le fondement de la seconde ordonnance, l'effet du vote qu'il tiendra devrait être suspendu.

(traduction)

[8] La requérante a eu l'obligance de fournir un résumé de ses arguments, où l'on peut lire ceci:

RÉSUMÉ

Pour résumer brièvement, nous soutenons respectueusement que les deux ordonnances du Conseil, la première ordonnance et la seconde ordonnance, sont manifestement déraisonnables. Elles devraient chacune être réexaminées et annulées. La seconde ordonnance rendue par le Conseil devrait faire l'objet d'un sursis pendant le processus d'appel.

Ainsi qu'il a été soutenu précédemment, la première ordonnance a été rendue, dans une large mesure, sans aucune preuve et sur le fondement de l'hypothèse erronée que l'article 13 était contraire à la pratique en vigueur dans ce secteur d'activité. Il y a des raisons de principe valables pour lesquelles de telles ententes devraient être encouragées. De même, l'allégation de négociation de mauvaise foi à l'encontre de CISA-TV a été faite alors que c'est le syndicat qui a refusé de participer au processus de communication ordonné dans la décision rendue dans l'affaire *Nav Canada*.

En ce qui concerne la mesure de redressement, plutôt que de permettre aux parties de revenir à la table (ainsi que le Conseil l'a ordonné initialement), le Conseil a déclaré qu'il y avait eu pratique déloyale de travail et a accordé une mesure de redressement extraordinaire et attentatoire (susceptible d'imposer une convention collective) contraire à la prémisses fondamentale du *Code* qui est d'encourager la négociation collective.

Compte tenu de toutes les circonstances et des critères formulés dans l'affaire *Royal Oak*, nous soumettons respectueusement que chaque ordonnance rendue par le Conseil est manifestement déraisonnable, et que l'application de la seconde ordonnance devrait être suspendue en attendant un réexamen de cette affaire.

(traduction)

[9] Compte tenu des circonstances, les faits tels qu'ils ont été constatés par le banc initial (qui n'ont été contestés que relativement à certains détails notés par le banc dans sa décision initiale) méritent d'être examinés soigneusement. L'énumération des faits aux pages 4 à 6 de la décision visée par l'examen ont été extraits de la plainte initiale déposée par le syndicat. Trois aspects de l'exposé des faits par le syndicat ont

facts of the panel under review including the panel's understanding of those disputed by the employer is set out here:

FACTS

Many of the facts are not in dispute. The following facts were outlined in the union's initial complaint.

1. The CEP is certified for employees of Global pursuant to a certification order of the Board dated July 10, 1995.

2. The CEP and Global are bound by a collective agreement in force for a term of May 16, 1998 to May 15, 2001. This collective agreement was negotiated between CEP and the predecessor employer, Lethbridge Television, a division of WIC Television Ltd. (CISA-TV). Global acquired the WIC television stations in 2000 and thereafter became bound by the terms of the collective agreement as a successor employer.

3. The CEP and Global commenced negotiations for a renewal of this Agreement in or about June, 2001.

4. Global is bargaining with CEP for the first time for a renewal of the Agreement.

5. The most recent collective agreement in force at the Lethbridge station included a no strike provision as follows:

"13.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, as defined in the *Canada Labour Code*, or any other stoppage, total or partial during the term of this Agreement. The Company will not cause, engage in or permit a lockout during the term of this Agreement."

6. On June 6, 2001, at the outset of bargaining, Global made the following initial proposal for new language as follows:

"Article 13 - No Strike Clause

13.1 The Union will not cause, permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, as defined in the *Canada Labour Code* or any other stoppage, total or partial, during the term of this Agreement. The Company will not cause, engage in or permit a lockout during the term of this Agreement.

13.2 Without restricting the generality of Article 13.1, it is agreed that neither the national Union nor its local Union at CISA-TV, nor its members, nor their agents or representatives shall participate in or solicit, encourage or counsel others to

été contestés par l'employeur. Les faits énoncés par le banc initial, y compris la façon dont il a compris les faits contestés par l'employeur, sont reproduits ci-après:

FAITS

Un grand nombre de faits ne sont pas en litige. Les faits suivants ont été énoncés dans la plainte initiale du syndicat.

1. Le SCEP est accrédité à l'égard des employés de Global conformément à une ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil le 10 juillet 1995.

2. Le SCEP et Global sont liés par une convention collective en vigueur du 16 mai 1998 au 15 mai 2001. Cette convention collective a été négociée entre le SCEP et l'employeur précédent, Lethbridge Television, une division de WIC Television Ltd. (CISA-TV). Global a acquis les stations de télévision de WIC en 2002; de ce fait, elle était liée par les modalités de la convention collective à titre de nouvel employeur.

3. Le SCEP et Global ont entamé des négociations en vue du renouvellement de cette convention au mois de juin 2001, ou aux environs de cette date.

4. Global négocie avec le SCEP pour la première fois en vue de renouveler la convention.

5. La convention collective la plus récente en vigueur à la station de Lethbridge incluait une clause de renonciation à la grève libellée dans les termes suivants:

«13.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève au sens du *Code canadien du travail* ou tout autre arrêt de travail, qu'il soit partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation d'y prendre part. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de déclarer un lock-out ou de permettre ou faire en sorte qu'il y ait lock-out.»

6. Le 6 juin 2001, à l'ouverture des négociations, Global a présenté une première proposition en vue d'un nouveau libellé:

«Article 13 - Renonciation à la grève

13.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève au sens du *Code canadien du travail* ou tout autre arrêt de travail, qu'il soit partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation d'y prendre part. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de déclarer un lock-out ou de permettre ou faire en sorte qu'il y ait lock-out.

13.2 Sans restreindre la généralité de l'article 13.1, il est entendu que, pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat national, à sa section locale à CISA-TV, à ses membres et à ses mandataires ou représentants de prendre

engage in a boycott or any other kind of activities which are designed or intended to adversely affect the interests of CISA-TV during the term of this Agreement.”

7. The CEP strongly objected to the inclusion of this Company proposal on the basis that it improperly sought to restrain lawful and charter protected conduct of members of CEP including leafleting and consumer boycott activity.

8. The Employer continued in its insistence on the proposed Article 13.2 until November 14, 2001 when it made the proposal of a “no strike clause” as follows:

“ARTICLE 13
No Strike Clause

13.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, as defined in the *Canada Labour Code*, or any other stoppage, total or partial, nor engage in any activity of any kind whatsoever, which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV during the term of this agreement. The Company will not cause, engage in or permit a lockout during the term of this Agreement.”

9. The CEP continued its rejection of this proposal on the grounds that it continued to seek to restrain otherwise lawful activity of the Union and its members.

10. On November 15, 2001, Global made a final offer to the CEP. The final proposal was made as a package and included the following no strike clause proposal:

“ARTICLE 13
No Strike Clause

13.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, as defined in the *Canada Labour Code*, or any other stoppage, total or partial, nor engage in any activity which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV during the term of this agreement. The Company will not cause, engage in or permit a lockout during the term of this Agreement.”

11. The final offer also included a proposal concerning retroactive wages:

“Article 27 Wage Scales

...

...

Note:

(a) Retroactivity to May 16, 2001 on gross wages. All other provisions shall apply from date of ratification.

part à un boycottage ou à toute autre forme d'activité destinée à nuire aux intérêts de CISA-TV, et il leur est interdit d'inviter ou d'encourager d'autres parties à se livrer à un boycottage ou de leur conseiller de le faire.»

7. Le SCEP s'est opposé vigoureusement à l'inclusion de cette proposition de la société pour le motif qu'elle visait à restreindre indûment un comportement légal et protégé par la Charte des membres du SCEP, y compris la distribution de feuillets et le boycottage par les consommateurs.

8. L'employeur a continué d'insister sur l'article 13.2 proposé jusqu'au 14 novembre 2001, date à laquelle il a proposé la «clause de renonciation à la grève» suivante:

«ARTICLE 13
Renonciation à la grève

13.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève au sens du *Code canadien du travail* ou tout autre arrêt de travail, qu'il soit partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation d'y prendre part ou de se livrer à toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de déclarer un lock-out ou de permettre ou faire en sorte qu'il y ait lock-out.»

9. Le SCEP a continué à rejeter cette proposition pour le motif qu'elle visait encore à restreindre une activité par ailleurs légale du syndicat et de ses membres.

10. Le 15 novembre 2001, Global a présenté une offre finale au SCEP. La proposition finale a été faite dans le cadre d'une offre globale et incluait la proposition relative à la renonciation à la grève suivante:

«ARTICLE 13
Renonciation à la grève

13.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève au sens du *Code canadien du travail* ou tout autre arrêt de travail, qu'il soit partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation d'y prendre part ou de se livrer à toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de déclarer un lock-out ou de permettre ou faire en sorte qu'il y ait lock-out.

11. L'offre finale incluait également une proposition relative aux salaires rétroactifs:

«Article 27 Échelles salariales

...

...

Nota:

a) Rétroactivité au 16 mai 2001 des salaires bruts. Toutes les autres dispositions doivent s'appliquer à compter de la date de ratification.

(b) Retroactivity shall only apply if a new collective agreement is ratified by November 30, 2001. In the event there is no ratification by that date, all provisions of the new collective agreement shall become effective on the date of ratification."

In other words, the Company's offer that it will pay retroactivity of gross wages to May 16, 2001 was conditional upon the Union completing ratification of the entire package by Friday, November 30, 2001.

12. The Employer continued to insist on the deadline for ratification notwithstanding the CEP's clear notice to the Employer that it intended to file the instant complaint and seek a declaration that the proposal in connection with Article 13 was unlawful.

13. In an effort to avoid subjecting his members to the threat of loss of retroactivity because of the outstanding difference between the parties as to the lawful character of the Employer's proposal on Article 13, Mr. Lumgair suggested that the ratification vote be held subject to the Board's determination as to whether the Article 13 proposal was lawful. Global has rejected that suggestion.

14. Finally, on November 19, 2001, the CEP received through Mr. Lumgair a letter from the Chairperson of the Global Negotiating Committee, Chris McGinley. We have attached a copy of this correspondence as Document #1 to this complaint. Ms. McGinley's letter of November 19, 2001 makes it clear that Global is pressing to impasse both its proposal in connection with Article 13 and its demand that retroactivity apply if, and only if, the agreement is ratified by November 30, 2001.

Global disagreed with the union's factual outline presented above in only three respects. First, Global disagreed that article 13.1 is unlawful. Second, paragraph 12 above suggested that there was a deadline for ratification of Global's final offer proposal. The only deadline was in relation to retroactive pay, which was a time-limited incentive for early ratification. Whether or not the final offer was ratified by November 30, 2001 would not change the fact that it existed for ratification by the union's membership. The timed incentive could not constitute a threat, as alleged in paragraph 13, when considered in this manner. Last, Global denied that it pressed article 13 to impasse, given that it had modified its article 13 proposal several times throughout collective bargaining.

[10] Subsequent to the referral of the noted applications for reconsideration to the present reconsideration panel of the Board, the matter was given preliminary consideration by the reconsideration

b) Il n'y aura rétroactivité que si une nouvelle convention collective est ratifiée au 30 novembre 2001. S'il n'y a pas ratification à cette date, toutes les dispositions de la nouvelle convention collective entreront en vigueur à la date de ratification.»

En d'autres termes, l'offre de la société d'accorder une hausse rétroactive des salaires bruts au 16 mai 2001 était conditionnelle à la ratification par le syndicat de l'offre globale au plus tard le vendredi 30 novembre 2001.

12. L'employeur a continué d'insister sur la date de ratification en dépit de l'avis clair du SCEP à l'employeur qu'il avait l'intention de déposer la présente plainte et de demander un jugement déclarant illégale la proposition relative à l'article 13.

13. Dans le but d'éviter à ses membres la menace de perdre cette rétroactivité du fait du différend persistant entre les parties sur le caractère légal de la proposition de l'employeur relativement à l'article 13, M. Lumgair a proposé la tenue d'un vote de ratification sous réserve de la décision du Conseil sur le caractère légal ou non de l'article 13 proposé. Global a rejeté cette proposition.

14. Enfin, le 19 novembre 2001, le SCEP a reçu, par l'intermédiaire de M. Lumgair, une lettre provenant de la présidente du comité de négociation de Global, Chris McGinley. Nous avons joint une copie de cette lettre à titre de document n° 1 à la présente plainte. La lettre de M^{me} McGinley datée du 19 novembre 2001 indique clairement que Global insiste, au point de mener les négociations à une impasse, sur l'adoption de sa proposition relative à l'article 13 et sur la rétroactivité de la hausse des salaires conditionnelle à la ratification de la convention au plus tard le 30 novembre 2001.

Global s'est opposée à l'exposé factuel présenté par le syndicat ci-dessus à trois égards seulement. Premièrement, Global a nié que l'article 13.1 soit illégal. Deuxièmement, le paragraphe 12 ci-dessus indique qu'il y avait une date limite pour ratifier l'offre finale proposée par Global. La seule date limite se rapportait aux salaires rétroactifs, qui se voulait une mesure incitative d'une durée limitée en vue d'obtenir rapidement une ratification. Le fait que l'offre finale soit ratifiée ou non au 30 novembre 2001 ne changerait rien au fait qu'elle pouvait être ratifiée par les membres du syndicat. La date limite associée à la mesure incitative ne pouvait constituer une menace, ainsi qu'il est allégué au paragraphe 13, si on l'examine sous cet angle. Enfin, Global a nié avoir insisté sur l'article 13 au point de créer une impasse, puisqu'elle a modifié sa proposition relative à l'article 13 à plusieurs reprises pendant toute la durée des négociations collectives.

(traduction)

[10] À la suite de l'assignation des demandes de réexamen mentionnées ci-dessus au présent banc de révision du Conseil, il a examiné l'affaire de façon préliminaire, et a ensuite fait en sorte que la

panel, which then caused correspondence to be forwarded to the parties on February 21, 2002. The relevant portion of that correspondence is set out below:

One of the grounds for the reconsideration applications, is that the original panel refused to allow evidence on «industry practice» - i.e. collective agreements (including certain between Global and CEP) containing wording comparable to that proposed by Global which the original panel found to be «unenforceable». The reconsideration panel is willing to consider copies of the relevant portions of any agreements which the applicants feel support their position. The present applicants are therefore requested to file such materials as soon as possible so that they may be considered by the reconsideration panel which is scheduled to convene on March 1, 2002. Submissions or documentation in reply, if any, will be considered by the panel after that date, if felt necessary.

[11] In response to the Board's invitation to the parties to provide additional information respecting the relevant portions of any agreements that the applicant Global Lethbridge felt supported their position, further extensive submissions were provided to the Board on February 28, 2002 by counsel for Global Lethbridge. It is useful to discuss the submitted material in detail. Since the items were tabbed by counsel for Global Lethbridge in its submissions of February 28, 2002 the matters that were forwarded to the Board will be referred to by number, the number representing the number of the tab attached to the item in that submission.

[12] Tab 1 was an excerpt from a collective agreement between Affinity Radio Group Inc. in respect of CKTB/CHTZ, St. Catherines, and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) covering the period from September 1, 1999 to August 31, 2002. The relevant article of that collective agreement is article 6.1, which was entitled "No Strike Clause." It is useful to set out the full text of article 6.1:

ARTICLE 6
No Strike Clause

6.1 The Union will not cause or permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any slowdown or strike, either sit-down or stay-in, or any other kind

correspondance soit transmise aux parties le 21 février 2002. L'extrait pertinent de cette correspondance est reproduit ci-après:

L'un des motifs invoqués à l'appui des demandes de réexamen est que le banc initial a refusé d'admettre une preuve sur la «pratique dans ce secteur d'activité» - c.-à-d. les conventions collectives (dont certaines qui ont été conclues entre Global et le SCEP) contenant un libellé comparable à celui de la disposition proposée par Global, que le banc initial a jugé «non exécutoire». Le banc de révision est disposé à prendre en considération des copies d'extraits pertinents de toute convention qui, de l'avis des requérants, viennent appuyer leur position. Les requérants dans la présente affaire sont par conséquent priés de déposer ces documents le plus rapidement possible de façon à ce qu'ils puissent être examinés par le banc de révision, qui doit se réunir le 1^{er} mars 2002. Les observations ou la documentation soumises en réponse, le cas échéant, seront examinées par le banc après cette date, si cela est jugé nécessaire.

(traduction)

[11] En réponse à l'invitation du Conseil aux parties de fournir des renseignements supplémentaires concernant les extraits pertinents de toute convention qui, de l'avis de la requérante, Global Lethbridge, appuyaient la position de celle-ci, le procureur de Global Lethbridge a fourni au Conseil des observations supplémentaires exhaustives, le 28 février 2002. Il est utile d'analyser en détail les documents déposés. Comme les différents documents ont été déposés sous différents onglets par le procureur de Global Lethbridge dans les observations qu'il a faites le 28 février 2002, les documents qui ont été transmis au Conseil seront numérotés, chaque numéro représentant celui de l'onglet joint au document dans les observations faites par le procureur.

[12] L'onglet 1 est un extrait tiré d'une convention collective conclue entre Affinity Radio Group Inc. relativement à CKTB/CHTZ, St. Catherines, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), couvrant la période du 1^{er} septembre 1999 au 31 août 2002. L'article pertinent de cette convention collective est l'article 6.1, intitulé «Clause de renonciation à la grève». Il est utile de reproduire intégralement le texte de l'article 6.1:

ARTICLE 6
Renonciation à la grève

6.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait ralentissement de travail ou grève, y

of strike, or any other kind of interference or any other stoppage, total or partial, of any of the Company's operations, during the term of this Agreement. The Company will not cause nor permit its employees to cause, engage in, or permit a lockout of any of its operational locations during the term of this Agreement.

compris grève d'occupation, ou toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout autre arrêt, qu'il soit partiel ou complet, des activités de la société et il est interdit aux membres de l'unité de négociation de prendre part à de tels actes. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de faire en sorte ou de permettre à ses employés de faire en sorte qu'il y ait lock-out, ou de déclarer ou permettre un lock-out.

(traduction)

[13] Tab 2 of the submitted materials is quite similar to article 6.1 of the Tab 1 materials, however, there are certain material variations. Tab 2 is a portion of the collective agreement effective from January 4, 1993 to December 31, 2001 between CFCF Inc. for its Broadcasting Division Television station CFCF-TV located at 405 Ogilvy Avenue, Montréal, Quebec and National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET) CLC and its local 614. In respect of this bargaining unit, the relevant article is in "Article 5 - Relationships." Clause 5.1 of article 5 indicates:

[13] L'onglet 2 des documents déposés est passablement semblable à l'article 6.1 de l'onglet 1. Cependant, il y a certaines différences importantes. L'onglet 2 renferme une partie de la convention collective qui était en vigueur du 4 janvier 1993 au 31 décembre 2001 entre CFCF Inc., pour sa station de télévision CFCF-TV, située au 405, avenue Ogilvy, Montréal (Québec), et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication (SNTC) CTC, et sa section locale 614. Relativement à cette unité de négociation, l'article pertinent est l'article 5, intitulé «Rapports». La clause 5.1 de l'article 5 indique ceci:

ARTICLE 5 RELATIONSHIPS

5.1 The Union will not cause or permit its members to cause, nor will any member of the Union take part in any strike, either sit-down or stay-in, or any other kind of strike or any other kind of interference or any other stoppage, total or partial, on any of the Employer's operation anywhere in Canada during the term of this Agreement. The Employer will not cause, engage in or permit a lock-out of any employee in the bargaining unit.

ARTICLE 5 RAPPORTS

5.1 Pendant la durée de la présente convention et partout au Canada, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève, y compris une grève d'occupation, ou toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout autre arrêt, qu'il soit partiel ou complet, des activités de la société, et il est interdit aux membres du syndicat de prendre part à de tels actes. Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de permettre un lock-out ou de faire en sorte qu'il y ait lock-out à l'égard de tout employé faisant partie de l'unité de négociation.

(traduction)

[14] The difference between article 5.1 and article 6.1 in respect of strikes, interference or stoppages, lies in the addition of the words "anywhere in Canada." Section 5.1, unlike 6.1 undertakes that no member of the union will strike, while the similar phrase in 6.1 line is restricted to members of the bargaining unit.

[14] La distinction entre l'article 5.1 et l'article 6.1 relativement aux grèves, à l'obstruction ou aux arrêts de travail, tient dans l'ajout des termes «partout au Canada». L'article 5.1 interdit aux membres du syndicat de faire la grève, contrairement à l'article 6.1 qui limite cette interdiction aux membres de l'unité de négociation.

[15] Tab 3 is an excerpt from a collective agreement between CKX Television, CKX Radio AM and CKX Radio FM (Divisions of Craig Broadcast Systems Inc.) and CEP Canada, Local 831M, effective from November 9, 1997 to November 8, 2000. Article 6 of that collective agreement concerns strikes and lockouts. The text of this article 6.1 is closer to the text set out in Tab 1, above:

[15] L'onglet 3 est un extrait tiré d'une convention collective conclue entre CKX Television, CKX Radio AM et CKX Radio FM (divisions de Craig Broadcast Systems Inc.), et le SCEP du Canada, section locale 831M, en vigueur du 9 novembre 1997 au 8 novembre 2000. L'article 6 de cette convention collective porte sur les grèves et les lock-out. Le libellé de cet article 6.1 ressemble davantage au libellé de l'article déposé à l'onglet 1, ci-dessus.

ARTICLE 6 STRIKES AND LOCKOUTS

6.1 The Union will not cause, nor permit members of the bargaining unit to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in, any strike, either sit down or stay in, or any other kind of interference or any other stoppage, total or partial, of any of the Employer's operations during the term of this Agreement. The Employer will not cause or permit a lockout during the term of this Agreement.

[16] Tab 4 contains an excerpt from a Collective Agreement between CKX Television, CKX Radio AM and CKX Radio FM and CHMI A-Channel Manitoba and the CEP. Article 8 of that agreement concerns strikes and lockouts and the text of article 8.1 is substantially the same as that set out in Tab 3 and quite comparable to Tab 1.

[17] Tab 5 is an excerpt from a collective agreement concluded between CanWest Television, Global Television Winnipeg and the CEP of Canada effective from June 15, 2001 to June 14, 2004. Article 13 of that collective agreement deals with "No Work Stoppage - No Lock-out." The text of article 13 relating to work stoppages and lockouts is more extensive than the type of clause set out in article 6.1 of Tab 1 and in Tabs 2-4, although the first portion of article 13 is somewhat similar. The full text of article 13.1 is therefore set out below:

ARTICLE 13**No Work Stoppage - No Lock-out**

13.1 During the term of this Agreement:

A) The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in a slowdown or a strike, either a sit-down or stay-in or in any other kind of strike or any other kind of interference or any work stoppage whatsoever, either total or partial, of any of CKND's operations.

B) Neither the National Union nor its Local Union at CKND shall participate in, nor shall either of them or their agents or representatives solicit, encourage or counsel any person or any party to engage in, a boycott of any kind against CKND, including but not limited to activities designed to:

ARTICLE 6 GRÈVES ET LOCK-OUT

6.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à des membres de l'unité de négociation de faire en sorte qu'il y ait grève, y compris grève d'occupation, ou toute autre forme d'obstruction ou tout autre arrêt, qu'il soit partiel ou complet, des activités de la société, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation de prendre part à de tels actes. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à l'employeur de permettre ou de faire en sorte qu'il y ait lock-out.

(traduction)

[16] L'onglet 4 contient un extrait tiré d'une convention collective conclue entre CKX Television, CKX Radio AM, CKX Radio FM et CHMI A-Channel Manitoba, et le SCEP. L'article 8 de cette convention porte sur les grèves et les lock-out, et le libellé de l'article 8.1 est sensiblement identique à celui de la disposition déposée à l'onglet 3, et tout à fait comparable à celui de la disposition contenue à l'onglet 1.

[17] L'onglet 5 est un extrait tiré d'une convention collective conclue entre CanWest Television, Global Television Winnipeg et le SCEP du Canada, en vigueur du 15 juin 2001 au 14 juin 2004. L'article 13 de cette convention collective porte sur la «Renonciation à l'arrêt de travail et au lock-out». Le texte de l'article 13 se rapportant aux arrêts de travail et aux lock-out est plus long que le type de clause énoncé à l'article 6.1 de l'onglet 1 et aux onglets 2 à 4, bien que la première partie de l'article 13 soit quelque peu semblable. Le texte intégral de l'article 13.1 est par conséquent reproduit ci-après:

ARTICLE 13**Renonciation à l'arrêt de travail et au lock-out**

13.1 Pendant la durée de la présente convention:

A) Il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait ralentissement ou grève, y compris grève d'occupation, ou toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout arrêt, quel qu'il soit, partiel ou complet, des activités de CKND, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation de prendre part à de tels actes.

B) Il est interdit au syndicat national ou à sa section locale à CKND de participer à un boycottage, quel qu'il soit, de CKND, et il leur est interdit, ainsi qu'à leurs mandataires ou représentants, d'inviter ou d'encourager toute personne ou partie à se livrer à un tel boycottage ou de lui conseiller de le faire, y compris, mais de façon non limitative, de se livrer à des activités destinées à:

(a) discourage advertisers' and/or potential advertisers from buying air-time on CKND; or

(b) encourage viewers not to purchase products or services from CKND advertisers; or

(c) encourage viewers not to view CKND; or

(d) encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to, any audience measurement survey; or

(e) discourage any person or party from participating in CKND news-gathering or programming.

13.2 The Company will not cause, nor permit its employees to cause, engage in or permit, a lockout of any of its employees within the bargaining unit during the term of this Agreement.

13.3 In the event of a breach of this article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

[18] Tab 6 is an excerpt from the collective agreement between Okanagan Valley Television, a Division of WIC Television Ltd. (CHBC-TV) and CEP Union of Canada - CLC from September 1, 1998 to August 31, 2001. The no-strike clause from that collective agreement is Article 12 and is in general similar to those in Tabs 1 to 4. That article is usefully set out in its entirety:

ARTICLE 12 No Strike Clause

12.1 The Union will not cause, permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, either sit down or stay in or any other kind of strike as defined in the *Canada Labour Code* or any other kind of interference or any other stoppage, total or partial during the term of this Agreement.

The company will not cause, engage in or permit a lockout during the term of this Agreement.

[19] Tab 7 is an excerpt from the collective agreement between Global BC, a Division of Global Television Network Inc. (Global BC) and the CEP Union of Canada - CLC, from March 1, 2001 to February 29, 2004. Article 14 of that agreement sets out its no-strike clause.

a) décourager les annonceurs actuels ou potentiels d'acheter du temps d'antenne sur CKND;

b) encourager les téléspectateurs à ne pas acheter les produits ou services des annonceurs de CKND;

c) encourager les téléspectateurs à ne pas regarder CKND;

d) encourager les participants à un sondage sur les cotes d'écoute à ne pas répondre ou à répondre incorrectement;

e) décourager toute personne ou partie de participer à la collecte de l'information de CKND ou à la programmation de celle-ci.

13.2 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de faire en sorte ou de permettre à ses employés de faire en sorte qu'il y ait lock-out à l'égard de ses employés faisant partie de l'unité de négociation, et de déclarer ou de permettre un tel lock-out.

13.3 En cas de manquement au présent article, la partie qui subit un préjudice peut se prévaloir de tous les recours prévus en droit ou en equity.

(traduction)

[18] L'onglet 6 est un extrait tiré de la convention collective conclue entre Okanagan Valley Television, une division de WIC Television Ltd. (CHBC-TV), et le SCEP du Canada - CTC, en vigueur du 1^{er} septembre 1998 au 31 août 2001. La clause de renonciation à la grève tirée de cette convention collective est énoncée à l'article 12 qui, de manière générale, est semblable aux dispositions qui sont produites aux onglets 1 à 4. Cet article est utilement reproduit intégralement:

ARTICLE 12 Renonciation à la grève

12.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève, y compris grève d'occupation, ou toute autre forme de grève au sens du *Code canadien du travail*, toute autre forme d'obstruction ou tout autre arrêt de travail, partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation de prendre part à de telles activités.

Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de prendre part à un lock-out ou de faire en sorte ou permettre qu'il y ait lock-out.

(traduction)

[19] L'onglet 7 est un extrait tiré d'une convention collective conclue entre Global BC, une division de Global Television Network Inc. (Global BC), et le SCEP du Canada - CTC, en vigueur du 1^{er} mars 2001 au 29 février 2004. À l'article 14 de cette convention, figure une clause de renonciation à la grève:

ARTICLE 14
No Strike Clause

14.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the Union take part in a slow-down or a strike, either sit-down or stay-in or any other kind of strike or any other kind of interference or any stoppage, total or partial of any of the Company's operations during the term of this Agreement. The Company will not cause, or permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its operational locations during the term of this Agreement.

[20] Tab 8 excerpted article 14 of the no-strike clause in the collective agreement between C.H. Vancouver Island, a Division of Global Television Network Inc. and the CEP Union of Canada - CLC from March 1, 2001 to February 28, 2004. This article is precisely the same as Tab 7 above, and similar to Tabs 1 to 4 and 6.

[21] Tab 9 was an excerpt from the collective agreement between CanWest Maritime Television - MITV (a Division of Global Communications Ltd.) in respect of bargaining unit employees defined in article 3 of the collective agreement who work in or out of its television station at Dartmouth, Nova Scotia hereinafter referred to as "the Employer" and CEP covering the period October 1, 1999 to October 31, 2002. The relevant portion of the excerpt forwarded from this collective agreement is set out hereinafter:

(B) Neither the National Union nor its Local Union at MITV - Dartmouth shall participate in, nor shall either of them or their agents or representatives solicit, encourage or counsel any person or any party to engage in, a boycott of any kind against MITV - Dartmouth, including but not limited to activities designed to:

- a) discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on MITV - Dartmouth; or
- b) encourage viewers not to purchase products or services from MITV - Dartmouth advertisers; or
- c) encourage viewers to not view MITV - Dartmouth; or
- d) encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to any recording for audience measurement, or;

ARTICLE 14
Renonciation à la grève

14.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait ralentissement ou grève, y compris grève d'occupation, toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout autre arrêt, partiel ou complet, des activités de la société, et il est interdit aux membres de prendre part à de tels actes. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de prendre part à un lock-out ou de faire en sorte ou permettre qu'il y ait lock-out relativement à l'une ou l'autre de ses installations.

(traduction)

[20] L'onglet 8 contient l'article 14 de la clause de renonciation à la grève prévue dans la convention collective conclue entre C.H. Vancouver Island, une division de Global Television Network Inc., et le SCEP du Canada - CTC, en vigueur du 1^{er} mars 2001 au 28 février 2004. Cet article est en tout point identique à celui qui a été produit précédemment à l'onglet 7 et il est semblable à ceux qui ont été produits aux onglets 1 à 4 et 6.

[21] L'onglet 9 contient un extrait tiré de la convention collective conclue entre CanWest Maritime Television - MITV (une division de Global Communications Ltd.), ci-après appelée l'«employeur», et le SCEP, relativement aux employés de l'unité de négociation décrits à l'article 3 de la convention collective, qui travaillent dans les locaux de sa station de télévision de Dartmouth (Nouvelle-Écosse) ou à partir de ceux-ci, en vigueur du 1^{er} octobre 1999 au 31 octobre 2002. Le passage pertinent de l'extrait tiré de cette convention collective qui a été remis au Conseil est reproduit ci-après:

B) Il est interdit au syndicat national ou à sa section locale de MITV - Dartmouth de participer à un boycottage, quel qu'il soit, de MITV - Dartmouth, et il leur est interdit, ainsi qu'à leurs mandataires ou représentants, d'inviter ou d'encourager toute personne ou partie à se livrer à un tel boycottage ou de lui conseiller de le faire, y compris, mais de façon non limitative, de se livrer à des activités destinées à:

- a) décourager les annonceurs actuels ou potentiels d'acheter du temps d'antenne sur MITV - Dartmouth;
- b) encourager les téléspectateurs à ne pas acheter les produits ou services des annonceurs de MITV - Dartmouth;
- c) encourager les téléspectateurs à ne pas regarder MITV - Dartmouth;
- d) encourager les participants à un sondage sur les cotes d'écoute à ne pas répondre ou à répondre incorrectement;

e) discourage any person or party from participating in MITV - Dartmouth news-gathering or programming.

11.02 The Employer will not cause, nor permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its employees within the Bargaining Unit during the term of this Agreement.

11.03 In the event of a breach of this Article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

11.04 The Employer recognizes the employee's right to refuse work at any television station, transmitter, studio or property other than at MITV where a legal strike of any person whose functions are similar to those covered by this Agreement is in progress.

11.05 The Employer shall not suspend, discharge or impose any financial or other penalty on an employee, or take any other disciplinary action against an employee, by reason of his refusal to perform all or some of the duties and responsibilities of another employee who is participating in a strike or subject to a lockout that is not prohibited by this Agreement or the *Canada Labour Code*.

[22] It is useful also to set out the full text of the provisions respecting strikes and lockouts set out in Tab 10 provided by the employer which was an excerpt from the collective agreement between CanWest Maritime Television, MITV (a Division of Global Communications Ltd.) in respect of its News and Public Affairs Department in Dartmouth, Nova Scotia, hereinafter referred to as "the Employer" and the CEP from November 1, 2000 to October 31, 2004. The relevant portion for present purposes is article 11 and entitled No Strike/No Lockout. The text of that article is set out for reference below:

ARTICLE 11 - NO STRIKE / NO LOCKOUT

11.01
During the term of this Agreement:

The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in a slowdown or a strike, either a sit-down or stay-in or in any other kind of strike or any other kind of interference or any work stoppage whatsoever, either total or partial, against MITV - Dartmouth.

Neither the National Union nor its Local Union at MITV - Dartmouth shall participate in, nor shall either of them or their agents or representatives solicit, encourage or counsel any

e) décourager toute personne ou partie de participer à la collecte de l'information de MITV - Dartmouth ou à la programmation de celle-ci.

11.02 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à l'employeur de faire en sorte ou de permettre à ses employés de faire en sorte qu'il y ait lock-out, ou de déclarer ou permettre un lock-out à l'égard de ses employés faisant partie de l'unité de négociation.

11.03 En cas de manquement au présent article, la partie qui subit un préjudice peut se prévaloir de tous les recours prévus en droit ou en equity.

11.04 L'employeur reconnaît le droit de l'employé de refuser de travailler à toute station de télévision, tout émetteur, studio ou propriété autre qu'à MITV lorsqu'une personne dont les fonctions sont semblables à celles qui sont couvertes par la présente convention est en grève légale.

11.05 Il est interdit à l'employeur de suspendre ou de congédier un employé, d'imposer une sanction financière ou autre pénalité à celui-ci, ou de prendre des mesures disciplinaires autres à son égard au motif qu'il refuse de s'acquitter d'une partie ou de la totalité des obligations d'un autre employé qui prend part à une grève ou qui est visé par un lock-out non interdits par la présente convention ou par le *Code canadien du travail*.

(traduction)

[22] Il est utile également de reproduire le texte intégral des dispositions concernant les grèves et les lock-out énoncées à l'onglet 10 fourni par l'employeur, tiré de la convention collective conclue entre CanWest Maritime Television, MITV (une division de Global Communications Ltd.), ci-après appelée l'«employeur», et le SCEP, à l'égard du service des nouvelles et des affaires publiques à Dartmouth (Nouvelle-Écosse), et en vigueur du 1^{er} novembre 2000 au 31 octobre 2004. L'extrait pertinent aux fins de la présente affaire est l'article 11, intitulé «Renonciation à la grève et au lock-out», et est reproduit pour référence:

ARTICLE 11 - RENONCIATION À LA GRÈVE ET AU LOCK-OUT

11.01
Pendant la durée de la présente convention:

Il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait ralentissement ou grève, y compris grève d'occupation, ou toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout arrêt de travail, quel qu'il soit, partiel ou complet, à l'encontre de MITV - Dartmouth, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation de prendre part à de telles activités.

Il est interdit au syndicat national ou à sa section locale à MITV - Dartmouth de participer à un boycottage, quel qu'il soit, de MITV - Dartmouth, et il leur est interdit, ainsi qu'à

person or any party to engage in, a boycott of any kind against MITV - Dartmouth, including but not limited to activities designed to:

discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on MITV - Dartmouth; or

encourage viewers not to purchase products or services from MITV - Dartmouth advertisers; or

encourage viewers not view MITV - Dartmouth; or

encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to any recording for audience measurement, or;

discourage any person or party from participating in MITV - Dartmouth news-gathering or programming.

11.02

The Employer will not cause, nor permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its employees within the Bargaining Unit during the term of this Agreement.

11.03

In the event of a breach of this Article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

11.04

The Employer recognizes the employee's right to refuse work at any television station, transmitter, studio or property other than at MITV where a legal strike of any person whose functions are similar to those covered by this Agreement is in progress.

11.05

The Employer shall not suspend, discharge or impose any financial or other penalty on an employee, or take any other disciplinary action against an employee, by reason of his refusal to perform all or some of the duties and responsibilities of another employee who is participating in a strike or subject to a lockout that is not prohibited by this Agreement or the *Canada Labour Code*.

leurs mandataires ou représentants, d'inviter ou d'encourager toute personne ou partie à se livrer à un tel boycottage ou de lui conseiller de le faire, y compris, mais de façon non limitative, de se livrer à des activités destinées à:

décourager les annonceurs actuels ou potentiels d'acheter du temps d'antenne sur MITV - Dartmouth;

encourager les téléspectateurs à ne pas acheter des produits ou services des annonceurs de MITV - Dartmouth;

encourager les téléspectateurs à ne pas regarder MITV - Dartmouth;

encourager les participants à un sondage sur les cotes d'écoute à ne pas répondre ou à répondre incorrectement;

décourager toute personne ou partie à participer à la collecte de l'information de MITV - Dartmouth ou à la programmation de celle-ci.

11.02

Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à l'employeur de faire en sorte ou de permettre à ses employés de faire en sorte qu'il y ait lock-out, ou de déclarer ou permettre un lock-out à l'égard de ses employés faisant partie de l'unité de négociation.

11.03

En cas de manquement au présent article, la partie qui subit un préjudice peut se prévaloir de tous les recours prévus en droit ou en equity.

11.04

L'employeur reconnaît le droit de l'employé de refuser de travailler à toute station de télévision, tout émetteur, studio ou propriété autre qu'à MITV lorsqu'une personne dont les fonctions sont semblables à celles qui sont couvertes par la présente convention est en grève légale.

11.05

Il est interdit à l'employeur de suspendre ou de congédier un employé, d'imposer une sanction financière ou autre pénalité à celui-ci, ou de prendre des mesures disciplinaires autres à son égard au motif qu'il refuse de s'acquitter d'une partie ou de la totalité des obligations d'un autre employé qui prend part à une grève ou qui est visé par un lock-out non interdits par la présente convention ou par le *Code canadien du travail*.

(traduction)

[23] The collective agreement between CanWest Maritime Television, a Division of Global Communications Ltd. (in respect of MITV employees at Saint John, New Brunswick) and CEP - CLC effective from February 1, 2000 to January 31, 2004 was Tab 11, also excerpted for the Board. The portion

[23] La convention collective conclue entre CanWest Maritime Television, une division de Global Communications Ltd. (relativement aux employés de MITV à Saint John (Nouveau-Brunswick)), et le SCEP - CTC, en vigueur du 1^{er} février 2000 au 31 janvier 2004, a été produite à l'onglet 11 devant le

of that collective agreement relevant for present purposes reads:

6.2 Without restricting the generality of Article 6.1 it is agreed that neither the National Union nor its local Union at MITV, nor its members, nor their agents or representatives shall participate in or solicit, encourage or counsel others to engage in a boycott or any other kind of activities which are designed or intended to adversely affect the interests of the Company during the term of this Agreement.

[24] Tab 12 of the materials filed by the employer is a portion of the collective agreement between CFSK-TV / STV - Saskatoon Employee Association. The portion of the text of this agreement included in the employer's materials relates to the issue of banning strikes or lockouts but also directs attention to possible boycotts or other forms of economic activity. The text of article 11, is set out below:

**ARTICLE 11
NO WORK STOPPAGE - NO LOCK-OUT**

11.1 During the term of this Agreement:

A) The Association will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in a slowdown or a strike, either a sitdown or stay-in or in any other kind of strike or any other kind of interference or any work stoppage whatsoever, either total or partial, of any of CanWest Communication Corporation's operations.

B) The Association shall not participate in, nor shall the Association or its members or agents or representatives solicit, encourage or counsel any person or any party to engage in, a boycott of any kind against CanWest Communication Corporation, including but not limited to activities designed to:

- a) discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air time on CanWest Communication Corporation; or
- b) encourage viewers not to purchase products or services from CanWest Communication Corporation advertisers; or
- c) encourage viewers not to view CanWest Communication Corporation or
- d) encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to, any audience measurement survey; or

Conseil. L'extrait de cette convention collective qui est pertinent aux fins de la présente affaire est libellé dans les termes suivants:

6.2 Sans restreindre la généralité de l'article 6.1, il est entendu que, pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat national, à sa section locale à MITV et à ses membres, ainsi qu'à leurs mandataires ou représentants, de se livrer à un boycottage ou à toute autre forme d'activité destinée à nuire aux intérêts de la société, et il leur est interdit d'inviter ou d'encourager toute autre personne à se livrer à de telles activités ou de lui conseiller de le faire.

(traduction)

[24] L'onglet 12 des documents déposés par l'employeur est un extrait de la convention collective conclue entre CFSK-TV / STV et la Saskatoon Employee Association. L'extrait du texte de cette convention inclus dans les documents de l'employeur se rapporte à l'interdiction des grèves et des lock-out, mais il s'intéresse également aux boycottages possibles ou à d'autres formes d'activités à caractère économique. Le texte de l'article 11 est reproduit ci-après:

**ARTICLE 11
ARRÊT DE TRAVAIL ET LOCK-OUT INTERDITS**

11.1 Pendant la durée de la présente convention:

A) Il est interdit à l'Association de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait ralentissement ou grève, y compris grève d'occupation, toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout arrêt, quel qu'il soit, partiel ou complet, des activités de CanWest Communication Corporation, et il est interdit à tout membre de l'unité de négociation de prendre part à de tels actes.

B) Il est interdit à l'Association de participer à un boycottage, quel qu'il soit, de CanWest Communication Corporation, et il lui est interdit, ainsi qu'à ses membres, mandataires ou représentants, d'inviter ou d'encourager toute personne ou partie à se livrer à un tel boycottage ou de lui conseiller de le faire, y compris, mais de façon non limitative, de se livrer à des activités destinées à:

- a) décourager les annonceurs actuels ou potentiels d'acheter du temps d'antenne à CanWest Communication Corporation;
- b) encourager les téléspectateurs à ne pas acheter des produits ou services des annonceurs de CanWest Communication Corporation;
- c) encourager les téléspectateurs à ne pas regarder CanWest Communication Corporation;
- d) encourager les participants à un sondage sur les cotes d'écoute à ne pas répondre ou à répondre incorrectement;

e) discourage any person or party from participating in CanWest Communication Corporation news-gathering or programming.

11.2 The Company will not cause, nor permit its employees to cause, engage in or permit, a lock-out of any of its employees within the bargaining unit during the term of this Agreement.

11.3 In the event of a breach of this Article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

[sic]

[25] Tab 13 is a letter from Saskatchewan West Television Inc. to the Premier of Saskatchewan respecting positions apparently taken by certain government representatives. The employer filed at Tab 14 a copy of a portion of the collective agreement between Global Communications Ltd. (Global Television News) and the CEP Union of Canada in effect from October 1, 1999 to September 30, 2003. The relevant portion of that agreement filed by the employer is set out below. The text of the work stoppage article at Tab 14 is almost exactly the same as those set out at Tabs 5, 9, 10 and 12.

ARTICLE 10

No Work Stoppage - No Lockout

10.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in a slowdown or a strike, either a sit-down or stay-in or in any other kind of strike or any other kind of interference or any work stoppage whatsoever, either total or partial, of any of the Employer's operations during the term of this Agreement; nor shall the National Union nor its Local Unions at Global participate in, nor shall either of them or their agents or representatives solicit, encourage or counsel any person or any party to engage in, a boycott of any kind against Global Communications Limited (Global) including but not limited to activities designed to:

a) discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on Global, or;

b) encourage viewers not to purchase products or services from advertisers because they are advertised on Global, or;

c) encourage viewers not to view Global Television Network, or;

d) encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to any recording for audience measurement, or;

e) décourager toute personne ou partie à participer à la collecte de l'information par CanWest Communication Corporation ou à la programmation de celle-ci.

11.2 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de faire en sorte ou de permettre à ses employés de faire en sorte qu'il y ait lock-out, et de déclarer ou de permettre un lock-out, à l'égard de ses employés faisant partie de l'unité de négociation.

11.3 En cas de manquement au présent article, la partie qui subit un préjudice peut se prévaloir de tous les recours prévus en droit ou en equity.

(traduction)

[25] L'onglet 13 est une lettre que la Saskatchewan West Television Inc. a adressée au premier ministre de la Saskatchewan concernant les positions apparemment adoptées par certains représentants du gouvernement. L'employeur a déposé, à l'onglet 14, une copie d'un extrait de la convention collective qui a été conclue entre Global Communications Ltd. (Global Television News) et le SCEP du Canada, en vigueur du 1^{er} octobre 1999 au 30 septembre 2003. L'extrait pertinent de la convention déposé par l'employeur est reproduit ci-après. Le texte de l'article qui porte sur l'arrêt de travail à l'onglet 14 est presque identique à ceux qui sont produits aux onglets 5, 9, 10 et 12.

ARTICLE 10

Arrêts de travail et lock-out interdits

10.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait ralentissement ou grève, y compris grève d'occupation, toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout arrêt, quel qu'il soit, partiel ou complet, des activités de l'employeur, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation de prendre part à de tels actes. En outre, il est interdit au syndicat national ou à ses sections locales chez Global de participer à un boycottage, quel qu'il soit, de Global Communications Limited (Global), et il leur est interdit, ainsi qu'à leurs mandataires ou représentants, d'inviter ou d'encourager toute personne ou partie à se livrer à un tel boycottage ou de lui conseiller de le faire, y compris, mais de façon non limitative, de se livrer à des activités destinées à:

a) décourager les annonceurs actuels ou potentiels d'acheter du temps d'antenne sur Global;

b) encourager les téléspectateurs à ne pas acheter des produits ou des services des annonceurs au motif qu'ils font l'objet d'annonces sur Global;

c) encourager les téléspectateurs à ne pas regarder Global Television Network;

d) encourager les participants à des sondages sur les cotes d'écoute à ne pas répondre ou à répondre incorrectement;

e) discourage any person or party from participating in Global Television News gathering or programming.

10.2 The Employer will not cause, nor permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its employees within the bargaining unit during the term of this Agreement.

10.3 In the event of a breach of this Article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

e) décourager toute personne ou partie à participer à la collecte de l'information par Global Television ou à la programmation de celle-ci.

10.2 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à l'employeur de faire en sorte ou de permettre à ses employés de faire en sorte qu'il y ait lock-out, et de déclarer ou de permettre un lock-out, à l'égard de ses employés faisant partie de l'unité de négociation.

10.3 En cas de manquement au présent article, la partie qui subit un préjudice peut se prévaloir de tous les recours prévus en droit ou en equity.

(traduction)

[26] Following a tab setting out certain further correspondence, a portion of the collective agreement between Global Television Vancouver, a Division of CanWest Television Inc. and CEP CLC, was also filed by the employer at Tab 16. The article forwarded to the Board by the employer in respect of this collective agreement was Article 13 concerning Strike or Lockouts. The collective agreement portion forwarded to the Board was not dated. Article 13 indicates as follows:

ARTICLE 13 Strike or Lockouts

13.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in a slow down or a strike, either a sit-down or stay-in, or any other kind of strike, or any other kind of interference or any work stoppage whatsoever, either total or partial, of any of the Company's operations during the term of this agreement. The Company will not cause, nor permit its employees to cause, engage in or permit, a lock-out of any of its employees within the bargaining unit during the term of this Agreement.

13.2 Without restricting the generality of Article 13.1, it is agreed that neither the National Union nor its local Union at U.TV, nor its members, nor their agents or representatives shall participate in or solicit, encourage or counsel others to engage in a boycott or any other kind of activities which are designed or intended to adversely affect the interests of U.TV during the term of this Agreement.

[27] Taken together, the cited collective agreement excerpts do provide some additional insight into the concerns of the employers in respect of possible strike activities by members of unions certified to represent employees or groups of employees of the various bargaining units. From looking at the above excerpts,

[26] L'employeur a ensuite reproduit certaines autres lettres, puis, à l'onglet 16 se trouvait un extrait de la convention collective conclue entre Global Television Vancouver, une division de CanWest Television Inc., et le SCEP (CTC). La disposition remise au Conseil par l'employeur relativement à cette convention collective est l'article 13, qui porte sur les grèves et les lock-out. L'extrait de la convention collective transmis au Conseil n'était pas daté. L'article 13 est libellé dans les termes suivants:

ARTICLE 13 Grève et lock-out

13.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait ralentissement ou grève, y compris grève d'occupation, toute autre forme de grève ou d'obstruction ou tout arrêt, quel qu'il soit, partiel ou complet, des activités de la société, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation de prendre part à de tels actes. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la société de faire en sorte ou de permettre à ses employés de faire en sorte qu'il y ait lock-out, ou de permettre ou de déclarer un lock-out, à l'égard de ses employés faisant partie de l'unité de négociation.

13.2 Sans restreindre la généralité de l'article 13.1, il est entendu que, pendant la durée de la présente convention, il est interdit au syndicat national, à sa section locale chez U.TV, à ses membres, ainsi qu'à ses mandataires ou représentants, de participer à un boycottage ou à toute autre forme d'activité destinée à nuire aux intérêts de U.TV, et il leur est interdit d'inviter ou d'encourager toute personne à se livrer à un tel boycottage ou à une telle activité, ou de lui conseiller de le faire.

(traduction)

[27] Examinés conjointement, les extraits des conventions collectives reproduits précédemment nous permettent effectivement de mieux comprendre les réserves formulées par les employeurs à l'égard des grèves que peuvent déclencher les membres de syndicats accrédités pour représenter des employés ou

it is apparent that while in some instances the employer seeks to address strike activity by employees within the bargaining unit directly bound by the contract in question, in many instances it seeks to address certain activities by the union at large and its broader membership. Additionally, in certain cases there is explicit language directed at boycotting activities, the discouragement of advertisers and other measures, even measures directed to possible interference with individuals participating in news gathering or programming. In fact, it may be seen that there are generally two kinds of clauses among the above-noted collective agreement excerpts, if they are looked at as a group. The first of these is somewhat more common and merely requires that the employees not take part in strikes or lockouts and, to use the words common in the agreements, "or any other kind of interference or any other stoppage total or partial of any of the employer's operations." In context, such interference would be reasonably interpreted to mean interference related to strike activity. The other agreement more extensively seeks to address boycotting, customer interference, or any other form of activity directed at affecting the operations of the employer.

[28] One conclusion is apparent from a detailed examination of the clauses submitted by the employer and that is that none of the clauses previously agreed to are the same as nor as broad in scope as the objected to article 13. Some do attempt to bind the entire union, but do so in the context of a ban on strikes or interference related to a strike or work stoppage. The broadness of article 13 comes from the fact that it attempts to bind the entire union and also requires the union to act to avoid not only a strike or a work stoppage but also "any activity which is intended to or does adversely affect the interest of CISA-TV." There is room to conclude, even after examining the material submitted to the reconsideration panel, therefore, that the scope of the proposed article 13 was broader in its application than any of the clauses submitted. Although certain of the submitted clauses also sought to broadly bind the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, a large and diverse union certified to represent many employees throughout Canada, the activities

des groupes d'employés faisant partie de différentes unités de négociation. Il ressort clairement des extraits susmentionnés que, dans certains cas, l'employeur cherche à résoudre la question des grèves par les employés faisant partie de l'unité de négociation directement liée par le contrat en question, tandis que, dans de nombreux cas, il cherche à régler la question de certaines activités du syndicat dans son ensemble et de tous ses membres. De plus, dans certains cas, les parties ont utilisé un langage explicite à l'égard du boycottage, des activités consistant à décourager les annonceurs et d'autres mesures, même des mesures concernant l'obstruction possible de personnes participant à la collecte de l'information ou à la programmation. En réalité, on peut voir qu'il existe en général deux types de clauses dans les extraits de conventions collectives cités précédemment, si on les examine conjointement. Dans le premier type de clauses, quelque peu plus courant que le second, il est simplement interdit aux employés de prendre part à des grèves ou à des lock-out et, pour reprendre les termes couramment utilisés dans les conventions collectives, à «toute autre forme d'obstruction ou d'arrêt, qu'il soit partiel ou total, des activités de l'employeur». Dans le contexte, on pourrait raisonnablement conclure qu'il s'agit d'une obstruction liée à une grève. Le second type de clause vise à résoudre à plus grande échelle les questions de boycottage, d'obstruction à l'endroit des clients ou de toute autre forme d'activité visant à nuire aux activités de l'employeur.

[28] Un examen détaillé des clauses qui ont été produites par l'employeur permet d'en arriver à la conclusion qu'aucune d'elles n'est identique à l'article 13 contesté en l'espèce ou n'a une portée aussi générale que celui-ci. Certaines tentent bien de lier tout le syndicat, mais elles y arrivent dans le contexte d'une interdiction de grève ou d'obstruction liée à une grève ou à un arrêt de travail. La portée générale de l'article 13 découle du fait que celui-ci vise à lier tout le syndicat, qu'il l'oblige à agir de manière à éviter non seulement une grève ou un arrêt de travail, mais aussi «toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV». Il est donc possible de conclure, même après avoir examiné les documents soumis au banc de révision, que la portée de l'article 13 proposé était plus générale dans son application que toutes les clauses présentées. Bien que certaines des clauses produites aient visé également à lier de manière générale le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, un syndicat important et

restricted were more specifically described in the relevant clauses than was the case in article 13.

[29] Additionally, article 13 seeks not to restrict itself only to situations arising in or out of the workplace nor situations related directly to the workplace, the kind of concerns and situations which relate to the working conditions of employees in the workplace. Instead, article 13 is directed at any activity of any kind whatsoever, whether related to the employment of the individuals concerned, or not. The only limitation or description to allow the notion of activity to be identified is that it is intended to or does adversely affect the interest of CISA-TV during the term of the agreement. This is a very broad clause indeed.

[30] Respecting article 13 it should also be recalled that if its observations are carefully read, the panel under review does not indicate that the language of the article is far from the accepted norms of collective bargaining proposals, but that the concepts embodied within article 13 were far from the accepted norms. If the text of the reasons given by the panel under review are considered, that panel was concerned by certain factors. The first of these was that the provision proposed was very broad and that its intended scope or effect was difficult to determine. From an examination of the materials submitted to the Board, which it is alleged by the employer are similar in concept to the notions contained in article 13, it appears that the employer might have been attempting to get at boycott activity or other activity such as was identified in the above-cited collective agreements which might be directed against the television station by the national membership of the union. However, the text of article 13 was not so specific as the texts at Tabs 5, 9, 10, 12 and 14, and left the "activity" to be banned less clearly defined and limited. The departure from the norms of specificity, even those of the clauses forwarded to the reconsideration panel, appears to have been one of the aspects of article 13 of concern to the panel under review.

diversifié qui est accrédité pour représenter de nombreux employés partout au Canada, les activités faisant l'objet d'une restriction étaient décrites avec plus de précision dans les clauses pertinentes qu'elles ne l'étaient à l'article 13.

[29] De plus, l'article 13 ne devait pas se limiter uniquement aux situations qui se présentent dans le contexte du lieu de travail, ou aux situations qui se rapportent directement au milieu de travail, c'est-à-dire au genre de question et de situation qui se rapporte aux conditions d'emploi des employés dans leur milieu de travail. L'article 13 visait plutôt toute activité, quelle qu'elle soit, qu'elle se rapporte à l'emploi des particuliers concernés ou non. La seule limite ou description qui permette que la notion d'activité soit cernée est le critère selon lequel elle doit être destinée à nuire ou nuire effectivement aux intérêts de CISA-TV pendant la durée de la convention. Il s'agit ici d'une clause qui, à n'en pas douter, est très générale.

[30] Il faut aussi rappeler qu'un examen minutieux des observations du banc initial permet de constater que celui-ci n'a pas déclaré que le libellé de l'article 13 ne correspondait pas aux normes acceptées relativement aux propositions de négociation collective, mais qu'il a plutôt indiqué que les concepts trouvant leur application à l'article 13 étaient étrangers aux normes établies. L'examen des motifs prononcés par le banc initial permet de constater que celui-ci avait des réserves à l'égard de certains facteurs, le premier étant que la disposition proposée était très générale et que l'on pouvait difficilement en déterminer la portée ou l'effet escompté. Il ressort des documents produits à l'intention du Conseil et qui, selon l'employeur, renferment des notions semblables, sur le plan du concept, à celles qui étaient contenues à l'article 13, que l'employeur a pu tenter de viser les activités de boycottage ou autres activités des membres du syndicat national, de la nature de celles qui étaient énumérées dans les conventions collectives citées précédemment, qui étaient peut-être destinées à la station de télévision. Toutefois, le libellé de l'article 13 n'était pas aussi précis que celui des articles déposés en preuve aux onglets 5, 9, 10, 12 et 14, et ne définissait pas, ni ne limitait aussi clairement l'«activité» à interdire. La dérogation aux normes de spécificité, même par les clauses qui ont été produites à l'intention du banc de révision, semble avoir été l'un des aspects de l'article 13 à l'égard duquel le banc initial avait des réserves.

[31] An additional concern to the panel under review appears to have been that the language in article 13 might be broad enough to limit the exercise by employees in other bargaining units, whose operations might be related to or support Global's Lethbridge operation, from exercising the lawful right to strike otherwise acquired by those employees. In short, the panel under review was concerned that the application of a collective agreement beyond the employees in the Global Lethbridge bargaining unit combined with the broad language used, might have an undue effect and unduly and improperly restrict the application of the right to strike provisions in the *Code* in respect of bargaining units of employees who, although far from Lethbridge itself, were in fact members of the union.

[32] The panel under review was also apparently concerned respecting the representation of the membership of the union in accordance with the duty of fair representation owed by the union to its members pursuant to Section 37 of the *Code*. Section 37 of the *Code* indicates :

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[33] In respect of Lethbridge Television, the National Union of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada is the certified bargaining agent having acquired the rights, privileges and duties as bargaining agent as successors to the National Association of Broadcast Employees and Technicians on July 10, 1995. The certified bargaining unit described in the order of July 10, 1995 includes only employees of Lethbridge Television. It does not include the broad membership of the CEP. The description of the certified unit is:

All employees of Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd., **excluding** the president and general manager, operations manager, production manager, director of news and information, director of engineering, management secretary, sales manager, sales secretary, sales executives, traffic manager, creative supervisor, chief photographer, production

[31] Le banc initial semble avoir eu des réserves également à l'égard du libellé de l'article 13 au motif qu'il pourrait être suffisamment général pour limiter l'exercice, par les employés faisant partie d'autres unités de négociation dont les activités pouvaient être liées à celles de Lethbridge Global ou appuyer celles-ci, du droit légal de faire la grève par ailleurs acquis par ces employés. Bref, le banc initial craignait que l'application d'une convention collective à des employés autres que ceux de l'unité de négociation de Global Lethbridge, en conjonction avec le libellé général utilisé, ait un effet néfaste et restreigne indûment et irrégulièrement l'application des dispositions relatives au droit de grève du *Code* à l'égard des unités de négociations d'employés qui, bien qu'ils se trouvaient loin de Lethbridge même, étaient en fait membres du syndicat.

[32] Le banc initial avait, semble-t-il, des réserves également au sujet de la représentation des membres du syndicat, compte tenu de l'obligation de représentation juste dont le syndicat doit s'acquitter à l'égard de ses membres, conformément à l'article 37 du *Code*. L'article 37 du *Code* indique ceci:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[33] En ce qui concerne Lethbridge Television, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier est l'agent négociateur accrédité à l'échelle nationale qui, le 10 juillet 1995, a acquis les droits, privilèges et obligations à titre d'agent négociateur en tant que successeur du Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication. L'unité de négociation accréditée décrite dans l'ordonnance du 10 juillet 1995 inclut uniquement les employés de Lethbridge Television. Elle n'inclut pas tous les membres du SCEP. La description de l'unité accréditée est la suivante:

Tous les employés de Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd., **à l'exclusion** des postes de président/directeur général, chef des opérations, chef de la production, directeur des nouvelles et de l'information, directeur de l'ingénierie, secrétaire de la direction, chef du service des ventes, secrétaire du service des ventes,

coordinator, and all employees of the Accounting Department located in Calgary.

[34] There is little doubt that the collective agreement rights of employees are rights acquired by and relating to employees within such a defined bargaining unit. Recently, the Board has had to consider certain issues respecting the characteristics of collective agreements. In *BCTV, a Division of WIC TV Limited*, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285, the Board was considering section 56 of the *Code*. Section 56 indicates:

56. A collective agreement entered into between a bargaining agent and an employer in respect of a bargaining unit is, subject to and for the purposes of this Part, binding on the bargaining agent, every employee in the bargaining unit and the employer.

[35] Although in the *BCTV, a Division of WIC TV Limited*, *supra*, case the Board was concerned about the applicability of collective agreement provisions to newly added employees, it did consider what the implications of section 56 were. The Board was of the view that one set of collective agreement terms and conditions of employment must apply to each unit appropriate for collective bargaining.

[16] The inescapable conclusion suggested by section 56 of the *Code* and by the Board in *Brink's*, *supra*, is that there it can be only one collective agreement in ordinary situations, and that it must bind every employee in the bargaining unit as well as the employer. The original panel decision in the present matter, *BCTV, a Division of WIC Television Ltd.*, *supra*, suggests a departure from this principle in the case of employees who joined the unit following the expiry date of the collective agreement applicable to that bargaining unit. It was suggested that:

"... the terms and conditions of employment of this newly added group of employees are not those provided by the expired 1993-96 collective agreement but those provided in their individual contract of employment.

(page7)"

[17] With the greatest respect to the original panel, we cannot agree.

[18] Leaving aside the exception alluded to in *Brinks*, *supra*, there simply cannot be two different or divergent "terms and conditions of employment" that apply to employees who are deemed by the Board to be part of "appropriate unit" for collective bargaining purposes.

(pages 11-12; and 295)

représentants des ventes, chef du service de routage, superviseur du service de la créativité, photographe en chef, coordonnateur de la production et tous les employés du service de la comptabilité situé à Calgary.

[34] Il est à peu près hors de doute que les droits des employés prévus à la convention collective sont des droits acquis par et pour les employés formant l'unité de négociation ainsi décrite. Récemment, le Conseil a dû examiner certaines questions concernant les caractéristiques des conventions collectives. Dans l'affaire *BCTV, une division de WIC TV Limited*, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285, le Conseil a examiné l'article 56 du *Code*, reproduit ci-après:

56. Pour l'application de la présente partie et sous réserve des dispositions contraires de celle-ci, la convention collective conclue entre l'agent négociateur et l'employeur lie l'agent négociateur, les employés de l'unité de négociation régie par la convention et l'employeur.

[35] Bien que, dans l'affaire *BCTV, une division de WIC TV Limited*, précitée, le Conseil ait eu des réserves au sujet de l'applicabilité des dispositions de la convention collective aux employés récemment ajoutés, il a bien examiné la portée de l'article 56. Le Conseil était d'avis qu'une série de conditions d'emploi prévues à la convention collective devaient s'appliquer à chaque unité habile à négocier collectivement.

[16] La conclusion inévitable à laquelle mènent le libellé de l'article 56 du *Code* et la décision du Conseil dans *Brink's*, précitée, est qu'il ne peut y avoir qu'une seule convention collective dans des situations courantes et que cette convention doit lier chacun des membres de l'unité de négociation de même que l'employeur. Dans la décision à l'étude, à savoir *BCTV, a Division of WIC Television Ltd.*, précitée, le banc initial semble déroger à ce principe dans le cas des employés qui deviennent membres de l'unité après l'expiration de la convention collective applicable à cette unité de négociation. Il a affirmé que:

«... les conditions d'emploi de ces nouveaux membres ne sont pas celles énoncées dans la convention collective de 1993-1996 expirée, mais plutôt celles prévues dans leur contrat de travail individuel.

(page7)»

[17] Avec tout le respect que nous devons au banc initial, nous ne partageons pas ce point de vue.

[18] Si l'on fait abstraction de l'exception mentionnée dans *Brinks Canada Limited*, précitée, il ne peut tout bonnement pas y avoir deux séries différentes ou divergentes de «conditions d'emploi» s'appliquant aux employés qui, selon le Conseil, font partie d'une «unité habile à négocier collectivement».

(pages 11-12; et 295)

[36] In *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120, at paragraph 27 the Board noted:

[27] It should also be noted that the provisions governing certification and the entering into collective agreements, contemplating as they do that the certified bargaining agent shall retain the support of the majority of the employees in the bargaining unit, are most consistently interpreted together if the position is maintained that although the bargaining agent may enlist the assistance of representatives in the negotiation and administration of the collective agreement, the *Code* contemplates that there shall be one bargaining agent with the support of a majority of employees representing one bargaining unit with one collective agreement.

(page 12)

[37] These authorities cast some light upon the nature of a collective agreement. In general, a collective agreement is applicable only to a single bargaining unit and it does not have effect in respect of those outside of the defined bargaining unit to which it applies, although it will bind the bargaining agent as well. In this respect see also the recent decision of The Supreme Court of Canada in *Berry v. Pulley* (2002), 211 D.L.R. (4th) 651. The contractual obligations of union members must be viewed as limited by the statutory context. That context sees a collective agreement being negotiated in respect of a group of employees comprising a defined bargaining unit. It is clear, therefore, that negotiations with respect to the content of a collective agreement are in essence to be only in respect of the terms and conditions of employment and related matters of concern to the employer, the bargaining agent, and the employees within the defined bargaining unit. This inescapable notion was at the basis of a decision of the Board in 1997. In *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; and 98 CLLC 220-021 (CLRB no. 1214), a panel of the predecessor Canada Labour Relations Board considered a complaint by the union, CEP, that the employer would not negotiate in a matter that would allow collective bargaining to be upon a broader base than a single bargaining unit. There, the panel of the Canada Labour Relations Board noted:

[36] Dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 120, le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants au paragraphe 27:

[27] Il convient également de préciser que pour interpréter ensemble de manière uniforme les dispositions régissant l'accréditation de l'agent négociateur et la négociation des conventions collectives - qui prévoient que l'agent négociateur accrédité doit avoir l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation - il faut partir du principe que même si l'agent négociateur peut solliciter le concours de ses représentants pour négocier et administrer la convention collective, le *Code* envisage l'accréditation d'un seul agent négociateur ayant l'appui de la majorité des employés pour représenter une seule unité de négociation assujettie à une seule convention collective.

(page 12)

[37] Ces décisions permettent, dans une certaine mesure, de mieux comprendre la nature d'une convention collective. De manière générale, une convention collective ne s'applique qu'à une seule unité de négociation et elle n'a aucun effet sur les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation décrite à laquelle cette convention s'applique, bien qu'elle lie l'agent négociateur également. À cet égard, voir également la décision récente de la Cour suprême du Canada dans *Berry v. Pulley* (2002), 211 D.L.R. (4th) 651. Les obligations contractuelles des syndiqués doivent être considérées comme étant limitées par le cadre législatif. Dans ce contexte, une convention collective est négociée relativement à un groupe d'employés composant une unité de négociation décrite. Il est clair, par conséquent, que les négociations qui portent sur le contenu d'une convention collective doivent, essentiellement, ne porter que sur les conditions d'emploi et les questions connexes qui intéressent l'employeur, l'agent négociateur et les employés qui font partie de l'unité de négociation décrite. Cette notion inévitable est à la base d'une décision que le Conseil a rendue en 1997. Dans l'affaire *Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; et 98 CLLC 220-021 (CCRT n° 1214), un banc du Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur du présent Conseil, a examiné la plainte déposée par le syndicat, le SCEP, selon laquelle l'employeur refusait de négocier de manière à permettre que les négociations collectives concernent une assise plus large qu'une seule unité de négociation. Dans cette affaire, le banc du Conseil canadien des relations du travail a dit ceci:

VII

A combination of sections 47 [re-en. S.C. 1996, c.18, s. 9], 48, 50 and 56 of the *Code* clearly established that a notice to bargain triggers the collective bargaining process for the purpose of concluding a single collective agreement for the bargaining unit defined by the Board: see *Brink's Canada Limited* (1994), 95 di 91 (CLRB no. 1083); *Brink's Canada Limited* (1993), 91 di 175 (CLRB no. 1005); *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726); and *Hémond v. Coopérative Fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962. Neither of the parties disputed that the effect of a Board certification order presupposes that a single collective agreement must be negotiated for the bargaining unit described. The principle does not change where the parties involved, as is the case here, are named in multiple units with separate certification orders.

In the absence of a single employer declaration, pursuant to section 35 of the *Code*, the individual employer named on the bargaining certificate is the employer for all purposes of the *Code* - including a section 94 complaint. This principle is inextricably linked with the exclusive authority vested in a certified bargaining agent to negotiate on behalf of the employees in the bargaining unit pursuant to section 36(1)(a) of the *Code*. In the present case, given the existence of separate certification orders for each television station, it follows that the union must negotiate a separate collective agreement that will cover the employees included in each of the bargaining units. Recently, in *Canadian Broadcasting Corporation*, (1997), 104 di 34 (CLRB no. 1201), the Board made a similar observation in this regard:

"The employer's assertions concerning the Joint Bargaining Agreement raise the serious question of the autonomy of a bargaining agent with respect to its choice of representative in negotiations, and with respect to its bargaining posture.

We would agree that the unions could not require the employer to bargain with all three unions jointly in respect of each bargaining unit. That would be an abdication of each union's individual responsibility to bargain with the employer in respect of the bargaining unit for which it is certified, and it would impose on the employer a duty greater than that imposed by the *Code*, namely to bargain with the exclusive certified bargaining agent. Indeed, it would be an offence for the employer to bargain with anyone other than the certified bargaining agent in respect of employees in any particular bargaining unit."

(pages 74-75; 187-188; and 143,175-143,176)

[38] In the result in *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.*, *supra*, the Board refused to find fault on the employer's part and insisted that bargaining should proceed based upon a single defined bargaining unit. The Board there held that the union was obliged to negotiate a separate collective agreement for each separately certified bargaining unit.

VII

Les articles 47 [réad. L.C. 1996, ch.18, art. 9], 48, 50 et 56 du *Code* établissent clairement qu'un avis de négocier enclenche le processus de négociation collective en vue de conclure une convention collective unique pour l'unité de négociation définie par le Conseil : voir *Brink's Canada Limited* (1994), 95 di 91 (CCRT n° 1083); *Brink's Canada Limited* (1993), 91 di 175 (CCRT n° 1005); *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726); et *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962. Aucune des parties ne conteste que l'effet d'une ordonnance d'accréditation du Conseil présuppose qu'une convention collective unique doit être négociée pour l'unité de négociation décrite. Le principe ne change pas lorsque les parties en cause, comme c'est le cas ici, sont nommément désignées dans des unités multiples visées par des ordonnances d'accréditation distinctes.

En l'absence d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*, l'employeur nommément désigné sur le certificat de négociation est réputé être l'employeur en application du *Code* - y compris une plainte fondée sur l'article 94. Ce principe est inextricablement lié au pouvoir exclusif que l'alinéa 36(1)a) du *Code* confère à un agent négociateur accrédité pour négocier au nom des employés membres de l'unité de négociation. Dans la présente affaire, étant donné que chaque station de télévision est visée par une ordonnance d'accréditation distincte, il s'ensuit que le syndicat doit négocier une convention collective distincte à laquelle seront assujettis les employés faisant partie de chaque unité de négociation. Récemment, dans *Société Radio-Canada* (1997), 104 di 34 (CCRT n° 1201), le Conseil a fait une observation semblable à cet égard:

«Les déclarations de l'employeur concernant l'entente de négociation conjointe soulèvent la question importante de l'autonomie de l'agent négociateur par rapport à son choix de représentant dans les négociations, et par rapport à sa méthode de négociation.

Nous sommes d'accord que les syndicats ne pouvaient obliger l'employeur à négocier conjointement avec les trois syndicats pour chacune des unités de négociation. Cela équivaudrait à une abdication de la responsabilité individuelle de chaque syndicat de négocier avec l'employeur à l'égard de l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité. De plus, l'employeur se verrait ainsi imposer une obligation plus grande que celle que lui impose le *Code*, à savoir de négocier avec l'agent négociateur accrédité exclusif. En fait, l'employeur commettrait une infraction s'il négociait avec n'importe qui d'autre que l'agent négociateur accrédité à l'égard des employés membres de toute unité de négociation.»

(pages 74-75; 187-188; et 143,175-143,176)

[38] Par conséquent, dans l'affaire *Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres*, précitée, le Conseil a refusé de conclure à la faute de l'employeur et il a insisté sur le fait que les négociations ne devaient concerner qu'une seule unité de négociation. Le Conseil y a conclu que le syndicat avait une obligation de négocier une convention

The issue in the present case is no different. It is equally as inappropriate to expect a union seeking a collective agreement for a single specified bargaining unit to enter into terms and conditions that would bind a national union representing many bargaining units in many different kinds of endeavors, as it is to attempt to force an employer to negotiate in concert with its various bargaining units should it choose not to do so. It is simply inappropriate for an employer, in the context of negotiations in respect of a group of employees within a single defined bargaining unit, to attempt to impose upon the union collective agreement terms that would seek to bind the union itself and its broader membership outside of the bargaining unit. The union may be so bound if it chooses, but if the definitions of "collective agreement," "bargaining unit," "bargaining agent" and "employee" in section 3 of the *Code* are considered, it may be seen that in the contemplation of the *Code* what may be included in a collective agreement are provisions relating to the terms and conditions of the employees in the bargaining unit in question and related matters. The employer cannot take advantage of the fact that a bargaining agent is a national union to attempt to create collective agreement obligations of national scope because the *Code* sees the collective agreement as primarily and necessarily referable only to the defined bargaining unit.

[39] This observation is reinforced by an examination of the *Code* provisions creating the duty to bargain collectively set out in section 50(a) of the *Code*, which are referable to a situation in which notice to bargain collectively has been given under *Code*. An examination of the provision that provides for notice to bargain collectively to be given reveals clearly that the bargaining contemplated is referable to the bargaining unit. Section 48 of the *Code* provides:

48. Where the Board has certified a bargaining agent for a bargaining unit and no collective agreement binding on the employees in the bargaining unit is in force, the bargaining agent may, by notice, require the employer of those employees, or the employer may, by notice, require the bargaining agent to commence collective bargaining for the purpose of entering into a collective agreement.

collective distincte pour chaque unité de négociation accréditée de façon distincte. La question, dans la présente affaire, n'est pas différente. Il est tout aussi inconvenant de s'attendre à ce qu'un syndicat qui cherche à conclure une convention collective pour une seule unité de négociation décrite convienne de modalités qui lieraient un syndicat national représentant de nombreuses unités de négociation dans diverses sphères d'activités, qu'il l'est de tenter de contraindre un employeur à négocier de concert avec ses différentes unités de négociation s'il choisit de ne pas le faire. Il est simplement inapproprié pour un employeur, dans le contexte de négociations portant sur un groupe d'employés formant une seule unité de négociation décrite, de tenter d'imposer au syndicat certaines dispositions d'une convention collective qui viseraient à lier le syndicat même et la totalité de ses membres ne faisant pas partie de l'unité de négociation concernée. Le syndicat peut être ainsi lié s'il y consent, mais si l'on examine les définitions de «convention collective», d'«unité de négociation», d'«agent négociateur» et d'«employé» à l'article 3 du *Code*, on peut voir que, sous le régime du *Code*, peuvent être incluses dans une convention collective les dispositions se rapportant aux conditions d'emploi des employés qui forment l'unité de négociation en question et à des questions connexes. L'employeur ne peut profiter du fait qu'un agent négociateur est un syndicat national pour tenter de créer, dans le contexte de la convention collective, des obligations de portée nationale, car le *Code* prévoit que la convention collective se rapporte principalement et nécessairement à l'unité de négociation décrite seulement.

[39] Ce commentaire est renforcé par un examen des dispositions du *Code* qui créent une obligation de négocier collectivement - énoncées à l'alinéa 50a) du *Code* - lorsqu'une partie a donné à l'autre l'avis de négocier collectivement en vertu du *Code*. Un examen de la disposition qui prévoit qu'un avis de négocier collectivement doit être donné révèle clairement que les négociations envisagées se rapportent à l'unité de négociation. L'article 48 du *Code* prévoit ceci:

48. Une fois accrédité pour une unité de négociation et en l'absence de convention collective applicable aux employés de cette unité, l'agent négociateur de celle-ci - ou l'employeur - peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective.

[40] From an examination of the above-mentioned section, which sets out the circumstances in which notice to bargain collectively may be given and which in turn causes the obligations of under section 50 to arise, it is apparent that the *Code* contemplates that collective bargaining under its provisions is to be conducted upon the basis of the certified bargaining unit and that it is to be in respect of the terms and conditions of the employees within that bargaining unit and related matters. A broad requirement not to engage in any activity adversely affecting the interests of the employer and which attempts to bind not only the union and the employees in the bargaining unit but all members is well beyond the scope of a collective agreement contemplated by the *Code*.

[41] That is not to say that if, in accordance with broad notions of freedom of contract, an employer and a bargaining agent so choose, they may not insert broader obligations within a signed collective agreement. If such terms go beyond the scope of a collective agreement as contemplated by the *Code*, however, they must be viewed with care if they cause industrial conflict to arise. The definition of collective agreement in the *Code* contemplates that it will include or contain provisions respecting terms and conditions of employment and related matters. The *Code* itself is not specific about what might be contained. If there were no obligations in respect to bargaining arising from the *Code*, an attempt to include matters not directly related to the terms and conditions of employment of those within the defined bargaining unit need not cause concern. However, the broadness of the definition in the *Code* must also be limited by its context because, in the context of the imposition of a compulsory obligation to bargain collectively under section 50, such an obligation to meet and commence to bargain collectively in good faith cannot mean that the obligation to bargain collectively will arise in respect of any matter whatsoever. Parties cannot insist on imposing the obligations of section 50 in respect of any demand, however indirectly and incidentally related to terms and conditions of employment, that they may choose to put upon the agenda. In the context of the notion that the objective of the exercise is to conclude a single collective agreement for a single defined bargaining unit, there must be some direct and necessary connection between the matters placed on the bargaining agenda and the terms and conditions of employment in respect of those employees within the bargaining unit in respect of which the negotiations are

[40] Il ressort de l'examen de la disposition susmentionnée, qui énonce les circonstances dans lesquelles un avis de négociier collectivement peut être donné ce qui déclenche l'application des obligations prévues à l'article 50, que, sous le régime du *Code*, les négociations collectives doivent concerner l'unité de négociation accréditée et se rapporter aux conditions auxquelles sont assujettis les employés qui forment cette unité de négociation ainsi qu'à des questions connexes. L'obligation générale de ne pas participer à une activité qui nuit aux intérêts de l'employeur, dont le but est de lier non seulement le syndicat et les employés de l'unité de négociation, mais tous les membres, excède largement la portée de la convention collective envisagée dans le *Code*.

[41] Cela ne signifie pas pour autant que si un employeur et un agent négociateur le souhaitent, sur le fondement des notions générales de liberté contractuelle, ils ne peuvent insérer d'obligations plus générales dans une convention collective dûment signée. Si, cependant, ces modalités excèdent la portée de la convention collective, telle qu'elle est envisagée dans le *Code*, elles doivent être examinées avec soin si elles donnent lieu à un conflit de travail. La définition de convention collective énoncée dans le *Code* prévoit que celle-ci renferme des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes. Le *Code* lui-même n'indique pas exactement ce que l'on peut y prévoir. Si aucune obligation de négociier ne découlait du *Code*, la tentative d'inclure des questions ne se rapportant pas directement aux conditions d'emploi des employés qui font partie de l'unité de négociation décrite ne devrait susciter aucune inquiétude. Cependant, la portée générale de la définition prévue au *Code* doit être limitée également par son contexte puisque, en ce qui concerne l'obligation de négociier collectivement imposée à l'article 50, l'obligation de se rencontrer et d'entamer des négociations collectives de bonne foi ne peut signifier que l'obligation de négociier collectivement naîtra à l'égard de toute question, quelle qu'elle soit. Les parties ne peuvent insister pour imposer les obligations prévues à l'article 50 relativement à toute revendication, aussi indirectement ou accessoirement liée aux conditions d'emploi soit-elle, qu'elles peuvent choisir de mettre à l'ordre du jour. Puisque l'objectif de l'exercice est de conclure une convention collective unique pour une seule unité de négociation décrite, il doit exister un lien direct et nécessaire entre les questions mises à l'ordre du jour des négociations et les

occurring. At some point, the inclusion of matters so broad in scope as to go well beyond such terms and conditions of employment and related matters may amount to bargaining in bad faith. While it may be possible to bargain such terms and conditions, it is not permissible to bargain them to impasse.

[42] That is what occurred in the present circumstances. It is important to appreciate what kind of negotiating approach will constitute bargaining to an impasse. A useful reference in this regard is the recent decision of the Alberta Labour Relations Board, in *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M* (No. GE-03216) (2000), 63 CLRBR (2d) 65, a panel of the Alberta Labour Relations Board considered the nature of bargaining to impasse as it has been defined in the Canadian jurisprudence respecting the issue:

In Alberta as in the rest of Canada, we start from the general proposition that all issues surrounding terms and conditions of employment *may* be bargained; neither party has an ironclad right to keep an issue out of a collective agreement. But conversely, no issue *must* be bargained through to a conclusion in the form of a collective agreement provision. Bargaining on all issues is permitted, and it is up to the parties to decide whether an issue will find its way into the collective agreement, subject to the single, unified duty to bargain in good faith.

56. The exception to this approach is demands that are "illegal" or "improper". Making a demand that is illegal by the general law is evidence of bad-faith bargaining (although the cases of such demands appear rare). Canadian labour boards have also recognized a category of bargaining demands that, while perhaps not illegal in themselves, are inconsistent with the scheme of their labour statutes or are destructive of the system of collective representation that the statute creates. These demands may be made and may be bargained by the parties, but constitute bad-faith bargaining if pressed to the point of industrial conflict. The rationale for restricting such demands only at the point of impasse is described this way by our Board in *Molson Breweries Ltd. and Western Union of Brewery, Beverage, Winery & Distillery Workers, Local 287*, [1991] Alta. LRBR 587 at p. 607:

"There are many cases, in the developing Canadian law in this area, that deal with the propriety of certain bargaining demands. A common feature of these cases is that labour

conditions d'emploi auxquelles sont assujettis les employés qui forment l'unité de négociation à l'égard de laquelle les négociations sont menées. À un moment ou à un autre, le fait d'inclure des questions de portée si générale qu'elles excèdent largement celle des conditions d'emploi et des questions connexes peut équivaloir à négocier de mauvaise foi. S'il est peut-être possible de négocier de telles conditions, il n'est pas permis d'insister à leur égard au point de mener les négociations à une impasse.

[42] C'est ce qui s'est produit dans la présente affaire. Il est important de comprendre quel genre de méthode de négociation constitue une négociation menant à l'impasse. À cet égard, la décision récente de la commission des relations du travail de l'Alberta dans l'affaire *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M* (No. GE-03216) (2000), 63 CLRBR (2d) 65, est utile. Dans cette affaire, un banc de la commission des relations du travail de l'Alberta a examiné la nature des négociations qui mènent à une impasse, ainsi que cette notion a été définie dans la jurisprudence canadienne à cet égard:

En Alberta, comme dans le reste du Canada, on part de la prémisse générale que toutes les questions entourant les conditions d'emploi *peuvent* faire l'objet de négociations, et que ni l'une ni l'autre partie n'a le droit absolu d'exclure une question d'une convention collective. Par ailleurs, il n'est pas *nécessaire* que toutes les questions négociées fassent l'objet d'une disposition de la convention collective. Les négociations peuvent donc porter sur toute question, et c'est aux parties qu'il appartient de décider si celle-ci sera prévue à la convention collective, sous réserve de l'obligation unique, unifiée, de négocier de bonne foi.

56. Font exception à ce principe les revendications qui sont illégales ou irrégulières. Formuler une revendication qui est illégale en droit est une preuve qu'une partie négocie de mauvaise foi (bien que de tels cas semblent rares). Les commissions des relations du travail canadiennes ont également reconnu une catégorie de revendications qui, si elles ne sont peut-être pas illégales en elles-mêmes, sont cependant incompatibles avec le régime des lois sur les relations du travail applicables ou encore minent le système de représentation collective que celles-ci créent. Ces revendications peuvent être formulées et négociées par les parties, mais elles constituent des négociations de mauvaise foi si elles mènent à un conflit de travail. La raison pour laquelle on restreint de telles revendications uniquement lorsqu'elles donnent lieu à une impasse est exposée dans les termes suivants par notre commission dans l'affaire *Molson Breweries Ltd. and Western Union of Brewery, Beverage, Winery & Distillery Workers, Local 287*, [1991] Alta. LRBR 587, à la page 607:

«Ce domaine du droit au Canada, qui est en évolution, a donné naissance à de nombreuses affaires portant sur le bien-fondé de certaines revendications. Ces affaires ont ceci de commun que,

boards usually only intervene and make a finding of bad faith bargaining if the offending party pushes its demands to impasse. Impasse in this sense means that the party remains insistent on its position without a realistic possibility of change, which forces the other side into industrial conflict because of the insistence on that position.

There is good reason for this approach. The role of the Labour Relations Board is not to intervene in free collective bargaining except where necessary to preserve the integrity of the legislation. Intervention is more likely where the proposal, if accepted, would involve a statutory breach. Too great a willingness to screen all trade union and employer proposals would emasculate free collective bargaining and turn it into a nightmare of litigation and counter litigation. Collective bargaining should involve mutual problem solving. Subjecting all proposals to an early Labour Board test of propriety would frustrate the process as well as the result.

Boards avoid this adverse result by ruling, in general terms, that objectionable proposals will result in a bad faith bargaining call only if pressed to impasse. That way, proposals can be presented and washed away in the give and take of collective bargaining before undergoing scrutiny. Only objectionable proposals that remain unsettled in the 11th hour attract scrutiny. Others, although arguably objectionable, end up in obscurity on the bargaining room floor."

57. Demands in this category include demands to underbargain or overbargain a certificate: *Crowsnest Pass and C.U.P.E., Local 812*, *supra*; an employer demand for a union amnesty to employees who crossed the picket line during a strike: *Morris Rod Weeder Co. and R.W.D.S.U., Local 955*, [1978] 2 Can LRBR 49 (Sask.); an employer demand for a ratification vote among employees: *Fotomat Canada Inc. and U.S.W.A.*, [1981] 3 Can LRBR 129, [1981] OLRB Rep. Feb. 145; and a union demand for voluntary recognition of its bargaining agency for employees outside the certificate: *Carpenters Employer Bargaining Agency and C.J.A.*, [1978] 2 Can LRBR 501, [1978] OLRB Rep. Aug. 776.

An employer may not press to impasse a demand that the union forego a Rand formula union security clause, in jurisdictions where the Rand formula is a statutory minimum: *ibid.* A party may not insist on bargaining nationally or regionally, *i.e.*, in a structure broader than the limits of the certificate it holds: *Burns Meats Ltd. and U.F.W.C., Local 139* (1984), 7 CLRBR (NS) 355, [1984] OLRB Rep. Aug. 1049, 84 CLLC ¶16,053. Nor may an employer bargain to impasse a proposal that certain disputes involving administration of the collective agreement be resolved in the civil courts rather than by

normalement, les commissions des relations du travail n'interviennent et n'en arrivent à une conclusion qu'il y a négociation de mauvaise foi que si la partie contrevenante insiste sur des revendications au point de mener les négociations à une impasse. Il y a impasse lorsque la partie tient à ce point à maintenir sa position qu'il n'existe aucune possibilité réaliste de la modifier, ce qui entraîne la partie opposée dans un conflit industriel.

Il y a une bonne raison d'adopter une telle ligne de conduite. Le rôle de la commission des relations du travail n'est pas d'intervenir dans le cadre de libres négociations collectives, sauf lorsque cela est nécessaire pour maintenir l'intégrité de la loi. L'intervention est plus probable dans les cas où la proposition, si elle était acceptée, entraînerait un manquement à la loi. Cependant, un trop grand empressement à passer en revue toutes les propositions des syndicats et des employeurs dépouillerait les libres négociations collectives de leur sens et déclencherait une tempête de litiges de toutes parts. Les négociations collectives doivent permettre la résolution commune des problèmes. Soumettre toutes les propositions à un examen prématuré de la commission des relations du travail au regard du critère de la pertinence déjouerait le processus ainsi que le résultat.

Les commissions évitent ce genre de résultat préjudiciable en se limitant, habituellement, à conclure que des propositions inacceptables donnent lieu à des négociations de mauvaise foi que si elles mènent à une impasse. Ainsi, des propositions peuvent être présentées puis écartées dans le contexte donnant, donnant des négociations collectives avant qu'on les soumette à un examen. Seules les propositions inacceptables qui ne sont toujours pas réglées à la toute fin justifieront un examen. Les autres, bien qu'il soit permis de croire qu'elles sont inacceptables, se retrouvent dans les poubelles de la salle de négociation.»

57. Les revendications qui relèvent de cette catégorie sont notamment les revendications visant à sous-négocier ou à surnégocier un certificat: *Crowsnest Pass and C.U.P.E., Local 812*, précitée; la demande de l'employeur pour que le syndicat accorde l'amnistie aux employés ayant franchi la ligne de piquetage pendant une grève: *Morris Rod Weeder Co. and R.W.D.S.U., Local 955*, [1978] 2 Can LRBR 49 (Sask.); la demande de l'employeur pour qu'un vote de ratification soit tenu parmi les employés: *Fotomat Canada Inc. and U.S.W.A.*, [1981] 3 Can LRBR 129, [1981] OLRB Rep. Feb. 145; et la demande du syndicat pour que son organisme négociateur fasse l'objet d'une reconnaissance volontaire à l'égard d'employés qui ne sont pas visés par le certificat: *Carpenters Employer Bargaining Agency and C.J.A.*, [1978] 2 Can LRBR 501, [1978] OLRB Rep. Aug. 776.

L'employeur ne peut pas insister, au point de mener les négociations à une impasse, pour que le syndicat se prive d'une clause de sécurité syndicale relative à la formule Rand, dans les administrations où la formule Rand constitue une exigence minimale prévue par la loi: *ibid.* Une partie ne peut insister pour négocier à l'échelle nationale ou régionale, c.-à-d. dans un cadre plus large que les limites du certificat qu'elle détient: *Burns Meats Ltd. and U.F.W.C., Local 139* (1984), 7 CLRBR (NS) 355, [1984] OLRB Rep. Aug. 1049, 84 CLLC 16,053. Un employeur ne peut non plus insister, de manière à mener les

arbitration: *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U., Local 691* (1995), 32 CLRBR (2d) 161 (N.B.)

58. The common ground among the "bargaining to impasse" cases is that they forbid insistence on demands that are fundamentally inconsistent with the statutory collective bargaining scheme. Donald Carter, in a perceptive early analysis of the "bargaining to impasse" cases in Canada, analyzed the emerging Canadian approach and compared it to the American "bargaining to impasse" approach in this way [Donald D. Carter, "The Duty to Bargain in Good Faith: Does it Affect the Content of Bargaining?", in K.P. Swan and K.E. Swinton, eds., *Studies in Labour Law* (Toronto: Butterworths, 1983):

"The difference between the [American] 'mandatory-voluntary' doctrine and the [Canadian] 'illegality' doctrine is that quite different criteria are used to determine whether a bargaining proposal can be taken to impasse. In the United States reference must be made to the formula of 'wages, hours and other conditions of employment' to determine whether a subject is mandatory or voluntary. Not only are the limits of this concept unclear, but it also allows for the possibility that an otherwise legal demand could not be carried to impasse. The problem here is that the full of legitimate bargainable issues may not be recognised in the application of this verbal formula. The doctrine of illegality that is evolving in some Canadian jurisdictions, while perhaps still unclear in its scope, does at least define the range of legitimate issues for negotiation by reference to the public policy expressed in the collective bargaining legislation itself.

The significance of the recent Canadian case law is that the doctrine of illegality has been expanded to cover a wider range of bargaining proposals. By doing this the labour boards, and in particular the Ontario Board, have asserted greater control over the content of bargaining. It appears clear that the boards are now doing more than simply regulating the outward form of negotiations, having indicated in their recent decisions that they will not shirk from dealing directly with some of the more troublesome proposals that plague the bargaining process. In taking this approach the boards are defining good faith, not just by reference to the language of that obligation, but also by taking into account public policy as expressed elsewhere in the legislation."

[sic]

(pages 90-93; [sic])

[43] As first observation respecting the above passage, it is important to note that the concepts identified as applicable by the Alberta Labour Relations Board apply no less in respect of the *Canada Labour Code*. Any issue may be bargained, but certain issues need not

négociations à une impasse, sur une proposition visant à ce que certains conflits portant sur l'application de la convention collective soient résolus devant les tribunaux civils plutôt que dans le cadre d'une procédure d'arbitrage: *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U., Local 691* (1995), 32 CLRBR (2d) 161 (N.B.)

58. Les affaires où les «négociations ont abouti à une impasse» ont ceci de commun qu'elles interdisent qu'une partie insiste sur des revendications qui sont fondamentalement incompatibles avec le régime législatif des négociations collectives. Dans une analyse préliminaire perceptive des affaires où, au Canada, les «négociations ont mené à une impasse», Donald Carter s'est penché sur la solution canadienne récente et a comparé celle-ci à la solution américaine dans les termes suivants [Donald D. Carter, «The Duty to Bargain in Good Faith: Does it Affect the Content of Bargaining?», dans K.P. Swan et K.E. Swinton, éd., *Studies in Labour Law* (Toronto: Butterworths, 1983)]:

«La différence entre la doctrine «obligatoire-volontaire» [américaine] et la doctrine de l'«illégalité» [canadienne] est que des critères tout à fait différents sont utilisés pour déterminer si une proposition de négociation peut donner lieu à une impasse. Aux États-Unis, il faut se reporter à la formule des «salaires, heures et autres conditions d'emploi» pour déterminer si une question est obligatoire ou volontaire. Non seulement les limites de ce concept sont-elles floues, mais il est possible, suivant ce concept, qu'une revendication par ailleurs légitime ne puisse donner lieu à une impasse. Le problème, en l'espèce, est que toutes les questions négociables légitimes peuvent ne pas être reconnues dans l'application de cette formule verbale. La doctrine de l'illégalité qui s'est dégagée au fil des ans dans certaines provinces canadiennes, tout en étant peut-être encore de portée imprécise, a au moins l'avantage de cerner l'éventail des questions légitimes qui peuvent être négociées par renvoi au principe de l'ordre public énoncé dans les lois sur la négociation collective mêmes.

L'importance de la jurisprudence canadienne récente tient au fait que la doctrine de l'illégalité a été élargie pour couvrir un éventail plus large de propositions de négociation. De cette manière, les commissions des relations du travail, plus particulièrement celle de l'Ontario, ont exercé un contrôle plus vaste sur le contenu des négociations. Il semble clair que les commissions ne se contentent plus simplement de réglementer le résultat des négociations, ayant indiqué dans leurs récentes décisions qu'elles ne se déroberont pas à la tâche qui consiste à se pencher directement sur certaines des propositions les plus compliquées qui affligent le processus de négociation. En adoptant un tel point de vue, les commissions définissent ce qu'est la bonne foi, non seulement par renvoi au libellé qui prévoit l'obligation en question, mais également en tenant compte de l'ordre public tel qu'il est énoncé dans d'autres parties de la loi.»

(pages 90-93; traduction)

[43] Premièrement, en ce qui concerne l'extrait qui précède, il est important de noter que les concepts que la commission des relations du travail de l'Alberta a déclarés applicables ne s'appliquent pas moins relativement au *Code canadien du travail*. Toute

be bargained. If the negotiation of an issue to impasse might be inconsistent with the scheme of the statute, or destructive of the system of collective representation and collective bargaining, its negotiation may be resisted by the other party and it will constitute bad faith bargaining if the negotiation of such an issue is then pressed to the point of industrial conflict. That industrial conflict in the sense of failure to reach a collective agreement and resulting litigation has resulted in the present circumstances is clear beyond dispute. Such conflict has resulted from the fact that the scope of the demands pressed by the employer go beyond matters reasonably related to the terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit and in addition seek to bind members of the broader national union who are not within the bargaining unit in respect of which notice to bargain was given.

[44] As pointed out above, the scheme of the *Code* requires that the employment terms and conditions negotiated be in respect of employees in the defined bargaining unit. Here, the proposed clause attempts to bind every member of a large industrial union throughout Canada without any regard whatsoever to the structure of bargaining unit in respect of which the collective agreement is being negotiated. In addition, the terms of the proposed clause itself are set out in vague and over inclusive terms that could see their effects going far beyond the kind of employment concerns that might arise in the workplace. It is not only activities in the workplace or activities directly related to the workplace which the employer seeks agreement upon. The employer seeks to prohibit the union and any of its members from engaging in "any activity which is intended to or does adversely affect the interests of CISA TV."

[45] An examination of the clauses cited above, submitted by the employer in response to the Board's request to identify situations in which similar clauses had been concluded elsewhere, reinforces the above point. Some of the cited and agreed upon clauses use a relatively vague term "or any other kind of interference." In those clauses, the vague wording is located within a no-strike clause, which, if the notion of

question peut être négociée, mais certaines questions n'ont pas besoin d'être négociées. Si le fait de négocier à l'égard d'une question au point de créer une impasse peut être incompatible avec le régime de la loi ou miner le système de représentation collective et de négociation collective, la partie à laquelle cette revendication est imposée peut s'y opposer et, si les négociations à cet égard se poursuivent et entraînent un conflit de travail, elles constitueront des négociations de mauvaise foi. Il ne fait pas le moindre doute que, dans la présente affaire, on est en présence d'un tel conflit de travail, à savoir qu'il y a eu impossibilité de conclure une convention collective et que des litiges s'en sont suivis. Ce conflit est né du fait que la portée des revendications formulées par l'employeur dépasse celle des questions qui se rapportent raisonnablement aux conditions d'emploi des employés qui font partie de l'unité de négociation, et du fait également que ces revendications visent à lier des membres du syndicat national, dont l'assise est plus large, qui ne font pas partie de l'unité de négociation relativement à laquelle un avis de négocier a été donné.

[44] Ainsi qu'il a été souligné précédemment, le *Code* requiert que les conditions d'emploi négociées se rapportent aux employés qui font partie de l'unité de négociation décrite. En l'espèce, la clause proposée tente de lier tous les membres d'un vaste syndicat national sans tenir compte le moins du monde de la structure de l'unité de négociation relativement à laquelle la convention collective est négociée. En outre, la clause proposée est énoncée en des termes qui sont eux-mêmes vagues et de portée trop générale, et dont les effets pourraient excéder largement le genre de considération relative à l'emploi qui pourrait se poser en milieu de travail. L'employeur ne cherche pas à en arriver à une entente uniquement sur les activités exercées au lieu de travail ou sur les activités directement liées au lieu de travail. Il cherche à interdire au syndicat et à ses membres de prendre part à «toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV».

[45] Un examen des clauses précitées, que l'employeur a déposées en réponse à la demande du Conseil de proposer des exemples où des clauses semblables avaient été conclues dans d'autres cas, renforce le point de vue formulé précédemment. Certaines des clauses citées et faisant l'objet d'une entente utilisent une expression assez vague, comme «toute autre forme d'obstruction». Dans ces cas, le libellé vague est utilisé

noscitur a sociis (the meaning of a word is or may be known from the accompanying words) is applied, would serve to limit the broadly defined scope of the vague and general phrase. Additionally, the notion of “any other kind of interference,” may be seen to be much more limited than the notion of any activity intended to or otherwise adversely affecting the interests of CISA-TV. The offending phrase in article 13, in its context, is far broader than the general notion of “any kind of interference” in its context. Additionally, the vague and general phrase “nor engage in any activity which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV” is far broader than the cited specific provisions respecting boycotts, the discouragement of advertisers or potential advertisers, purchasers or programming participants, set out in the above-quoted excerpts from Tabs 5, 9, 10, 12 and 14. Examined in detail, the proposed article 13 may be seen to have been far broader than even those clauses suggested as comparable by the employer in response to the present panel’s enquiry.

[46] However, it is important as well to recall that the decision of the panel under review was not merely based upon the wording being broader. The panel under review did not purport to compare specific wording. What the panel under review was concerned with was that the concepts embodied within article 13 were a departure from its view of accepted norms for collective bargaining proposals. In this respect, the reconsideration panel finds itself in complete agreement with the panel under review because the text of article 13 is contrary to the norms of the *Code* for the reasons discussed above. The notion that, in the context of a specific collective bargaining for a collective agreement for a specified bargaining unit, an employer might impose upon a bargaining agent and its membership, wherever located, certain obligations not directly related to the terms and conditions of employment of the bargaining unit in question, is not consistent with the policy and scheme of the *Code*, a bargaining statute that requires bargaining in good faith only with respect to a collective agreement of a specific and carefully defined group of employees. Additionally, while it is legitimate on the part of the employer to be concerned to avoid strikes or lockouts in the workplace and to seek to have employees in that

dans une clause interdisant la grève et, en appliquant la notion de *noscitur a sociis* (le sens d’un terme est ou peut être connu par ceux auxquels il est associé) à l’égard de cette clause, on limite la portée de cette expression vague et générale. Par ailleurs, on pourrait dire de la notion de «toute autre forme d’obstruction» qu’elle est beaucoup plus limitée que la notion de toute activité destinée à nuire ou nuisant par ailleurs aux intérêts de CISA-TV. Dans son contexte, la partie fautive de l’article 13 est beaucoup plus large que la notion générale «toute forme d’obstruction» dans son contexte. En outre, l’expression vague et générale «de se livrer à toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV» est d’une portée beaucoup plus générale que les dispositions spécifiques citées qui portent sur les boycottages, les actes visant à décourager les annonceurs actuels ou potentiels ainsi que les acheteurs ou les participants à la programmation, que l’on retrouve dans les extraits cités précédemment aux onglets 5, 9, 10, 12 et 14. Examiné en détail, l’article 13 proposé peut être considéré comme étant de portée beaucoup plus générale que les clauses qu’à la demande du présent banc l’employeur a soumises à l’examen de ce dernier parce qu’il les jugeait comparables à l’article 13.

[46] Cependant, il est important de rappeler également que la décision du banc initial n’était pas fondée uniquement sur le fait que le libellé était de portée plus générale. Le banc initial n’a pas prétendu comparer un libellé spécifique à un autre. Il s’est intéressé au fait que les concepts qui sont à la base de l’article 13 n’étaient pas conformes à son point de vue sur les normes qui sont acceptées à l’égard des propositions de négociations collectives. À cet égard, le banc de révision se trouve en accord total avec le banc initial, car, pour les motifs énoncés précédemment, le libellé de l’article 13 est contraire aux normes du *Code*. Dans le contexte d’une négociation collective spécifique visant à conclure une convention collective pour une unité de négociation donnée, la notion selon laquelle un employeur pourrait imposer à un agent négociateur et à ses membres, peu importe où ils se trouvent, certaines obligations qui ne sont pas directement liées aux conditions d’emploi de l’unité de négociation en question, n’est pas conforme aux principes et au régime qui fondent le *Code*, qui est une loi relative aux négociations et qui exige que les parties négocient de bonne foi pour conclure une seule convention collective relativement à un groupe d’employés donné, soigneusement délimité. En outre, s’il est légitime de la

bargaining unit forgo such activities as might be directly adverse to the employers interests, a notion that would prohibit such employees from generally engaging in activities, which are intended to or may adversely affect the interests of the employer, goes well beyond what is reasonably necessary in the circumstances. Lacking better definition of the requirements to be imposed on the employees and some clear indication of what the relation is between the proposed terms and the actual terms of conditions of employment of employees in the bargaining unit, such terms as that which was removed by the panel under review are indeed far from the accepted norms of the *Code* and of collective bargaining proposals designed to establish the working terms and conditions of the affected employees in question.

[47] Such notions are not novel. An examination of the decisions cited by the Alberta Board in the *Southam Inc.*, *supra*, case indicates that negotiations in respect of any group of employees larger than the certificate have previously been held to be inconsistent with the applicable legislative schemes and to amount to bad faith bargaining. While these decisions are not directly applicable to matters under the *Code* in view of statutory differences, they do illustrate that the negotiation to impasse of matters outside the proper scope of the negotiations will generally amount to bargaining in bad faith. In *Canadian Union of Public Employees Local 812 v. The Municipality of Crowsnest Pass*, [1986] Alta.L.R.B.R. 78, the Alberta Board noted:

The Board went on to say that they were in agreement "with the decisions that allow for the parties to bargain the scope clause in a proposed collective agreement but if either party insists that the other over-bargain or under-bargain a certified bargaining unit, and does so to an impasse in bargaining, such actions are contrary to s. 139(b) of the Act." We also supported that statement.

Here the Union was bargaining to impasse to include in the scope of the collective agreement persons who were not in their bargaining unit, namely Filafilo and Verbass. The Employer on

part de l'employeur de chercher à éviter les grèves ou les lock-out sur les lieux du travail, ou de chercher à amener des employés faisant partie de cette unité de négociation à renoncer à des activités qui pourraient nuire directement à ses intérêts, la proposition visant à interdire de façon générale à ces employés de prendre part à des activités qui nuisent ou qui sont destinées à nuire aux intérêts de l'employeur va beaucoup plus loin que ce qui est raisonnablement nécessaire dans les circonstances. Étant donné l'absence d'une meilleure définition des conditions à imposer aux employés et d'une indication claire sur la nature du lien qui existe entre les conditions proposées et les conditions d'emploi actuelles des employés formant l'unité de négociation, l'extrait qui a été supprimé par le banc initial est effectivement incompatible avec les normes acceptées par le *Code* et les propositions de négociations collectives destinées à établir les conditions d'emploi des employés concernés.

[47] Ces notions ne sont pas nouvelles. Un examen des décisions citées par la commission de l'Alberta dans l'affaire *Southam Inc.*, précitée, indique que les négociations relatives à un groupe d'employés plus nombreux que celui qui était prévu au certificat ont été considérées précédemment comme étant incompatibles avec les régimes législatifs applicables et comme équivalant à des négociations de mauvaise foi. Ces décisions ne sont pas directement applicables aux affaires qui naissent sous le régime du *Code* étant donné les différences au niveau législatif, mais elles démontrent que les négociations sur des questions qui ne relèvent pas de la portée des négociations et qui mènent à une impasse seront généralement considérées comme étant menées de mauvaise foi. Dans l'affaire *Canadian Union of Public Employees Local 812 v. The Municipality of Crowsnest Pass*, [1986] Alta.L.R.B.R. 78, la commission de l'Alberta a signalé ceci:

La commission a poursuivi, affirmant qu'elle était d'accord «avec les décisions dans lesquelles on a permis aux parties de négocier la portée de la clause dans une convention collective proposée, mais si l'une ou l'autre partie insiste pour prétendre que l'autre partie surnégocie ou sous-négocie au sujet d'une unité de négociation accréditée, et qu'elle le fait au point de mener les négociations à une impasse, elle agit contrairement à l'alinéa 139b) de la Loi.» Nous souscrivons également à cette déclaration.

En l'espèce, le syndicat a négocié, au point de mener à l'impasse, en vue que soient visées par la convention collective des personnes qui ne faisaient pas partie de son unité de

the other hand, was amongst other things, bargaining to impasse to exclude Helen Biafore, an employee, from the scope of the collective agreement.

(page 82)

[48] In *Burns Meats Ltd. and UFCW, Local 139*, [1984] 7 CLRBR (NS) 355 (B.C.), the Ontario Board noted:

27. The scheme of the Act is that collective bargaining shall take place with respect to employees for whom a trade union has the exclusive representational rights in collective bargaining. In order to be in a position to bargain for employees, a trade union must hold bargaining rights under a collective agreement within the meaning of s. 1(1)(c) of the Act, a certificate issued to it under the Act or voluntary recognition as contemplated by the Act. It is possible that the International, by one or more of these means, holds bargaining rights for all six of the employer's plants covered by the Agreement. As noted above, it is unnecessary for the purpose of this complaint and the Board's jurisdiction for the Board to determine whether in fact that is the case. Even if the International has the exclusive rights to represent in collective bargaining all of the employer's employees in those plants, the legal limit of those rights with respect to this complaint and the Board's jurisdiction is the Province of Ontario, and hence in this fact situation, the employer's Kitchener plant. What the respondents are seeking to do with their demand that there be a single set of nation-wide negotiations and a single national collective agreement executed respecting all plants which traditionally have been covered by the Agreement, is bargain beyond the legal limits of the exclusive rights attaching to the Kitchener plant. For the respondents to pursue that objective to impasse is inconsistent with the scheme of the Act that bargaining shall be in respect of a bargaining unit of employees for which a trade union has exclusive bargaining rights. ...

(pages 367-368)

[49] The employer also objected strenuously to the fact that the panel under review proceeded to allow rectification of the collective agreement after the offending term was removed. The employer alleged that this was an undue interference with the collective bargaining process under principles expressed in the decision of the Supreme Court of Canada in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369. The employer argued that the proper approach for the Board to take after it had identified the inappropriate provision in article 13 would have been to remit the matter back to the parties

négociation, à savoir Filafilo et Verbass. L'employeur, quant à lui, a négocié, au point de mener à l'impasse, en vue notamment que soit exclue de la portée de la convention collective Helen Biafore, une employée.

(page 82; traduction)

[48] Dans l'affaire *Burns Meats Ltd. and UFCW, Local 139*, [1984] 7 CLRBR (NS) 355 (C.-B.), la Commission des relations de travail de l'Ontario a dit ceci:

27. Selon l'esprit de la Loi, les négociations collectives doivent être menées relativement aux employés pour lesquels un syndicat détient des droits exclusifs de représentation dans le cadre d'une négociation collective. Pour avoir le droit de négocier pour des employés, un syndicat doit détenir des droits de négocier aux termes d'une convention collective au sens de l'alinéa 1(1)c) de la Loi, un certificat qui lui est délivré sous le régime de la Loi, ou une reconnaissance volontaire au sens de la Loi. Il est possible que le syndicat international, par au moins l'un de ces moyens, détienne des droits de négocier pour les six usines de l'employeur visées par la convention. Ainsi qu'il est indiqué précédemment, il est inutile, aux fins de la présente plainte et compte tenu de la compétence de la Commission, que la Commission détermine si c'est bien le cas. Même si le syndicat international détient les droits exclusifs de représenter, dans le cadre des négociations collectives, tous les employés de l'employeur qui travaillent dans ces usines, l'exercice de ces droits, en ce qui concerne la présente plainte et la compétence de la Commission, se limite à la province d'Ontario et, donc, dans la présente situation factuelle, à l'usine de Kitchener de l'employeur. Ce que les intimés cherchent à faire, en demandant qu'il n'y ait qu'une seule série de négociations à l'échelle nationale et une seule convention collective nationale régissant toutes les usines qui, traditionnellement, ont été visées par la convention, équivaut à négocier au-delà des limites légales des droits exclusifs qui se rattachent à l'usine de Kitchener. Le fait, pour les intimés, de poursuivre cet objectif au point de mener les négociations à une impasse est incompatible avec l'esprit de la Loi, selon lequel les négociations doivent porter sur une unité de négociation formée d'employés pour lesquels un syndicat détient les droits exclusifs de négocier...

(pages 367-368; traduction)

[49] L'employeur s'est opposé également vigoureusement au fait que le banc initial a ensuite permis que la convention collective soit rectifiée une fois le passage fautif supprimé. L'employeur a allégué qu'il s'agissait d'une ingérence injustifiée dans le processus de négociations collectives, suivant les principes énoncés dans la décision de la Cour suprême du Canada dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369. L'employeur a fait valoir que, après avoir cerné l'extrait de l'article 13 qui était fautif, le Conseil aurait dû renvoyer l'affaire aux parties pour leur permettre de

to allow them to attempt to address the matter in negotiations. This argument, in the view of the present panel, might have been persuasive prior to the recent statutory amendments, which saw the *Code* significantly amended in respect of the remedies to be provided the Board in circumstances where it has found a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith, set out in section 50(a) of the *Code*. In the present circumstances the negotiation to impasse of a clause unacceptably broad in its impact and imprecise and unacceptably broad in its contents does constitute a contravention of the obligation to bargain in good faith. In such circumstances, the Board, in deciding upon the appropriate remedy must consider statutory amendments which came into effect subsequent to the February 22, 1996 decision in the *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Industrial Relations Board)*, *supra*, matter. Section 99(b.1) was added to Part I of the *Canada Labour Code* effective January 1, 1999, by Bill C-19, An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I), and the Corporations and Labour Unions Returns Act, S.C. 1998, c. 26, s. 45. Since the text of the subsection is of relevance here it is useful to cite for present purposes the introductory part of section 99(1) and clause (b.1).

99.(1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

(b.1) in respect of a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith mentioned in paragraph 50(a), by order, require that an employer or a trade union include in or withdraw from a bargaining position specific terms or direct a binding method of resolving those terms, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects; ...

[50] What was done by the panel under review in this case, was to direct a binding method of resolving the terms of the contract consistently with the bargaining in good faith provisions in section 50(b)(1). It should be additionally noted that the specific provisions such as section 99(1)(b.1), now included in section 99, allow

tenter de régler la question dans le cadre de négociations. De l'avis du présent banc, cet argument aurait pu être convaincant avant l'adoption des modifications législatives récentes, qui ont eu pour effet de modifier le *Code* sensiblement relativement aux mesures de redressement que le Conseil doit accorder lorsqu'il a conclu à l'existence d'une contravention à l'obligation de négocier collectivement de bonne foi, énoncée à l'alinéa 50a) du *Code*. Dans les circonstances de la présente affaire, la négociation d'une clause à ce point déraisonnablement générale et imprécise dans son effet et déraisonnablement générale dans son contenu qu'elle mène à une impasse constitue bien un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Dans de telles circonstances, le Conseil, lorsqu'il décide de la mesure de redressement qu'il convient d'accorder, doit tenir compte des modifications législatives qui sont entrées en vigueur après la décision rendue dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, le 22 février 1996. L'alinéa 99 b.1) a été ajouté à la partie I du *Code canadien du travail* et il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, dans le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, la *Loi sur les déclarations des personnes morales et les syndicats*, L.C. 1998, c. 26, art. 45. Le libellé de la disposition étant pertinent dans la présente affaire, il est utile de citer aux fins de la présente affaire la partie introductive du paragraphe 99(1) et l'alinéa b.1).

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation...

[50] Dans la présente affaire, le banc initial a imposé une méthode exécutoire de règlement des modalités du contrat qui est conforme avec les dispositions du paragraphe 50b)(1) relatives à l'obligation de négocier de bonne foi. Il y a lieu de signaler également que les dispositions spécifiques comme l'alinéa 99(1)b.1), qui

additional points of reference in respect of the application of section 99(2) which were not available to the Supreme Court of Canada in respect to the interpretation and application of that section at the time of its 1996, *Royal Oak Mines Inc. v. Canada Industrial Relations Board*), *supra*, decision. If subsection 99(1)(b.1) is considered together with the broad power of the Board in section 99(2) to “require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure,” the use by the panel under review of the power it did use in the way that was done is not unusual or startling, in the view of the reconsideration panel.

[51] In summary, then, it appears to the reviewing panel that the impugned clause was overbroad in its content because of its vagueness and scope and in the scope of its proposed application in that it sought to affect all members of the bargaining agent, irrespective of their relationship to the bargaining unit in respect of which notice to bargain had been given. The remedy ordered by the panel under review was within its jurisdiction and, on the material before the present panel, does not appear inappropriate. After examining the material submitted by the employer, the conclusion of the panel under review in respect of the extent of the departure of the impugned material from industrial norms does not appear to be unsustainable. Additionally, the proposed article does appear to the present panel to be vague and overbroad and to purport to bind members of the union beyond the scope of the notice to bargain. For these reasons, the present panel finds no reason to alter the conclusions of the panel under review nor to disturb their disposition of the present matters.

CASES CITED

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

BCTV, a Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285

Berry v. Pulley (2002), 211 D.L.R. (4th) 651 (S.C.C.)

sont maintenant incluses à l'article 99, offrent divers points de repère, relativement à l'application du paragraphe 99(2), dont la Cour suprême du Canada ne disposait pas pour interpréter et appliquer cette disposition au moment où elle a rendu sa décision dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, en 1996. Si l'alinéa 99(1)b.1) est examiné en conjonction avec le vaste pouvoir du Conseil prévu au paragraphe 99(2) «obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation», l'utilisation, par le banc initial, du pouvoir qu'il a effectivement exercé, et de la manière qu'il l'a exercé, n'est pas inhabituelle ni étonnante, de l'avis du banc de révision.

[51] En résumé, donc, il semble, de l'avis du banc de révision, que la clause contestée soit excessivement générale, par son contenu, en raison de son imprécision et de sa portée, ainsi que par la portée de son application proposée, en ce qu'elle visait à toucher tous les membres représentés par l'agent négociateur, peu importe leur relation avec l'unité de négociation à l'égard de laquelle un avis de négociier avait été donné. La mesure de redressement que le banc initial a ordonnée relevait de la compétence de ce dernier et, compte tenu des documents qui ont été soumis au banc de révision, ne paraît pas irrégulière. L'examen des documents soumis par l'employeur permet de constater que la conclusion du banc initial, voulant que la mesure dans laquelle la disposition contestée dérogeait aux normes établies dans le secteur d'activités en question, n'est pas insoutenable. En outre, de l'avis du présent banc, l'article proposé semble être vague et de portée excessivement générale et semble tenter de lier des membres du syndicat qui ne sont pas visés par l'avis de négociier. Pour ces motifs, le banc de révision ne voit aucune raison de modifier les conclusions du banc initial ou de modifier la manière dont il a tranché la présente affaire.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 120

BCTV, une division de WIC TV Limited, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285

Berry v. Pulley (2002), 211 D.L.R. (4th) 651 (C.S.C.)

Burns Meats Ltd. and UFCW, Local 139, [1984] 7 CLRBR (NS) 355 (B.C.)

Canadian Union of Public Employees Local 812 v. The Municipality of Crowsnest Pass, [1986] Alta.L.R.B.R. 78

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), December 10, 2001 (CIRB LD 563)

Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al. (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; and 98 CLLC 220-021 (CLRB no. 1214) °

Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board), [1996] 1 S.C.R. 369

Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216) (2000), 63 CLRBR (2d) 65

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 18; 37; 48; 50; 56; 99

Burns Meats Ltd. and UFCW, Local 139, [1984] 7 CLRBR (NS) 355 (C.-B.)

Canadian Union of Public Employees Local 812 v. The Municipality of Crowsnest Pass, [1986] Alta.L.R.B.R. 78

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), 10 décembre 2001 (CCRI LD 563)

Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; et 98 CLLC 220-021 (CCRT n° 1214)

Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail), [1996] 1 R.C.S. 369

Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216) (2000), 63 CLRBR (2d) 65

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 18; 37; 48; 50; 56; 99

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Les Meszaros et al.,
applicants,
and
Western Canada Council of Teamsters,
bargaining agent,
and
Tiger Courier Inc.,
employer.

CITED AS: Les Meszaros et al.

Board File: 22459-C

Decision no. 188
August 19, 2002

Application for revocation of certification pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Revocation - Section 39 - Reasonable efforts to conclude the first collective agreement - Collective agreement had not been concluded within 20 months following certification - Parties met 18 times and requested assistance of conciliation officer - After the employees voted against taking strike action, the union advised the employer that it would accept the employer's final offer - Issue to be considered is not whether a majority of employees support an application for revocation, but whether the union has made a reasonable effort to enter into a collective agreement on their behalf and has kept the employees informed of the progress of negotiations - Board rejected argument that the union lost the protection of section 39(2) after one year - Board must assess the overall collective bargaining relationship with regard to the aforementioned two-fold test, and not simply the expiry of one year since the union was certified to represent the employees of the bargaining unit - Board did not find that the Western Canada Council of Teamsters' (WCCT) request for a conciliator after only four meetings was unusual or premature - Board's power to settle a first collective agreement has been exercised exceedingly sparingly and comes from the receipt of a referral from the Minister; it is not the union's call - Board concluded that the WCCT made reasonable efforts to enter into a collective agreement - As to the

Motifs de décision

Les Meszaros et autres,
requérants,
et
Western Canada Council of Teamsters,
agent négociateur,
et
Tiger Courier Inc.,
employeur.

CITÉ: Les Meszaros et autres

Dossier du Conseil: 22459-C

Décision n° 188
le 19 août 2002

Demande de révocation de l'accréditation déposée en vertu de l'article 38 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Révocation - Article 39 - Efforts raisonnables pour conclure une convention collective - Aucune convention collective conclue depuis que l'ordonnance d'accréditation a été rendue, il y a 20 mois - Les parties s'étaient rencontrées 18 fois et avaient demandé l'aide d'un conciliateur - Après que les employés eurent voté contre la grève, le syndicat a informé l'employeur qu'il allait accepter sa dernière offre - La question à trancher n'est pas de savoir si la majorité des employés sont en faveur d'une demande de révocation, mais plutôt si le syndicat a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective en leur nom et les a tenus informés du déroulement des négociations - Le Conseil a rejeté l'argument selon lequel le syndicat a cessé de bénéficier de la protection du paragraphe 39(2) après un an - Il doit examiner l'ensemble de la relation de négociation collective dans le contexte du double critère mentionné précédemment, et non pas juste déterminer s'il s'est écoulé un an depuis que le syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation - Le Conseil n'a pas jugé que la demande du Western Canada Council of Teamsters (WCCT) pour obtenir l'aide d'un conciliateur après quatre séances de négociation était inhabituelle ou prématurée - Le Conseil exerce son pouvoir d'imposer une première convention collective avec la plus extrême parcimonie, et seulement à la demande du ministre du

second part of the two-fold test, there was ample evidence that the union communicated and kept the employees apprised of ongoing negotiations - Onus of communication imposed by section 39(2) is not an extraordinary one - Refusing to vote for a strike means that employees are not prepared to take necessary job action in support of their demands and does not represent a non-confidence motion - Employees should not try to revoke the certification of a union just because they are unsatisfied with the result of collective bargaining.

A panel of the Board composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Sonia Gaal and Ms. Laraine C. Singler, Members, considered this application. These reasons were written by the Vice-Chairperson.

Appearances

Mr. Les Meszaros, on behalf of certain employees of Tiger Courier Inc.;
Mr. Clayton H. Cook, for the Western Canada Council of Teamsters;
Mr. Victor P. Leginsky, for Tiger Courier Inc.

In addition to the materials filed in support of the application, the response and reply of the union and the employer as well as the investigating officer's report, a hearing was held in Vancouver, British Columbia, on March 4 and 5, 2002.

I - Nature of the Application

[1] This is an application pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* filed on September 13, 2001 by the applicant, Mr. Les Meszaros, on behalf of certain other members of the union (the applicants) seeking to have the certification order issued to the Western Canada Council of Teamsters (the WCCT or the union) revoked.

[2] The applicants state their case as follows:

Travail; le syndicat est dénué de tout pouvoir en la matière - Le Conseil a conclu que le WCCT avait fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective - En ce qui concerne le second volet du critère, il existe une abondance de preuves selon lesquelles le syndicat a communiqué avec les employés et les a tenus informés des négociations en cours - L'obligation de communiquer imposée par le paragraphe 39(2) ne revêt pas un caractère exceptionnel - Le refus des employés d'accorder un mandat de grève signifie qu'ils ne sont pas prêts à exercer les moyens de pression nécessaires pour appuyer leurs revendications et ne constitue pas un vote de non-confiance - Les employés ne devraient pas tenter de faire révoquer l'accréditation d'un syndicat simplement parce qu'ils sont insatisfaits des résultats de la négociation collective.

Un banc du Conseil composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M^e Sonia Gaal et M^{me} Laraine C. Singler, Membres, a examiné la présente demande. Les présents motifs de décision ont été rédigés par la Vice-présidente.

Ont comparu

M. Les Meszaros, pour un certain nombre d'employés de Tiger Courier Inc.;
M. Clayton H. Cook, pour le Western Canada Council of Teamsters;
M. Victor P. Leginsky, pour Tiger Courier Inc.

En plus des documents déposés à l'appui de la demande, la réponse et la réplique du syndicat et de l'employeur ainsi que le rapport de l'agent enquêteur, une audience a été tenue à Vancouver (Colombie-Britannique) les 4 et 5 mars 2002.

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande présentée en vertu de l'article 38 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* le 13 septembre 2001 par le requérant, M. Les Meszaros, pour le compte d'un certain nombre de membres du syndicat (les requérants) afin que soit révoquée l'accréditation du Western Canada Council of Teamsters (le WCCT ou le syndicat).

[2] Les requérants exposent les motifs suivants à l'appui de leur demande:

There has been no collective agreement concluded in the 20 months since certification.

The refusal of the members to provide the union with a second strike mandate, which I hope would be viewed by the Board as a definitive non confidence motion.

Also with the inability to obtain a second strike mandate, the union is now in a position to automatically ratify a contract offer rejected by the members. If ratified this would be a financial detriment to our members.

In closing we would like to thank the union for it's [sic] efforts, and invite them to join in this application which would, metaphorically speaking, become a joint petition for divorce.

In conclusion, should the Board not grant our request, it is to be made very clear that we will be poised to repeat this process at the first available window of opportunity.

[3] In its initial submissions, the WCCT denied the allegations set out in the application on the basis that there is a collective agreement in effect between the employer and the union. In the alternative, if no collective agreement is in effect, the union took the position that the application should be dismissed because the WCCT has made every reasonable effort to enter into a collective agreement with respect to this bargaining unit. On February 26, 2002, the union advised the Board that it was abandoning its position that a binding collective agreement was in effect with the employer. It further advised that it would be proceeding at the hearing solely on the basis that the revocation application should be dismissed pursuant to section 39(2) of the *Code* because the bargaining agent has made reasonable efforts to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.

[4] The employer denies that there exists a collective agreement between itself and the WCCT in that the union's conduct has not been consistent with that of a union when a collective agreement is in place.

II - Facts

[5] The employer, Tiger Courier Inc., is a delivery service with its head office located in Saskatoon, Saskatchewan. It provides ground and air courier services across Canada, from Western Quebec to Vancouver Island. It specializes in the movement of time-sensitive envelopes and parcel shipments weighing less than 200 pounds. Linehaul to all major centres is provided by common carriers. Pick-up and

Aucune convention collective n'a été conclue depuis que l'ordonnance d'accréditation a été rendue il y a 20 mois.

Les membres ont refusé d'accorder un second mandat de grève au syndicat, ce qui, je l'espère, sera considéré par le Conseil comme un vote de non-confiance incontestable.

En outre, n'ayant pas obtenu de second mandat de grève, le syndicat peut désormais ratifier d'office une offre contractuelle qui a été rejetée par les membres. La ratification de cette offre causerait un préjudice financier aux membres.

En terminant, nous aimerions remercier le syndicat pour le travail qu'il a accompli, et nous l'invitons à participer à la présente demande qui deviendrait, pour ainsi dire, une demande conjointe de divorce.

En conclusion, nous tenons à préciser que le rejet de notre demande par le Conseil ne nous empêchera pas de reprendre le processus à la première occasion.

(traduction)

[3] Dans ses observations initiales, le WCCT rejette les prétentions des requérants, affirmant qu'il existe une convention collective liant l'employeur et le syndicat. Subsidiairement, le syndicat soutient qu'en l'absence d'une convention collective, la demande devrait être rejetée parce que le WCCT a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective applicable à cette unité de négociation. Le 26 février 2002, le syndicat a avisé le Conseil qu'il abandonnait sa position quant à l'existence d'une convention collective liant les parties. De plus, il a mentionné qu'il entendait se limiter à faire valoir, à l'audience, que la demande de révocation devait être rejetée en vertu du paragraphe 39(2) du *Code* parce que l'agent négociateur avait fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective applicable à l'unité de négociation.

[4] L'employeur nie avoir conclu une convention collective avec le WCCT, car la conduite de ce dernier ne concorde pas avec la manière d'agir d'un syndicat qui a signé une convention collective.

II - Exposé des faits

[5] L'employeur, Tiger Courier Inc., est un service de livraison ayant son siège social à Saskatoon (Saskatchewan). L'entreprise assure des services de messagerie sol-air à la grandeur du Canada, de l'Ouest du Québec à l'île de Vancouver. Elle se spécialise dans le transport d'enveloppes et de colis de moins de 200 livres qui exigent un service rapide. Des transporteurs publics s'occupent d'acheminer les articles à tous les grands centres. Les services de

delivery services are provided by owner-operators and company drivers.

[6] On February 4, 2000, the Board certified the WCCT to be the bargaining agent for a unit comprising:

all employees and dependant contractors of Tiger Courier Inc. in the provinces of British Columbia and Alberta, excluding dispatchers, supervisors, office and clerical staff and sales personnel, and those excluded by the *Code*.

[7] The parties commenced collective bargaining in Calgary on April 4 and 5, 2000 and again on May 16 and 17, 2000. On June 9, 2000, at the union's request, a conciliation officer was appointed to assist the parties. Bargaining resumed on September 12 and 13, 2000 and again on November 6, 7 and 9, 2000. It appears that at that point, the employer was unwilling to discuss monetary issues, although there was some progress on non-monetary issues. On November 2, 2000, the WCCT informed the conciliator that it had held a secret ballot vote and that a majority of employees in the bargaining unit had voted in favour of a strike.

[8] The parties met once more on December 7 and 8, 2000, but were unable to enter into an agreement. During the December 7, 2000 negotiations, the employer allegedly changed its position on several non-monetary issues. On December 8, 2000, the WCCT served a 72-hour written notice on the employer to take effect on Monday, December 11, 2000. On December 8, 2000, the employer served its own 72-hour written notice of lockout on the WCCT to take effect at 2:15 p.m. on Monday, December 11, 2000. No strike or lockout occurred on the dates indicated in the notices.

[9] With the assistance of the conciliator, the parties met on December 13 and 14, 2000. On December 14, 2000, the employer presented its "final offer." On January 29, 2001, the union informed the employer that the membership had rejected the offer.

[10] On February 28, 2001, Mr. Ross Peterson, head of the union's bargaining committee, communicated an

ramassage et de livraison sont assurés par des propriétaires-exploitants et par des chauffeurs de l'entreprise.

[6] Le 4 février 2000, le Conseil a accrédité le WCCT à titre d'agent négociateur d'une unité décrite comme suit:

tous les employés et les entrepreneurs dépendants de Tiger Courier Inc. dans les provinces de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, à l'exclusion des répartiteurs, des superviseurs, du personnel de bureau, du personnel des ventes et de ceux qui sont exclus par le *Code*.

[7] Les parties ont entamé des négociations collectives à Calgary les 4 et 5 avril 2000 et se sont rencontrées à nouveau les 16 et 17 mai 2000. Le 9 juin 2000, un conciliateur a été nommé à la demande du syndicat pour aider les parties à conclure une convention collective. Les négociations ont repris les 12 et 13 septembre 2000 et se sont poursuivies les 6, 7 et 9 novembre 2000. Il semble que l'employeur n'était pas prêt à ce moment-là à discuter des questions pécuniaires, ce qui n'a pas empêché les parties de réaliser des progrès relativement aux autres questions. Le 2 novembre 2000, le WCCT a informé le conciliateur qu'il avait tenu un vote au scrutin secret et que la majorité des membres de l'unité de négociation s'étaient prononcés en faveur de la grève.

[8] Les parties se sont rencontrées à nouveau les 7 et 8 décembre 2000, sans toutefois parvenir à conclure une convention collective. Au cours de la séance de négociation du 7 décembre 2000, l'employeur aurait modifié sa position concernant plusieurs des questions non pécuniaires. Le 8 décembre 2000, le WCCT a signifié par écrit à l'employeur un préavis de grève de 72 heures, qui devait entrer en vigueur le lundi 11 décembre 2000. Le 8 décembre 2000 également, l'employeur a donné au WCCT un préavis écrit de lock-out de 72 heures, qui devait entrer en vigueur à 14 h 15 le lundi 11 décembre 2000. Il n'y a eu ni grève ni lock-out aux dates indiquées dans les préavis.

[9] Les parties se sont rencontrées en présence du conciliateur les 13 et 14 décembre 2000. Le deuxième jour, soit le 14 décembre 2000, l'employeur a présenté son «offre finale». Le 29 janvier 2001, le syndicat a informé l'employeur que les membres avaient rejeté cette offre.

[10] Le 28 février 2001, M. Ross Peterson, chef du comité de négociation syndical, a fait parvenir au

extensive list of outstanding issues to the conciliator. On March 14, 2001, Mr. Peterson presented an even more detailed list to the employer, including wage rates. The employer's telephone response to the conciliator was that it was not prepared to go back to the bargaining table and start negotiations all over once more. The same message was communicated to the union on April 2, 2001. The union then committed to provide the employer with five key issues. On April 9, 2001, the union communicated a list of 11 outstanding issues for discussion.

[11] One of the outstanding issues throughout negotiations was the applicability and amount of a fuel surcharge chargeable to clients and payable to owner-operators in the bargaining unit. A complaint was filed by the WCCT on July 11, 2000 (Board file no. 21322-C), alleging the employer had violated section 50(b) (changes to terms and conditions during the freeze period) and sections 94(1)(a) and 94(3)(a) (unfair labour practice related to the union's representational efforts) of the *Code* by refusing to provide a premium to those employees who had recently been organized by the WCCT. At the conclusion of those hearings held on June 19 and 20, 2001, the union withdrew its allegations concerning a breach of section 94(1)(a).

[12] Notwithstanding this complaint, on May 29, 2001, the union advised the employer that it was not taking issue with the company implementing a fuel surcharge, but that it wanted to discuss the issue at the bargaining table in June. On June 18, 2001, mediated negotiation meetings resumed. The union bargaining committee presented and explained its proposals set out in its previous letters of February 28 and March 14, 2001. The employer bargaining committee advised that it would not change its position from its previous offer.

[13] On July 27, 2001, the union bargaining committee decided that it would seek a renewed strike mandate from the bargaining unit employees. A mail-in secret strike vote was held and the ballots were counted on August 20, 2001. The employees voted against taking strike action.

[14] On August 22, 2001, Mr. Peterson contacted Ms. Brenda Cuthbert, the head of the employer's

conciliateur une liste détaillée des points en litige. Le 14 mars 2001, M. Peterson a soumis une liste encore plus détaillée à l'employeur, dans laquelle figuraient les taux de salaire. L'employeur a fait savoir par téléphone au conciliateur qu'il n'était pas disposé à retourner à la table de négociation et à reprendre encore une fois les discussions depuis le début. Le même message a été communiqué au syndicat le 2 avril 2001. Le syndicat s'est alors engagé à fournir à l'employeur ses cinq principales revendications. Le 9 avril 2001, le syndicat a communiqué une liste de 11 points en litige pour discussion.

[11] L'un des points sur lesquels les discussions ont achoppé durant les négociations est celui de l'application et du montant d'un supplément carburant exigible des clients et payable aux propriétaires-exploitants membres de l'unité de négociation. Le WCCT a déposé une plainte le 11 juillet 2000 (dossier du Conseil n° 21322-C), alléguant que l'employeur avait violé les alinéas 50b) (modification des conditions d'emploi durant la période du gel) et 94(1)a) et 94(3)a) (pratique déloyale de travail relative à la représentation des employés par le syndicat) du *Code* en refusant de verser une prime aux employés dont le WCCT était récemment devenu l'agent négociateur. À l'issue des audiences tenues les 19 et 20 juin 2001, le syndicat a retiré la plainte déposée en vertu de l'alinéa 94(1)a).

[12] Indépendamment de cette plainte, le 29 mai 2001, le syndicat a avisé l'employeur qu'il ne contestait pas l'application d'un supplément carburant, mais qu'il voulait discuter de la question à la table de négociation au cours du mois de juin. Le 18 juin 2001, les parties se sont rencontrées de nouveau en présence du conciliateur. Le comité de négociation syndical a donné des précisions sur les points en litige dont il avait fait état dans ses lettres du 28 février et du 14 mars 2001. Le comité de négociation patronal a indiqué que son offre antérieure demeurait inchangée.

[13] Le 27 juillet 2001, le comité de négociation syndical a décidé de demander aux membres de l'unité de négociation de lui accorder un nouveau mandat de grève. Les membres de l'unité se sont prononcés sur la question dans le cadre d'un scrutin secret tenu par la poste, et les bulletins ont été dépouillés le 20 août 2001. Le syndicat n'a pas obtenu le mandat de grève qu'il sollicitait.

[14] Le 22 août 2001, M. Peterson a téléphoné à M^{me} Brenda Cuthbert, présidente du comité de

bargaining committee by telephone, and advised her that since the members were not in favour of a strike, the union would accept the last offer presented by the employer, that is, the offer of June 18, 2001. Mr. Peterson requested that Ms. Cuthbert send over a copy of its last offer and that the union would sign it.

[15] Ms. Cuthbert inquired whether the union was going to have its members ratify the contract. Mr. Peterson replied that the union's constitution did not require the members to ratify a collective agreement. Mr. Peterson advised that as far as the union was concerned, there was a binding collective agreement between Tiger Courier Inc. and the WCCT.

[16] The employer acknowledges that it did not respond to the union's request for a copy of its last offer and has justified its position on the basis that there is no collective agreement in place with the WCCT.

[17] On September 13, 2001, the instant application for revocation was filed with the Board.

[18] On October 24, 2001, the Board dismissed the union's complaint of both the allegation of a violation of the freeze period and the allegation of a violation of the union's representational efforts (*Tiger Courier Inc.*, October 24, 2001 (CIRB LD 528)).

[19] While negotiations were ongoing, the WCCT issued several bulletins to all employees of the bargaining unit. On May 23, 2000, the union advised employees that it had applied for the appointment of a conciliation officer to assist with negotiations, and invited them to contact the business agent in their respective areas regarding any questions or concerns with respect to the negotiation process. On July 25, 2000, the union advised employees of the appointment of a conciliator, of upcoming negotiation dates in September, of the reasons for delays in further meetings and of the nature of the complaint filed before the Board.

[20] On September 22, 2000, the union advised employees of ongoing dates for negotiation and of the employer's position with regard to negotiation issues. The union further advised employees that, in its view, there was sufficient progress to schedule further negotiation dates and that it would be posting meeting notices shortly for the purpose of discussing its position at the bargaining table. On December 22,

négociation patronal, pour l'informer que les membres avaient rejeté la grève et que le syndicat allait dès lors accepter la dernière offre soumise par l'employeur le 18 juin 2001. M. Peterson a demandé à M^{me} Cuthbert de lui envoyer une copie de la dernière offre, que le syndicat s'engageait à signer.

[15] M^{me} Cuthbert a demandé à M. Peterson si le syndicat était obligé de faire ratifier le contrat par ses membres. M. Peterson a répondu que les statuts du syndicat ne l'obligeaient pas à soumettre la convention collective pour ratification. Il a indiqué qu'aux yeux du syndicat, il existait une convention collective liant Tiger Courier Inc. et le WCCT.

[16] L'employeur admet qu'il n'a pas donné suite à la demande du syndicat de lui faire parvenir copie de sa dernière offre, au motif qu'aucune convention collective n'avait été conclue avec le WCCT.

[17] Le 13 septembre 2001, le Conseil a été saisi de la demande de révocation en l'espèce.

[18] Le 24 octobre 2001, le Conseil a rejeté la plainte du syndicat alléguant violation des dispositions relatives au gel des conditions d'emploi et à la représentation des employés par le syndicat (*Tiger Courier Inc.*, 24 octobre 2001 (CCRI LD 528)).

[19] Durant les négociations, le WCCT a distribué un certain nombre de bulletins à tous les employés membres de l'unité de négociation. Le 23 mai 2000, le syndicat les a avisés qu'il avait sollicité l'aide d'un conciliateur pour conclure une convention collective, et il les a invités à communiquer avec leur représentant syndical respectif pour obtenir des renseignements au sujet du processus de négociation. Le 25 juillet 2000, le syndicat a informé les employés de la nomination d'un conciliateur, des dates des prochaines séances de négociation prévues en septembre, des raisons pour lesquelles la reprise des pourparlers était retardée et de la nature de la plainte présentée au Conseil.

[20] Le 22 septembre 2000, le syndicat a informé les employés des dates des séances de négociation en cours et de la réponse de l'employeur aux revendications syndicales. Il a également précisé que les progrès réalisés justifiaient la poursuite des négociations et que des réunions allaient bientôt être tenues pour discuter de la position défendue par le syndicat à la table de négociation. Le 22 décembre 2000, le syndicat a avisé

2000, the union informed employees that negotiations had just concluded with the assistance of the conciliation officer, that it was expecting the employer's final offer within the next few days, and that a vote would be held on that offer. The union also advised that no job action would take place until such time as an offer was either accepted or rejected.

[21] On April 3, 2001, the union advised employees about the document it had forwarded to the employer concerning outstanding issues, with the expectation that there would be some discussion in the foreseeable future. On July 27, 2001, the union informed employees about the employer's last offer, the complaint before the Board, and the expiry of a previous strike mandate along with the mail-in enclosure of a strike ballot.

III - Applicants' Arguments

[22] The applicants take the position that the union's efforts were inadequate in ensuring them a collective agreement. They state that it is only on October 16, 2001 that the union asked for the deduction of union dues. They question why the union did not request the implementation of the provisions of the collective agreement, if one existed. The applicants are critical of a conciliator being requested after only four negotiation meetings considering the "herculean" task of negotiating a first agreement. They state that had they had to go on strike, as a result of the union's December 8, 2000 strike notice to the employer, such a strike "would have caused irreparable financial harm to the bargaining unit members, and is an about face step from the civility of the collective bargaining process."

[23] The applicants suggest that in the absence of progress during collective bargaining, the WCCT should have applied to the Minister of Labour, under section 80(1) of the *Code*, to have the Minister direct the Board to settle the terms and conditions of a first collective agreement that would have been binding on both parties. The applicants argue that there was no valid final offer from the employer when employees were canvassed for a second strike vote. They further argue that the union should have provided the employer with those sections of the constitution that formed the

les employés que, grâce à l'aide du conciliateur, les négociations venaient tout juste de se terminer, que l'offre finale de l'employeur était attendue dans les prochains jours et qu'elle allait leur être soumise. Le syndicat a également précisé qu'il n'y aurait aucun moyen de pression avant le rejet ou l'acceptation de l'offre.

[21] Le 3 avril 2001, le syndicat a informé les employés de la liste des points en litige qu'il avait communiquée à l'employeur, et dont il prévoyait discuter sous peu. Le 27 juillet 2001, le syndicat a écrit aux employés pour les aviser de la dernière offre de l'employeur, de la plainte dont le Conseil avait été saisi, de l'expiration du mandat de grève ainsi que du bulletin de vote joint à l'envoi, que les membres devaient retourner par la poste afin d'accorder un second mandat de grève à l'agent négociateur.

III - Position des requérants

[22] Les requérants soutiennent que le syndicat n'a pas fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective. Ils affirment que c'est seulement le 16 octobre 2001 que le syndicat a entrepris des démarches aux fins du précompte des cotisations syndicales. Ils se demandent pourquoi le syndicat ne s'est pas employé à faire appliquer les dispositions de la convention collective s'il en existait une. Ils contestent sa décision de faire appel à un conciliateur après quatre séances de négociation seulement, vu la tâche «herculéenne» de négocier une première convention collective. Ils affirment que, si les membres de l'unité de négociation avaient été obligés de débrayer à la suite du préavis de grève du 8 décembre 2000, la grève «leur aurait causé un préjudice financier irréparable et aurait représenté un virage à cent quatre-vingts degrés, alors que les négociations collectives avaient été empreintes de civilité jusqu'à là» (traduction).

[23] Les requérants soutiennent que, voyant que les discussions achoppaient à la table de négociation, le WCCT aurait dû adresser une demande en vertu du paragraphe 80(1) du *Code* pour que la ministre du Travail ordonne au Conseil de fixer les modalités de la première convention collective qui aurait lié les deux parties. Les requérants soutiennent qu'il n'y avait aucune offre finale valable de l'employeur lorsque l'agent négociateur a sollicité un second mandat de grève. Ils affirment en outre que le syndicat aurait dû préciser à l'employeur sur quels articles des statuts il

basis for the union's position that a collective agreement could be accepted by the union without ratification from the membership.

[24] The applicants point to the contradiction in the union's position whereby it recommended that the employer's last offer be rejected while at the same time stating it was prepared to accept that very offer when it did not obtain a second strike mandate. They also state that the proposed salary rates are so minimal they do not address current business cost increases and are really less than those they are already receiving once union dues are deducted.

[25] The applicants view the inability of the WCCT to obtain a second strike mandate as a vote of non-confidence from the bargaining unit employees.

IV - WCCT's Arguments

[26] The union argues that it has met the two-fold test under section 39(2) of the *Code* in that it has made a reasonable effort to conclude a collective agreement and has met its obligations to communicate with employees. It points out that collective bargaining was initiated on February 9, 2000, within a week of the Board issuing the certification order, and that negotiation meetings were held on April 4 and 5, May 16 and 17, 2000. It argues that its actions have been more diligent than those of any comparable case before the Board. It states that the employer is not in a position to comment or dispute the nature of the union's communication with the employees. It further argues that each time it went back to the bargaining table, it made a reasonable effort to reach a collective agreement; it even obtained a complete offer from the employer. The union was also active in addressing the applicability and the amount of the fuel surcharge, a major bargaining issue, by discussing it with the employer and finally filing a complaint with the Board. The effort to narrow the issues was a sign that discussions were progressing. During this time, the

s'appuyait pour soutenir que la convention collective n'avait pas besoin d'être ratifiée par les membres.

[24] Les requérants attirent l'attention sur la contradiction qui existe entre le fait que le syndicat a recommandé le rejet de la dernière offre de l'employeur d'une part, et s'est dit prêt à accepter cette même offre, d'autre part, après que les membres eurent refusé de lui accorder un second mandat de grève. Ils soutiennent également que les taux de salaire proposés étaient si peu élevés qu'ils ne tenaient pas compte des augmentations des dépenses commerciales courantes et qu'ils étaient à vrai dire inférieurs aux salaires qu'ils touchent déjà après prélèvement des cotisations syndicales.

[25] Les requérants estiment que le refus d'accorder un second mandat de grève au WCCT doit être interprété comme un vote de non-confiance des membres de l'unité de négociation.

IV - Position du WCCT

[26] Le syndicat soutient qu'il a satisfait au double critère énoncé au paragraphe 39(2) du *Code*, en ce sens qu'il a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective et qu'il s'est acquitté de son obligation de communiquer avec les employés. Il indique que les négociations collectives ont commencé le 9 février 2000, moins d'une semaine après que le Conseil a rendu l'ordonnance d'accréditation, et que des séances de négociation ont eu lieu les 4 et 5 avril, ainsi que les 16 et 17 mai 2000. Il affirme avoir agi avec plus d'empressement que n'importe quel syndicat faisant l'objet d'une demande de révocation devant le Conseil. Il indique que l'employeur n'est pas en mesure de formuler un avis sur la nature des communications entre le syndicat et les employés ou encore de soulever des doutes à ce sujet. Il ajoute que, chaque fois qu'il s'est assis à la table de négociation, le syndicat a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective; il a même réussi à obtenir une offre complète de l'employeur. Le syndicat s'est également employé à régler la question du supplément carburant, l'une des principales revendications syndicales, en en

union kept the employees fully apprised of the progress of negotiations.

[27] The union contends that whether or not it was successful in obtaining a second strike mandate is not important, as long as it is able to demonstrate a real intent to conclude a collective agreement. A request for the appointment of a conciliator is a tactical decision that does not indicate that the union did not make sufficient efforts to conclude a collective agreement. The union underlines that a number of meetings were held to identify issues for collective bargaining, that the content of collective agreements in similar industries were taken into account and that an employee from the bargaining unit was on the union's bargaining committee so the membership could be kept informed of negotiations.

[28] The union points out that Mr. Meszaros, along with all other employees, received copies of notices in their mail slot at the workplace and that there is no allegation employees were otherwise uninformed of bargaining issues. The union also rejects any allegation that its information to employees was misleading. The employees had access to the union's regional representatives' telephone numbers and could contact them to obtain information. This, the union concludes, meets the union's reasonable obligation to consult its membership.

V - Employer's Arguments

[29] The employer argues that the union lost the protection of section 39(1) of the *Code* after January 2001, that is, one year after the union was certified. It states that after December 2000, there was virtually no bargaining. It submits that the union's March proposals were confusing and had the effect of reopening just about every agreed-upon article. The conditions set by the union made bargaining difficult to the point of breaking down the good relations that had existed until then. The union's position that it did not have to negotiate because it had concluded an

discutant d'abord avec l'employeur puis, en dernier recours, en déposant une plainte devant le Conseil. Les efforts déployés dans le but de circonscrire les enjeux indiquent bien que les discussions allaient bon train. Au cours de cette période, le syndicat a tenu les employés au courant de tous les détails des discussions qu'il avait avec l'employeur.

[27] Selon le syndicat, il importe peu que les membres lui aient accordé ou non un second mandat de grève, dans la mesure où l'agent négociateur réussit à démontrer qu'il s'est réellement employé à conclure une convention collective. Le recours à un conciliateur s'inscrit dans une démarche stratégique, et il faut se garder d'y voir la preuve que le syndicat n'a pas fait d'efforts raisonnables pour conclure une convention collective. Le syndicat insiste sur le fait que les parties se sont rencontrées un certain nombre de fois pour dresser la liste des points à négocier, qu'il a été tenu compte du contenu des conventions collectives en vigueur dans des secteurs semblables et qu'un membre de l'unité de négociation siégeait au comité de négociation syndical et pouvait dès lors tenir les membres informés des pourparlers entre les parties.

[28] Le syndicat fait observer que M. Meszaros et les autres employés ont reçu des copies des avis dans leurs boîtes aux lettres au travail, et que nul n'a allégué que les employés avaient par ailleurs été tenus dans l'ignorance en ce qui concerne le déroulement des négociations. Le syndicat rejette également la prétention selon laquelle l'information fournie aux employés était erronée. Les employés avaient les numéros de téléphone des représentants syndicaux régionaux, et ils pouvaient communiquer avec eux pour obtenir de l'information. Dès lors, le syndicat en conclut qu'il a fait face à son obligation raisonnable de consulter les membres.

V - Position de l'employeur

[29] L'employeur soutient que le syndicat a cessé d'avoir le droit d'invoquer le paragraphe 39(1) du *Code* après janvier 2001, c'est-à-dire un an après être devenu l'agent négociateur accrédité. Il affirme que, à toutes fins utiles, les parties ont cessé de négocier après le mois de décembre 2000. Les propositions soumises par le syndicat en mars étaient nébuleuses et obligeaient les parties à négocier de nouveau des articles de la convention collective qui avaient déjà fait l'objet d'une entente. Les conditions posées par le syndicat ont rendu les négociations ardues au point de provoquer la

agreement is no excuse for a reasonable effort to bargain. The employer contends that the information in the union's communications was misleading and should not be considered as fulfilling the test of proper communications with employees.

VI - WCCT's Response to the Employer's Arguments

[30] The union replies that the protection of section 39(1) remains as long as a reasonable effort is made to conclude a collective agreement. Here, the union presented an offer to its members. The protection is not lost simply because the union does not obtain a strike mandate. The strike vote is part of the bargaining process and is a necessary requirement to job action.

VII - Analysis

[31] An application for revocation is governed by the following provision of the *Code*:

39.(2) Where no collective agreement applicable to a bargaining unit is in force, no order shall be made... unless the Board is satisfied that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.

[32] The purpose of section 39(2) is to protect a union's bargaining rights during the two most vulnerable periods for employees and their bargaining agent; the first period is where a certified union has not concluded a collective agreement, which is the case at hand, and the second is where a legal strike or lockout is allowed under the *Code*. Hence, the issue to be considered is not whether a majority of employees support an application for revocation, but whether the union has made a reasonable effort to enter into a collective agreement on their behalf and has kept the employees of the bargaining unit informed of the progress of negotiations.

rupture des relations cordiales que les parties avaient entretenues jusque là. La position du syndicat selon laquelle il n'était pas obligé de négocier avec l'employeur, car il avait conclu une convention collective, ne peut servir d'excuse pour éviter de faire des efforts raisonnables en vue de conclure une convention collective. L'employeur soutient que le syndicat a fourni des renseignements erronés à ses membres, et qu'on ne saurait dès lors conclure qu'il s'est acquitté de l'obligation de communiquer avec les employés.

VI - Réponse du WCCT aux arguments de l'employeur

[30] Le syndicat répond que la protection accordée par le paragraphe 39(1) s'applique aussi longtemps que l'agent négociateur fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective. En l'espèce, le syndicat a soumis une offre à ses membres. Le fait que le syndicat n'obtient pas de mandat de grève n'est pas une raison suffisante pour le priver de cette protection. La tenue d'un scrutin de grève est l'une des étapes du processus de la négociation et c'est une condition préalable à la prise de toute mesure de grève.

VII - Analyse

[31] Les demandes de révocation de l'accréditation sont régies par la disposition suivante du *Code*:

39.(2) En l'absence de convention collective applicable à l'unité de négociation, l'ordonnance... ne peut être rendue par le Conseil que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de sa conclusion.

[32] Le paragraphe 39(2) a pour but de protéger les droits de négociation du syndicat durant les deux périodes où les employés et leur agent négociateur sont des plus vulnérables; la première est celle qui précède la conclusion d'une convention collective par le syndicat accrédité, comme c'est le cas en l'espèce, et la seconde, celle qui suit le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out légal en vertu du *Code*. Dès lors, la question que le Conseil doit trancher n'est pas de savoir si la majorité des employés est en faveur de la révocation de l'accréditation, mais plutôt de savoir si le syndicat a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective en leur nom, et s'il a tenu les membres de l'unité de négociation informés du déroulement des négociations.

[33] In *J. Phillips et al.* (1978), 34 di 603; and [1979] 1 Can LRBR 180 (CLRB no. 168), the Board explained its reasons for restricting the application of section 39(2) to two periods:

Why would Parliament restrict employee freedom of choice under the *Code* to revoke a bargaining agent's certification in these two circumstances: namely, when a bargaining agent has been certified but not concluded a collective agreement and when a lawful strike or lockout is permitted? These two times are times of greatest tension for both the employees and the bargaining agent. The bond of trust between the employees and the bargaining agent is either in the early stages of its development or under the strain of impending or actual work stoppage. Employees can be stampeded into decisions at these times and the employer who may stand to benefit the most can often cause these decisions by his posture at the bargaining table or his unwillingness to recognize the bargaining agent. Section 138(2) is a disincentive to employers to hope for, promote or catalyze a revocation application in these two crucial circumstances. Conversely, it is an incentive to the bargaining agent to be diligent in performing its duties. Section 138(2) hinges on the union making a "reasonable effort to enter into a collective agreement". As was said in *CKLW Radio Broadcasting Limited, supra*, the touchstone for this test is the duty to bargain in section 148(a)(ii) (see p. 17). ...

(pages 612; and 187-188)

[34] In *Gary Robert et al.* (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; and 86 CLLC 16,030 (CLRB no. 566), the Board explained Parliament's intention when it enacted what appears to be a contradiction to the principle of the requirement of the bargaining agent to have majority support:

At first glance, section 138(2) [now section 39(2)] appears to be an aberration in the majoritarian schemes of certification and decertification of the *Code* wherein a bargaining agent's status depends on the support of a majority of the employees in the bargaining unit. Nevertheless, upon a much broader look at the objectives of the *Code* it can be seen that Parliament's decision to erect a barrier against the termination of bargaining rights in given circumstances fits perfectly well within the overall scheme of the *Code*, particularly where a first collective agreement is at stake. When a trade union is striving to achieve a meaningful first agreement with an employer, the outcome can affect the very existence of collective bargaining within the employer's establishment or even within an industry.

This whole area of certification and first collective agreements has been covered at considerable length in *Sedpex Inc.* (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543); and *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1986), 86 CLLC 16,023 (CLRB no. 564). In those

[33] Dans l'affaire *J. Phillips et autres* (1978), 34 di 603; et [1979] 1 Can LRBR 180 (CCRT n° 168), le Conseil a exposé les motifs pour lesquels il limitait l'application du paragraphe 39(2) à deux périodes:

Pourquoi le Parlement voudrait-il dans le *Code* restreindre la liberté qu'a l'employé de choisir de révoquer l'accréditation d'un agent négociateur dans ces deux circonstances, à savoir lorsqu'un agent négociateur a été accrédité mais n'a pas conclu de convention collective et en situation de grève ou de lock-out légal? Ces deux circonstances se révèlent des moments de grande tension tant pour les employés que pour l'agent négociateur. Le lien de confiance entre les employés et l'agent négociateur est soit dans son enfance ou sous le coup de la tension d'un arrêt de travail imminent ou en cours. Les employés peuvent prendre certaines décisions précipitées et l'employeur qui peut s'attendre à en être le principal bénéficiaire peut souvent être l'instigateur de ces décisions par son attitude à la table de négociation ou par sa répugnance à reconnaître l'agent négociateur. Le paragraphe 138(2) est fait pour décourager les employeurs de souhaiter, promouvoir ou activer une requête en révocation dans ces deux circonstances critiques. Inversement, il incite l'agent négociateur à remplir ses fonctions avec application. Le paragraphe 138(2) pivote autour d'un syndicat qui doit «faire un effort raisonnable pour conclure une convention collective». Comme on l'a déclaré dans l'affaire *CKLW Radio Broadcasting Limited, supra*, la raison d'être de cette balise tient au devoir de négocier prévu au sous-alinéa 148a)(ii), (v. p. 17)...

(pages 612; et 187-188)

[34] Dans l'affaire *Gary Robert et autres* (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; et 86 CLLC 16,030 (CCRT n° 566), le Conseil a exposé les raisons pour lesquelles le législateur a adopté une disposition qui semble aller à l'encontre du principe selon lequel l'agent négociateur doit démontrer qu'il a l'appui de la majorité:

De prime abord, le paragraphe 138(2) [maintenant le paragraphe 39(2)] semble être une aberration car il déroge aux procédures d'accréditation et de révocation d'accréditation décrites dans le *Code* et selon lesquelles le statut d'un agent négociateur dépend du soutien qu'il a ou non d'une majorité des employés faisant partie de l'unité de négociation concernée. Néanmoins, lorsqu'on examine les objectifs du *Code* d'une façon plus générale, on s'aperçoit que la décision du Parlement visant à dresser un obstacle contre la cessation des droits de négocier dans des circonstances données s'insère parfaitement dans le plan général du *Code*, et ce surtout quand l'enjeu est le sort d'une première convention collective. Lorsqu'un syndicat tente de conclure une première convention collective sérieuse avec un employeur, le résultat de ses tentatives peut influencer sur l'existence même de la négociation collective au sein de l'entreprise de l'employeur, si ce n'est à l'intérieur de tout un secteur d'activité.

Toute la question de l'accréditation et des premières conventions collectives est traitée à fond dans *Sedpex Inc.* (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543); et aussi dans *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1986), 86 CLLC 16,023 (CCRT

cases the Board reviewed its certification procedures and the law as it relates to the granting of bargaining agent status as well as the purposes of first contract settlement by the Board under section 171.1 of the *Code*. For our purposes here we need only reproduce a couple of paragraphs to show where section 138(2) fits into the scheme of things, but we would refer the parties to the totality of those two decisions with which we have complete accord.

“... The collective bargaining system had been under constant attack by employers through the Courts, during the Board’s certification process and also at the bargaining table. In 1978, Parliament moved to finesse those attacks by restricting the jurisdiction of the Federal Court to review decisions of the Board, by reducing the opportunity for employers to influence the initial decision of employees to participate in collective bargaining by statutorily fixing the principle [*sic*] date for establishing the wishes of employees as being the date of the filing of an application for certification and, by introducing first contract settlement provisions.

It was not merely coincidence that Parliament took steps to bring in first contract settlement provisions in 1978 while it was shoring up the certification process. The two are intrinsically linked. It can be seen from the foregoing review that section 171.1 has more to do with the reinforcement of the certification process than it has to do with the settlement of contract provisions in a compulsory arbitration sense. The settlement of first collective agreements by the Board was primarily intended to give support and some meaning to the exercise of the fundamental freedom of association rights of employees. It was not just some aimless governmental intrusion into the free collective bargaining system, nor was it simply a prop for weak unions as some commentators have described the concept of first contract settlements. Parliament had no interest in balancing powers vis-à-vis the ability of newly organized employees to wrest substantial gains in benefits from their employer. Section 171.1 was aimed at bringing into line those employers who, having been finessed of the opportunity to influence the certification process, decide to turn first contract negotiations into a recognition struggle for the bargaining agent by refusing to participate in any meaningful collective bargaining. ...

(*Canadian Imperial Bank of Commerce*, *supra*, pages 14,196-14,197)”

Section 138(2) fits into that scheme in that it is a plug to prevent the collective bargaining system from draining away before the relationship has had meaningful opportunity to flourish. The mandatory bar against revocation counters unlawful or shrewd tactics by those opposed to the principles of collective bargaining. We are not saying of course that such tactics have to be present for section 138(2) to be operative, the provisions of the section are merely there so that it is more difficult to reap the benefits of actions intended to circumvent the system. For example, provided a bargaining agent meets its obligations to make a reasonable effort to enter into a collective agreement, the provisions of section 138(2) prevent an employer from defeating the purposes of the *Code* by being a catalyst in revocation proceedings. This is not a new approach

n° 564), non encore rapportée en français. Dans ces deux affaires, le Conseil a examiné ses procédures d’accréditation et les dispositions législatives qui régissent l’octroi du statut d’agent négociateur, de même que les buts visés par l’imposition d’une première convention par le Conseil, en vertu de l’article 171.1 du *Code*. En l’espèce, il nous suffit d’en citer quelques paragraphes pour montrer comment le paragraphe 138(2) s’insère dans le processus, mais nous voudrions aussi renvoyer les parties à l’intégralité des deux décisions ci-après que nous approuvons entièrement.

«... Les employeurs attaquaient constamment le régime de négociation collective devant les tribunaux, tant au cours du processus d’accréditation par le Conseil que pendant les négociations. En 1978, le Parlement a décidé de parer à ces attaques en réduisant les pouvoirs d’examen de la Cour fédérale à l’égard des décisions du Conseil, en limitant la possibilité qu’avaient les employeurs d’influer sur la décision initiale des employés de participer à la négociation collective par l’établissement de la date de présentation d’une requête en accréditation comme date pour la détermination des désirs des employés et en adoptant des dispositions sur le règlement des premières conventions collectives.

Ce n’est pas par simple coïncidence que le Parlement, en 1978, a adopté des dispositions sur le règlement des premières conventions collectives au moment même où il renforçait le processus d’accréditation. En effet, ces deux éléments sont intimement liés. Les extraits qui précèdent montrent que l’article 171.1 a plus à voir avec le renforcement du processus d’accréditation qu’avec le règlement des modalités d’une convention dans un contexte d’arbitrage obligatoire. Le règlement de la première convention collective par le Conseil visait avant tout à donner un appui et une certaine signification à l’exercice du droit fondamental d’association chez les employés. Il ne s’agissait pas d’une intrusion injustifiée de l’État dans le régime de la libre négociation collective ni, comme certains commentateurs l’ont prétendu, d’un moyen de renforcer les syndicats faibles. En effet, le Parlement n’avait pas intérêt à donner à des employés nouvellement organisés le pouvoir d’arracher des gains substantiels à leur employeur. L’article 171.1 visait à faire rentrer dans le rang les employeurs qui, ayant compris qu’ils pouvaient influencer sur le processus d’accréditation, décidaient de transformer la négociation de la première convention collective en une lutte pour la reconnaissance de l’agent négociateur par le refus de participer à toute négociation collective vraiment significative...

(*Canadian Imperial Bank of Commerce*, *supra*, pages 14,196-14,197)»

Le paragraphe 138(2) s’insère dans ce processus, en ce sens qu’il sert de bouchon qui, pour ainsi dire, empêche le système de la négociation collective de s’épuiser avant que les rapports aient eu une chance réelle de s’épanouir. L’obstacle législatif dressé contre la révocation obvie à des tactiques illégales ou déguisées qu’utilisent les détracteurs de la négociation collective. Il va sans dire que nous n’affirmons pas que la présence de telles tactiques est indispensable pour que le paragraphe 138(2) s’applique. Les dispositions dudit paragraphe servent simplement à empêcher que l’on profite aisément des avantages que procurent des actes visant à contourner le système. Par exemple, pourvu qu’un agent négociateur respecte ses obligations de faire un effort raisonnable pour conclure une convention collective, le

to the intent of section 138(2); those very words were used in *J. Phillips et al.* (1978), 34 di 603; and [1979] 1 Can LRBR 180 (CLRBR no. 168).

(pages 193-194; 291-292; and 14,275-14,276)

[35] These principles were also discussed, affirmed and applied in *Arthur T. Ecclestone* (1978), 26 di 615; [1978] 2 Can LRBR 306; and 78 CLLC 16,142 (CLRBR no. 132); *Ralph Gordon Chatwin et al.* (1979), 34 di 707; [1979] 1 Can LRBR 481; and 79 CLLC 16,176 (CLRBR no. 176); *Arleen Allen* (1979), 34 di 811; and [1979] 2 Can LRBR 72 (CLRBR no. 184); *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRBR no. 417); *Nordair Ltd.* (1986), 64 di 118 (CLRBR no. 560); *Christine Clark et al.* (1989) 78 di 134; 5 CLRBR (2d) 218; and 89 CLLC 16,036 (CLRBR no. 755); and *Renate Rous et al.* (1995), 97 di 112 (CLRBR no. 1114).

[36] In applying these principles to the instant case, the first question to be addressed is how long section 39(2) remains a bar to revocation. At first glance, section 39(2), together with the provisions of section 38, appears to open the door to revocation on the sole basis that once a year has gone by without an agreement, then the Board must decertify the union:

38.(1) Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit, may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order revoking the certification of that trade union.

(2) An application for an order pursuant to subsection (1) may be made in respect of a bargaining agent for a bargaining unit,

...

(b) where no collective agreement applicable to the bargaining unit is in force, at any time after a period of one year from the date of certification of the trade union.

[37] However, given Parliament's precise objective of protecting the bargaining relationship at vulnerable times, as described in *Gary Robert et al.*, *supra*, the Board is of the view that these two subsections have the effect of giving the Board a broad discretion to

paragraphe 138(2) empêche un employeur de détruire les objectifs du *Code* en agissant comme catalyseur dans une procédure en révocation. Cette manière d'interpréter l'esprit du paragraphe 138(2) n'est pas inusitée, comme le prouvent les termes utilisés dans *J. Phillips et autres* (1978), 34 di 603; et [1979] 1 Can LRBR 180 (CCRT n° 168).

(pages 193-194; 291-292; et 14,275-14,276)

[35] Ces principes ont également été analysés, confirmés et appliqués dans *Arthur T. Ecclestone* (1978), 26 di 615; [1978] 2 Can LRBR 306; et 78 CLLC 16,142 (CCRT n° 132); *Ralph Gordon Chatwin et autres* (1979), 34 di 707; [1979] 1 Can LRBR 481; et 79 CLLC 16,176 (CCRT n° 176); *Arleen Allen* (1979), 34 di 811; et [1979] 2 Can LRBR 72 (CCRT n° 184); *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417); *Nordair Ltée* (1986), 64 di 118 (CCRT n° 560); *Christine Clark et autres* (1989) 78 di 134; 5 CLRBR (2d) 218; et 89 CLLC 16,036 (CCRT n° 755); et *Renate Rous et autres* (1995), 97 di 112 (CCRT n° 1114).

[36] Aux fins d'appliquer ces principes à l'affaire qui nous occupe, il faut d'abord déterminer pendant combien de temps le paragraphe 39(2) empêche la présentation d'une demande de révocation de l'accréditation. De prime abord, il semble que le paragraphe 39(2), de même que les dispositions de l'article 38, cessent de s'appliquer un an seulement après que le syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur, si aucune convention collective n'a été conclue. Lorsque ces conditions sont réunies, le Conseil est tenu de révoquer l'accréditation du syndicat:

38.(1) Tout employé prétendant représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de révoquer par ordonnance l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité.

(2) La demande visée au paragraphe (1) peut être présentée:

...

b) en l'absence de convention collective, à l'expiration du délai d'un an suivant l'accréditation.

[37] Or, comme l'objectif du législateur était précisément de protéger la relation de négociation pendant les périodes où le syndicat est des plus vulnérables, ainsi qu'il est précisé dans *Gary Robert et autres*, précitée, le Conseil est d'avis que la disposition

consider the overall nature of the collective bargaining relationship in any particular case.

[38] The Board applied this discretion in *Christine Clark et al.*, *supra*, where there had been no collective agreement in the two years since the union had been certified. After reviewing the union's behaviour during the negotiation period, the Board refused to take into account only the efforts of the union between the date of the dismissal of a previous application for revocation and the current application "because of the ongoing nature of collective bargaining." The Board stated the following:

... The Board has said often that it is dangerous to isolate any single aspect of collective bargaining when assessing whether there is bad faith; one must have the complete picture to properly appreciate the overall bargaining strategy. The same principle surely applies to situations like this where the Board is looking to see if a bargaining agent has satisfied section 39(2). ...

(pages 141; 225; and 16,037)

[39] Similarly, in the instant case, the Board must assess the overall collective bargaining relationship with regard to the aforementioned two-fold test, and not simply the expiry of one year since the union was certified to represent the employees of the bargaining unit.

[40] As set out in the facts of this case, the Board is satisfied that not only has bargaining been carried out, but also that it has had the quality of the ongoing nature discussed in *Christine Clark et al.*, *supra*. Thus, the Board must reject the argument that the union lost the protection of section 39(2) after the expiry of one year. In support of this conclusion the Board notes that a notice to bargain was served upon the employer within a week of the issuance of the bargaining certificate, and that negotiations commenced almost immediately and were carried out with some regularity over a period of more than one year. Sparse negotiation meetings during the fall of 2000 were explained by the employer's unavailability and its reluctance to deal with certain clauses. This situation cannot be held against the union, as this would be an incentive for the union's certification to be defeated by the mere withholding of collective bargaining meetings or the conduct of surface bargaining until the expiry of one year.

accorde au Conseil toute la latitude voulue pour tenir compte de l'ensemble de la relation de négociation collective dans une affaire particulière.

[38] Le Conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire dans l'affaire *Christine Clark et autres*, précitée, où le syndicat n'avait toujours pas conclu une convention collective deux ans après avoir été accrédité à titre d'agent négociateur. Après s'être penché sur la conduite du syndicat durant les négociations, le Conseil a refusé de limiter son examen à la période qui s'était écoulée entre le rejet d'une demande de révocation antérieure et la présentation de la demande dont il était alors saisi, «à cause de la nature continue de la négociation collective». Voici ce qu'il a dit:

... Le Conseil a souvent dit qu'il est dangereux d'isoler un aspect de la négociation collective lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a eu mauvaise foi; il faut brosser un tableau complet de la situation pour être en mesure d'évaluer la stratégie générale de négociation. Ce principe s'applique certainement dans les cas comme celui-ci, où le Conseil cherche à savoir si un agent négociateur a satisfait aux exigences du paragraphe 39(2)...

(pages 141; 225; et 16,037)

[39] Dans la présente affaire, le Conseil doit procéder de la même manière et examiner l'ensemble de la relation de négociation collective afin de déterminer si l'agent négociateur a satisfait au double critère mentionné précédemment, et non pas juste déterminer s'il s'est écoulé un an depuis que le syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation.

[40] Compte tenu des faits de l'espèce, le Conseil est convaincu non seulement qu'il y a eu des négociations entre les parties, mais aussi que ces négociations ont été de la nature continue envisagée dans l'affaire *Christine Clark et autres*, précitée. En conséquence, le Conseil doit rejeter l'argument selon lequel le paragraphe 39(2) a cessé de s'appliquer après l'expiration de la période d'un an. Au soutien de cette conclusion, le Conseil fait observer que l'avis de négociation a été signifié à l'employeur dans la semaine qui a suivi la délivrance du certificat d'accréditation, et que des négociations ont été entamées presque immédiatement après et se sont poursuivies avec régularité pendant plus de 12 mois. L'espacement des séances de négociation au cours de l'automne 2000 a été attribué à la non-disponibilité de l'employeur et à sa réticence à discuter de certaines questions. On ne peut tenir rigueur de cette situation au syndicat, car, dès lors, rien ne serait plus facile que de repousser les séances

Notably, the fall's slower progress does not appear to have dissuaded the union as meetings continued to be held and exchanges of proposals continued to be made thereafter and up to the point of obtaining a final offer from the employer.

[41] The applicants berated the union's request for the assistance of a conciliator after only four negotiation meetings. Such a request cannot be considered unusual nor necessarily premature as it is really the union's call with regard to all the circumstances. It is not the Board's role to step into the union's shoes or second-guess its motives, in the absence of any reasons as to how the early request for a conciliator negatively impacted on the results obtained by the union. If anything, after the appointment of the conciliator, the parties appear to have made great strides within a limited number of sessions.

[42] At the time of filing the present application, the union had received a final offer on the important issues, which it presented to its membership; even if all the articles of the proposed collective agreement were not finalized, the parties were certainly within reach of a signed agreement. Indeed, the union was prepared to sign off the employer's final offer when its recommendation to reject the offer was not met with a strike vote. Notably, in *Renate Rous et al.*, *supra*, the Board refused to revoke a union's certification where the union had bargained and reached agreement on 64 of the 75 articles in a tentative collective agreement.

[43] Calling upon the Minister's intervention under section 80(1) with a view to imposing a first collective agreement is done only in exceptional circumstances. Collective agreements are meant to be the result of negotiations between the union and the employer. The provisions of the *Code* were never intended to replace the terms of parties' agreements with a Board order in the case of a disagreement between the parties, nor to bestow results that can be achieved at the bargaining

de négociation collective ou de négocier de façon superficielle jusqu'à l'expiration de la période d'un an pour obtenir la révocation de l'accréditation du syndicat. Il convient de préciser que l'espacement des séances de négociation ne semble pas avoir découragé le syndicat, car les rencontres et échanges de propositions se sont poursuivis par après, et cela jusqu'à ce que l'employeur soumette une offre finale.

[41] Les requérants ont critiqué vigoureusement le syndicat pour avoir fait appel à un conciliateur après quatre séances de négociation seulement. Une telle demande ne peut être considérée comme inhabituelle ou nécessairement prématurée, car seul le syndicat est véritablement en mesure de juger de la situation, compte tenu de l'ensemble des circonstances. Le Conseil doit se garder de substituer son jugement à celui du syndicat ou de mettre en doute ses motivations sans connaître les raisons pour lesquelles la décision de faire appel si tôt à un conciliateur a eu une incidence négative sur les résultats obtenus en bout de ligne. Il apparaît plutôt que l'intervention du conciliateur a permis aux parties de réaliser d'énormes progrès en l'espace de quelques séances de négociation.

[42] Au moment où le Conseil a été saisi de la demande en l'espèce, le syndicat avait reçu une offre finale englobant les principaux points en litige, et l'avait soumise à ses membres. Même s'il restait encore des dispositions de la convention collective proposée à négocier, les parties pouvaient certainement entrevoir la signature prochaine d'une convention collective. À vrai dire, le syndicat aurait balayé l'offre finale de l'employeur du revers de la main si ses membres n'avaient pas refusé de lui accorder le mandat de grève qu'il sollicitait après leur avoir recommandé de rejeter l'offre. Il convient de préciser que, dans l'affaire *Renate Rous et autres*, précitée, le Conseil a refusé de révoquer l'accréditation d'un syndicat qui avait réussi à s'entendre avec l'employeur sur 64 articles d'une convention collective provisoire qui devait en contenir 75.

[43] Pour solliciter l'intervention du ministre en vertu du paragraphe 80(1), dans le but d'imposer une première convention collective, il doit exister des circonstances exceptionnelles. Les conventions collectives sont censées être l'aboutissement de négociations entre l'employeur et le syndicat. Les dispositions du *Code* n'ont jamais eu pour but de remplacer les conditions d'emploi négociées par les parties par des modalités imposées au moyen d'une

table. The power to settle a first collective agreement has been exercised exceedingly sparingly and comes from the receipt of a referral from the Minister. Contrary to what the applicants may have thought, it is not the union's call.

[44] The Board remains unswayed by the applicants' arguments that they would have experienced irreparable financial harm had they had to go on strike, that the union did not maintain the "civility" of the collective bargaining process, or that the union should have provided the employer with relevant sections of its constitution to justify why it did not need member ratification. The issue of strike action is a bargaining tactic and the issue of ratification comes four square within the bargaining strategy, which the employees should have addressed with their bargaining agent in light of the union's constitution. Hence, such matters are excluded from the Board's inquiry and need not be dealt with further.

[45] As to the second part of the two-fold test, there is ample evidence that the union communicated and kept the employees apprised of ongoing negotiations. Employees received no less than six bulletins related to the progress of negotiations as well as regional meetings being held. Union representatives made themselves available by telephone for any questions or concerns surrounding collective bargaining issues. There is no evidence before the Board that the applicants did not receive responses to their questions or that the meetings were a sham. As stated in *Nordair Ltd.*, *supra*, the onus of communication imposed by section 39(2) is not an extraordinary one. In that case, as in the present one, the Board is satisfied that as long as the bargaining agent follows its normal practice and procedures of communicating with employees, they will have fulfilled the onus imposed by this section.

[46] Finally, the Board must address the applicants' view that their refusal to provide the union a second

ordonnance du Conseil quand il y a divergence de vues entre les parties, ni d'accorder des avantages qui peuvent être obtenus par la voie des négociations. Le Conseil exerce son pouvoir d'imposer une première convention collective avec la plus extrême parcimonie, et seulement à la demande du ministre du Travail. Contrairement à ce que les requérants ont pu croire, le syndicat est dénué de tout pouvoir en la matière.

[44] Le Conseil n'est pas ébranlé par l'argument des requérants selon lequel ils auraient subi un préjudice financier irréparable s'ils avaient été obligés de débrayer, non plus que par leur prétention que le syndicat n'a pas préservé la «civilité» du processus de la négociation collective ou aurait dû préciser à l'employeur sur quelles dispositions des statuts il s'appuyait pour justifier la non-ratification de la convention collective par les membres. Les mesures de grève font partie des tactiques de négociation, et la question de la ratification de la convention collective est incontestablement l'un des éléments de la stratégie de négociation, laquelle aurait dû faire l'objet de discussions entre les employés et l'agent négociateur eu égard aux statuts du syndicat. En conséquence, ces questions ne relèvent pas de la compétence du Conseil, et il n'est donc pas nécessaire d'en poursuivre l'examen.

[45] En ce qui concerne le second volet du critère, il existe une abondance de preuves selon lesquelles le syndicat a communiqué avec les employés et les a tenus informés des négociations en cours. Les employés ont reçu six bulletins au moins, dans lesquels il était question du déroulement des négociations, et ils ont aussi été conviés à un certain nombre de réunions régionales. Ils pouvaient aussi communiquer par téléphone avec leurs représentants syndicaux pour obtenir des précisions au sujet des négociations collectives. Aucune preuve n'a été soumise au Conseil indiquant que les questions des requérants sont restées sans réponse ou que les réunions étaient un leurre. Ainsi qu'il est précisé dans l'affaire *Nordair Ltée*, précitée, l'obligation de communiquer imposée par le paragraphe 39(2) ne revêt pas un caractère exceptionnel. Dans cette affaire, comme en l'espèce, le Conseil est persuadé que l'agent négociateur, qui continue de communiquer régulièrement et de la manière habituelle avec les employés, s'acquitte de l'obligation imposée par cette disposition.

[46] En dernier lieu, le Conseil doit se pencher sur la prétention des requérants selon laquelle le refus

strike vote was a "no-confidence motion," which in and of itself justifies the end of their relationship with the union. What the Board reads as underlying this application is that the employees did not get what they wanted at the bargaining table, that is, what they considered acceptable rates of salary, including the applicability and amount of the fuel charge. As a result, they are attempting to dismiss the union by alleging that it did not enter into a collective agreement.

[47] Refusing to vote for a strike means that employees are not prepared to take the necessary job action in support of their demands. It is not an immediate ouster of the union. Here, the union took the steps of forming a negotiating committee, formulating proposals that were put to the employer, obtaining a final offer from the employer, and asking its members their ultimate support for their demands at the bargaining table. What more could the union do?

[48] Responsibility for the outcome of negotiations then shifted onto the shoulders of the bargaining unit members. Either they accepted the employer's final offer, gave the union the strike vote it was looking for, or gave the union otherwise clear instructions of expected results. The applicants did none of these things. In these circumstances, the applicants' decision not to give the union a second strike vote must be viewed as either a desire to avoid responsibility for the results of collective bargaining instituted on their behalf or their acceptance of the employer's offer. The applicants/employees cannot, by abstention, expect the union to take on the responsibilities of collective bargaining in their place and then have the union assume the blame because they are unsatisfied with the results.

[49] In viewing the broader perspective of this case, it is useful to remember that in the normal course, employees seek the certification of a union to give themselves more power in dealing with their employer with a view to improving their conditions of work, whether economic or otherwise. Not unusually, the first steps in dealing with the bargaining agent involve a certain amount of uncertainty both in relation to the bargaining process and heightened expectations. It is also fair to say that there is some concern about the ultimate effects of the bargaining agent's efforts to

d'accorder un second mandat de grève au syndicat constitue «un vote de non-confiance», ce qui, en soi, est une raison suffisante pour mettre un terme à leur relation avec le syndicat. Le Conseil croit que la demande de révocation résulte du fait que les employés n'ont pas obtenu ce qu'ils voulaient à la table de négociation, c'est-à-dire, ce qu'ils considéraient comme des taux de salaire acceptables, auxquels s'ajoute le supplément carburant. Ils cherchent dès lors à évincer le syndicat en alléguant qu'aucune convention collective n'a été conclue.

[47] Les employés qui refusent d'accorder un mandat de grève à leur syndicat indiquent ainsi qu'ils ne sont pas prêts à exercer les moyens de pression nécessaires pour appuyer leurs revendications. Cela n'entraîne pas d'emblée l'éviction du syndicat. En l'espèce, le syndicat a formé un comité de négociation, formulé des propositions qu'il a soumises à l'employeur, obtenu une offre finale de celui-ci et sollicité l'appui des membres en dernier ressort pour continuer de faire valoir leurs revendications à la table de négociation. Qu'aurait-il pu faire de plus?

[48] C'est aux membres de l'unité de négociation que revenait désormais la responsabilité de déterminer l'issue des négociations. Soit ils acceptaient l'offre finale de l'employeur, soit ils accordaient au syndicat le mandat de grève qu'il sollicitait, soit ils donnaient au syndicat des indications précises quant aux résultats attendus. Or, ils n'ont rien fait de tout cela. En conséquence, leur refus d'accorder un second mandat de grève au syndicat ne pouvait signifier que deux choses: ils se lavaient les mains de l'issue des négociations, ou ils acceptaient l'offre de l'employeur. Les requérants/employés ne peuvent, par abstention, obliger le syndicat à endosser la responsabilité de négocier une convention collective en leur nom, et lui faire ensuite porter le blâme parce les résultats obtenus ne les satisfont pas.

[49] En examinant le contexte général de l'affaire, il convient de se rappeler que les employés s'affilient habituellement à un syndicat afin de pouvoir traiter à armes égales avec l'employeur en vue d'améliorer leurs conditions de travail, économiques ou autres. Il n'est pas rare que, au tout début de la relation, l'agent négociateur et les employés ne sachent pas trop à quoi s'en tenir en ce qui concerne aussi bien le processus de la négociation que les attentes accrues. Il faut aussi dire en toute honnêteté que subsistent certaines appréhensions quant aux conséquences finales des

organize and bargain collectively. In *Jean-Claude Harrison et al.*, *supra*, the Board wisely expressed the following view:

Notwithstanding the best intentions of the parties however, the negotiation of a first collective agreement can sometimes be a lengthy, arduous procedure and, in spite of the initial resolve of the parties, it can result at times in a feeling of frustration on the part of employees resulting from among other things, a lack of progress at the bargaining table. These feelings of frustration may manifest themselves by having the employees turn on their bargaining agent - the same bargaining agent that had been endorsed with such enthusiasm just a short time earlier. Thusly frustrated, the employees might then try to take action which could result in the revocation of the certification of that bargaining agent.

(pages 94; and 268)

[50] The Board views the circumstances of the instant matter as not unique. Since the employees have not achieved, during the first round of negotiations, all the changes and improvements they were expecting, they have now turned on their bargaining agent. What they perhaps failed to appreciate at the outset, is that they have assumed a partnership with the bargaining agent in the negotiation process, and that this partnership cannot be summarily dismissed. It is with these concerns in mind that Parliament took the steps to protect one of the most vulnerable periods for employees and their bargaining agent.

[51] For these reasons, the Board is satisfied that the provisions of section 39(2) of the *Code* are to be applied, as it is satisfied that the union made a reasonable effort to conclude a collective bargaining agreement and that it kept the employees sufficiently informed of the progress of negotiations. Accordingly, the application must be dismissed.

[52] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Allen (Arleen) (1979), 34 di 811; and [1979] 2 Can LRBR 72 (CLRB no. 184)

Chatwin (Ralph Gordon) et al. (1979), 34 di 707; [1979] 1 Can LRBR 481; and 79 CLLC 16,176 (CLRB no. 176)

Clark (Christine) et al. (1989), 78 di 134; 5 CLRBR (2d) 218; and 89 CLLC 16,036 (CLRB no. 755)

démarches effectuées par l'agent négociateur pour représenter les employés et négocier en leur nom. Dans l'affaire *Jean-Claude Harrison et autres*, précitée, le Conseil a fort judicieusement fait observer ce qui suit:

Malgré les meilleures intentions des parties, la négociation d'une première convention collective peut parfois être une procédure longue et ardue et, malgré la décision initiale des parties, il peut en résulter parfois un sentiment de frustration chez les employés, par suite, entre autres choses, de la lenteur des négociations. Ce sentiment de frustration peut se manifester par un désabusement des employés vis-à-vis de leur agent négociateur - celui-là même qu'ils avaient appuyé avec tant d'enthousiasme peu de temps auparavant. Ainsi frustrés, les employés peuvent alors tenter de prendre des mesures qui pourraient entraîner la révocation de l'accréditation de leur agent négociateur.

(pages 94; et 268)

[50] Le Conseil estime que les circonstances de l'affaire dont il est saisi en l'espèce ne peuvent pas être qualifiées d'exceptionnelles. Les employés, n'ayant pas réussi à obtenir les changements et les améliorations qu'ils souhaitaient durant la première ronde de négociation, se retournent maintenant contre leur agent négociateur. Ce qui peut-être leur a échappé au départ, c'est qu'ils ont convenu d'une association avec l'agent négociateur dans le cadre du processus de la négociation collective, et que cette association ne peut pas être balayée du revers de la main. C'est d'ailleurs pour cette raison que le législateur a adopté des dispositions pour protéger les employés et l'agent négociateur durant une période d'extrême vulnérabilité.

[51] Pour les motifs exposés aux paragraphes précédents, le Conseil est convaincu que les dispositions du paragraphe 39(2) du *Code* s'appliquent, car il a été établi à sa satisfaction que le syndicat a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective et qu'il a tenu les employés informés du déroulement des négociations. En conséquence, la demande doit être rejetée.

[52] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Allen (Arleen) (1979), 34 di 811; et [1979] 2 Can LRBR 72 (CCRT n° 184)

Chatwin (Ralph Gordon) et autres (1979), 34 di 707; [1979] 1 Can LRBR 481; et 79 CLLC 16,176 (CCRT n° 176)

Clark (Christine) et autres (1989), 78 di 134; 5 CLRBR (2d) 218; et 89 CLLC 16,036 (CCRT n° 755)

Ecclestone (Arthur T.) (1978), 26 di 615; [1978] 2 Can LRBR 306; and 78 CLLC 16,142 (CLRB no. 132)

Harrison (Jean-Claude) et al. (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417)

Nordair Ltd. (1986), 64 di 118 (CLRB no. 560)

Phillips (J.) et al. (1978), 34 di 603; and [1979] 1 Can LRBR 180 (CLRB no. 168)

Robert (Gary) et al. (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; and 86 CLLC 16,030 (CLRB no. 566)

Rous (Renate) et al. (1995), 97 di 112 (CLRB no. 1114)

Tiger Courier Inc., October 24, 2001 (CIRB LD 528)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 38; 39; 50; 80; 94

Ecclestone (Arthur T.) (1978), 26 di 615; [1978] 2 Can LRBR 306; et 78 CLLC 16,142 (CCRT n° 132)

Harrison (Jean-Claude) et autres (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417)

Nordair Ltée (1986), 64 di 118 (CCRT n° 560)

Phillips (J.) et autres (1978), 34 di 603; et [1979] 1 Can LRBR 180 (CCRT n° 168)

Robert (Gary) et autres (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; et 86 CLLC 16,030 (CCRT n° 566)

Rous (Renate) et autres (1995), 97 di 112 (CCRT n° 1114)

Tiger Courier Inc., 24 octobre 2001 (CCRI LD 528)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 38; 39; 50; 80

C-71
L100
-R22

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

St. Croix Stevedores and Affiliates,
applicant,
and
Champlain Stevedoring Inc.; Bayside Stevedoring
Limited; Logistec Stevedoring Inc.,
employers,
and
Bayside Port Employers Association Inc.,
employers' representative,
and
Westroc Inc.; Kingsco Transport Ltd.; Jamer
Materials Ltd.; Bayside Materials Handling Inc.;
Charlotte County Ports Ltd.; Connors Bros.,
Limited,
respondents.

CITED AS: St. Croix Stevedores and Affiliates

Board File: 23043-C

Decision no. 189
September 16, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18
of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Certification of bargaining agent -
Application to amend bargaining unit - Evidence of
employee support for union - Geographic certification -
Longshoring industry - Decision arises out of a Board
decision *St. Croix Stevedores and Affiliates et al.*,
May 22, 2002 (CIRB LD 664) in which panel
dismissed application to amend bargaining unit on
basis that threshold of membership evidence required
by section 31(1)(a) of the *2001 Regulations* was not
met - Reconsideration panel determined that
application should not have been dismissed on basis of
section 31 - Section 31 of the *2001 Regulations* sets out
only one way in which membership in the trade union
may be established - Because no precise means of
determining representation is provided for in the
instance of geographic certification, the general
provisions respecting certification of bargaining agents,
under section 28 of the *Code*, apply - Issue under
section 28 of the *Code* is whether the Board is satisfied
that, as of the date of filing of the application, or such
other date as the Board considers appropriate, a

Motifs de décision

Débardeurs et affiliés de Sainte-Croix,
requérant,
et
Champlain Stevedoring Inc.; Bayside Stevedoring
Limited; Logistec Arrimage Inc.,
employeurs,
et
Bayside Port Employers Association Inc.,
représentante patronale,
et
Westroc Inc.; Kingsco Transport Ltd.; Jamer
Materials Ltd.; Bayside Materials Handling Inc.;
Charlotte County Ports Ltd.; Connors Bros.,
Limited,
intimées.

CITÉ: Débardeurs et affiliés de Sainte-Croix

Dossier du Conseil: 23043-C

Décision n° 189
le 16 septembre 2002

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code
canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Accréditation de l'agent négociateur -
Demande de modification de l'unité de négociation -
Preuve de la volonté des employés d'être représentés
par le syndicat - Accréditation par région
géographique - Secteur du débardage - Décision
découlant d'une autre décision du Conseil *St. Croix
Stevedores and Affiliates et al.*, 22 mai 2002 (CCRI
LD 664), dans laquelle le banc avait rejeté la demande
de modification d'une unité de négociation au motif
que le seuil d'adhésion syndicale qu'exige
l'alinéa 31(1)a) du *Règlement de 2001* n'avait pas été
atteint - Le banc de révision a jugé que la demande
n'aurait pas dû être rejetée en vertu de l'article 31 -
L'article 31 du *Règlement de 2001* énonce un seul des
modes de preuve d'adhésion syndicale - Puisqu'il
n'existe aucun moyen précis de déterminer l'étendue de
la représentation dans le cas d'un certificat
d'accréditation par région géographique, les
dispositions générales concernant l'accréditation
d'agents négociateurs énoncées à l'article 28 du *Code*
s'appliquent en l'espèce - Sous le régime de l'article 28

majority of the employees in the bargaining unit wish to have the trade union represent them as a bargaining agent - Payment of monthly dues by members of bargaining agent representing geographically certified bargaining unit may be the most readily available and accessible indicator of the employees' wishes to continue to have the certified bargaining agent represent them - Matter to be reconsidered by original panel to determine whether evidence of trade union membership records and payment of membership dues is sufficient to satisfy section 28 of the *Code*.

The Board, consisting of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Messrs. Edmund E. Tobin and Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairpersons, considered the above-noted application for reconsideration. There was no specific request for an oral hearing in respect of the matters in issue and, in accordance with section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), the matter has been decided upon the basis of written submissions. This is a unanimous decision of the reconsideration panel.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] The present application for reconsideration was initiated by letter of counsel for St. Croix Stevedores and Affiliates (hereinafter the applicant or the union) dated June 11, 2002.

[2] The applicant seeks reconsideration of a decision rendered by the Board in *St. Croix Stevedores and Affiliates et al.*, May 22, 2002 (CIRB LD 664). In that decision, a panel of the Board rejected a request for amendment to a bargaining unit represented by the applicant union on the basis that the union did not meet the threshold of membership evidence required in respect of the proposed amended unit by virtue of the provisions of section 31(1)(a) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*).

[3] The rejected application was to amend, pursuant to section 18 of the *Code*, an existing geographic certification for employees in the longshoring industry in the Port of Bayside, Charlotte County, New

du *Code*, il s'agit de savoir si le Conseil était convaincu, à la date du dépôt de la demande ou à celle qu'il estime indiquée, que la majorité des employés membres de l'unité de négociation désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur - Le paiement des cotisations mensuelles par les membres de l'agent négociateur qui représente l'unité de négociation visée par une accréditation par région géographique peut très bien constituer le moyen le plus facilement accessible de déterminer la volonté des employés de continuer à avoir comme représentant l'agent négociateur accrédité - L'affaire doit être examinée de nouveau par le banc initial pour qu'il détermine si la preuve des registres d'adhésion du syndicat et du paiement des cotisations satisfait aux conditions prévues à l'article 28 du *Code*.

Le Conseil, composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, et de M^{es} Edmund E. Tobin et Douglas G. Ruck, c.r., Vice-présidents, a examiné la demande de réexamen concernant les parties mentionnées ci-dessus. Aucune partie n'ayant demandé la tenue d'une audience sur les questions en litige, l'affaire a été tranchée en tenant compte des observations écrites, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Il s'agit d'une décision unanime du banc de révision.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] Dans une lettre datée du 11 juin 2002, le procureur des Débardeurs et affiliés de Sainte-Croix (le requérant ou le syndicat) a déposé la présente demande de réexamen.

[2] Le requérant demande le réexamen d'une décision que le Conseil a rendue dans *St. Croix Stevedores and Affiliates et al.*, 22 mai 2002 (CCRI LD 664). Dans cette décision, un banc du Conseil a rejeté la demande de modification d'une unité de négociation représentée par le syndicat requérant au motif que le syndicat ne satisfaisait pas à la condition relative à la preuve d'adhésion à l'unité modifiée proposée, au sens de l'alinéa 31(1)a) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, 2001* (le *Règlement de 2001*).

[3] La demande rejetée visait à modifier, conformément à l'article 18 du *Code*, un certificat d'accréditation par région géographique visant des employés du secteur du débardage au port de Bayside, dans le comté de

Brunswick, by the elimination of that portion of a general exclusion to the bargaining unit description, which excluded the loading or unloading of gypsum or gypsum substrates, sand, rock or other bulk cargoes from the general geographic certification for the Port of Bayside. Certain other exclusions in the bargaining unit description, which were not mentioned in the application, are not considered for the present purposes.

[4] The applicant union had submitted to the Board attested evidence of the union membership in the form of a list of union membership and proof that each of the employees in the current bargaining unit had paid at least five dollars to the trade union dues during the relevant period through check-off and direct dues payments.

[5] The relevant statutory provisions are as follows. Section 34 of the *Code* provides:

34.(1) Where employees are employed in

(a) the long-shoring industry, or

(b) such other industry in such geographic area as may be designated by regulation of the Governor in Council on the recommendation of the Board,

the Board may determine that the employees of two or more employers actively engaged in the industry in the geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.

(2) No recommendation under paragraph (1)(b) shall be made by the Board unless, on inquiry, it is satisfied that the employers actively engaged in an industry in a particular geographic area obtain their employees from a group of employees the members of which are employed from time to time by some or all of those employers.

(3) Where the Board, pursuant to subsection (1), certifies a trade union as the bargaining agent for a bargaining unit, the Board shall, by order,

(a) require the employers of the employees in the bargaining unit

(i) to jointly choose a representative, and

(ii) to inform the Board of their choice within the time period specified by the Board; and

(b) appoint the representative so chosen as the employer representative for those employers.

Charlotte (Nouveau-Brunswick), en éliminant du certificat d'accréditation par région géographique générale pour le port de Bayside la partie d'une exclusion générale, prévue dans la description de l'unité de négociation, portant sur le chargement et le déchargement de gypse ou de substituts de gypse, de sable, de pierre ou d'autres cargaisons en vrac. D'autres exclusions prévues dans la description de l'unité de négociation, qui n'ont pas été mentionnées dans la demande, ne sont pas en cause dans la présente affaire.

[4] Le syndicat requérant a présenté au Conseil, comme preuve attestée d'adhésion syndicale, une liste des membres du syndicat ainsi que la preuve que chacun des employés faisant partie de l'unité de négociation actuelle a versé au syndicat au moins cinq dollars à titre de cotisation au cours de la période pertinente au moyen soit d'un précompte, soit de paiements directs.

[5] Les dispositions législatives pertinentes sont énoncées ci-dessous. L'article 34 du *Code* prévoit ceci:

34.(1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent:

a) dans le secteur du débarbage;

b) dans les secteurs d'activité et régions désignés par règlement du gouverneur en conseil sur sa recommandation.

(2) Avant de faire la recommandation prévue à l'alinéa (1)b), le Conseil doit s'assurer, par une enquête, que les employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, recrutent leurs employés au sein du même groupe et que ceux-ci sont engagés, à un moment ou à un autre, par ces employeurs ou certains d'entre eux.

(3) Lorsqu'il accorde l'accréditation visée au paragraphe (1), le Conseil, par ordonnance :

a) enjoint aux employeurs des employés de l'unité de négociation de choisir collectivement un représentant et d'informer le Conseil de leur choix avant l'expiration du délai qu'il fixe;

b) désigne le représentant ainsi choisi à titre de représentant patronal de ces employeurs.

(4) Where the employers fail to comply with an order made under paragraph (3)(a), the Board shall, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, appoint an employer representative of its own choosing.

(4.1) On application by one or more employers of employees in the bargaining unit, the Board may, if it is satisfied that the employer representative is no longer qualified to act in that capacity, revoke the appointment of the employer representative and appoint a new representative.

(5) An employer representative shall be deemed to be an employer for the purposes of this Part and, by virtue of having been appointed under this section, has the power to, and shall, discharge all the duties and responsibilities of an employer under this Part on behalf of all the employers of the employees in the bargaining unit, including the power to enter into a collective agreement on behalf of those employers.

(5.1) The employer representative may require each employer of employees in the bargaining unit to remit its share of the costs that the employer representative has incurred or estimates will be incurred in fulfilling its duties and responsibilities under this Part and under the terms of the collective agreement.

(6) In the discharge of the duties and responsibilities of an employer under this Part, an employer representative, or a person acting for such a representative, shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employers on whose behalf the representative acts.

(7) The Board shall determine any question that arises under this section, including any question relating to the choice or appointment of the employer representative.

[6] Because no precise means of determining representation is provided for in the instance of a geographic certification, the general provisions respecting certification of bargaining agents set out in section 28 of the statute apply. Section 28 of the *Code* provides:

28. Where the Board

(a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(4) Si les employeurs ne se conforment pas à l'ordonnance que rend le Conseil en vertu de l'alinéa (3)a), le Conseil procède lui-même, par ordonnance, à la désignation d'un représentant patronal. Il est tenu, avant de rendre celle-ci, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

(4.1) Sur demande présentée par un ou plusieurs employeurs des employés de l'unité de négociation, le Conseil peut, s'il est convaincu que le représentant patronal n'est plus apte à l'être, annuler sa désignation et en désigner un nouveau.

(5) Pour l'application de la présente partie, le représentant patronal est assimilé à un employeur; il est tenu d'exécuter, au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation, toutes les obligations imposées à l'employeur par la présente partie et est investi à cette fin, en raison de sa désignation sous le régime du présent article, des pouvoirs nécessaires; il peut notamment conclure en leur nom une convention collective.

(5.1) Le représentant patronal peut exiger de chacun des employeurs des employés de l'unité de négociation qu'il lui verse sa quote-part des dépenses que le représentant patronal a engagées ou prévoit engager dans l'exécution de ses obligations sous le régime de la présente partie et celui de la convention collective.

(6) Dans l'exécution de ces obligations, il est interdit au représentant patronal ainsi qu'aux personnes qui agissent en son nom d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employeurs qu'il représente.

(7) Pour l'application du présent article, il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose, notamment à l'égard du choix et de la désignation du représentant patronal.

[6] Aucun moyen précis de déterminer l'étendue de la représentation n'étant prévu dans le cas d'une accréditation par région géographique, les dispositions générales concernant l'accréditation d'agents négociateurs énoncées à l'article 28 s'appliquent en l'espèce. L'article 28 est libellé dans les termes suivants:

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

[7] The matter at issue, therefore, under the provisions of section 28 of the *Code*, is whether the Board is satisfied, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, that a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as a bargaining agent. The panel under review in the present circumstances was of the view that because section 31(1)(a) of the *2001 Regulations* set out a threshold, which in its view was not satisfied, the application for amendment to the certification should be rejected. It is therefore important to cite section 31 of the *2001 Regulations*, which is in respect of Evidence of Membership in a Trade Union.

Evidence of Membership in a Trade Union

31.(1) In any application relating to bargaining rights, the Board may accept as evidence of membership in a trade union evidence that a person

(a) has signed an application for membership in the trade union; and

(b) has paid at least five dollars to the trade union for or within the six-month period immediately before the date on which the application was filed.

(2) In an application relating to paragraph 44(3)(c) of the *Code*, the Board may accept as membership in a trade union the same evidence as required by the laws or regulations of the province where the application originated.

[8] Section 30 of the *2001 Regulations* should also be considered:

Evidence of Employees' Wishes

30. In any application relating to subsection 24(1) of the *Code*, or where section 18.1 of the *Code* applies

(a) the membership of an employee in a trade union is evidence that the employee wishes to be represented by the trade union as that employee's bargaining agent; and

(b) the membership in a trade union of a majority of employees in a unit appropriate for collective bargaining is evidence that the majority of the employees in the bargaining unit wish to be represented by the trade union as their bargaining agent.

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[7] Par conséquent, la question en litige, sous le régime des dispositions de l'article 28 du *Code*, est de savoir si le Conseil est convaincu, à la date du dépôt de la demande ou à celle qu'il estime indiquée, que la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Le banc dont la décision est visée par le réexamen s'est dit d'avis que, parce que l'alinéa 31(1)a) du *Règlement de 2001* prévoit une condition minimale qui selon le banc en question n'a pas été remplie, la demande de modification du certificat d'accréditation devait être rejetée. Il est par conséquent important de reproduire l'article 31 du *Règlement de 2001*, qui porte sur la preuve d'adhésion syndicale:

Preuve d'adhésion syndicale

31.(1) Pour toute demande concernant les droits de négociation, le Conseil peut accepter comme preuve d'adhésion d'une personne à un syndicat:

a) le dépôt d'une demande d'adhésion au syndicat revêtue de sa signature;

b) la preuve qu'elle a versé au syndicat une somme d'au moins cinq dollars, à l'égard ou au cours de la période de six mois précédant la date de dépôt de la demande.

(2) Pour une demande relative à l'alinéa 44(3)c) du *Code*, le Conseil peut accepter, comme preuve d'adhésion d'une personne à un syndicat, la même preuve qui est exigée par les lois ou règlements de la province d'où origine la demande.

[8] Il y a lieu également de prendre en considération l'article 30 du *Règlement de 2001*:

Preuve de la volonté des employés

30. Pour toute demande concernant le paragraphe 24(1) du *Code* ou en cas d'application de son article 18.1:

a) l'adhésion de l'employé à un syndicat constitue la preuve de sa volonté d'être représenté par ce syndicat à titre d'agent négociateur;

b) l'adhésion à un syndicat de la majorité des employés faisant partie d'une unité habile à négocier collectivement constitue la preuve de la volonté de la majorité des employés de cette unité d'être représentés par ce syndicat à titre d'agent négociateur.

[9] An examination of the file discloses that the bargaining agent in the present instance had not submitted evidence that the relevant individuals had signed applications for membership in the trade union, as suggested by section 31. The matter in issue in the present reconsideration application is, therefore, whether the panel under review was correct in dismissing the application for amendment of the certification order of the applicant on the basis that it had not been established that the relevant individuals had signed the application forms contemplated by section 31(1)(a) of the *2001 Regulations*, and therefore had not attained the threshold of membership evidence required.

[10] In the view of the present reconsideration panel, the panel under review was not correct in dismissing the application on the basis of the provision in the *2001 Regulations* for the following reasons.

[11] First of all, the relevant section, section 31, even if it were determinative, does not purport to exclusively set out what evidence would satisfy or meet the requirements of section 28 of the *Code* whereby the Board must be satisfied that a majority of the unit wished to have the trade union represent them as their bargaining agent. Read in its context, it is evident that section 31 of the *2001 Regulations* sets out only one of the ways in which membership in the trade union may be established. The Board may accept a signed application for membership and evidence of the payment of five dollars to establish this, but there is no indication that such an application and payment is the only proof that a majority of employees wish to have the trade union in question represent them as bargaining agent. It may prove something different, that they are union members. Section 30 considers what that may mean for the determination of their wishes.

[12] Section 31 of the *2001 Regulations* identifies, therefore, only one of the forms of evidence that the Board may accept with respect to union membership. Thus, the Board, with respect to union membership, has a duty not to summarily reject an application on the basis that the requirements of section 31 are not met, but also must consider whether in fact notwithstanding that certain employees may not be union members, the requirements of section 28 itself may have been otherwise met. The Board must in each case,

[9] Un examen du dossier permet de constater que, dans la présente affaire, l'agent négociateur n'a produit aucune preuve démontrant que les personnes en cause avaient déposé des demandes d'adhésion syndicale revêtues de leur signature, comme il est prévu à l'article 31. La question en litige dans la présente demande de réexamen est par conséquent de savoir si le banc dont la décision est visée par le réexamen a, à juste titre, rejeté la demande de modification de l'ordonnance d'accréditation du requérant au motif que celui-ci n'a pas établi que les personnes concernées avaient signé les formulaires de demandes prévus à l'alinéa 31(1)a) du *Règlement de 2001*, et qu'il n'a donc pas satisfait à la condition relative à la preuve d'adhésion.

[10] De l'avis du banc de révision, c'est à tort que le banc dont la décision est visée par le réexamen a rejeté la demande en se fondant sur les dispositions du *Règlement de 2001*, pour les motifs qui suivent.

[11] Premièrement, même s'il était déterminant, l'article pertinent, soit l'article 31, ne vise pas à énoncer la seule preuve qui permet de satisfaire aux exigences prévues par l'article 28 du *Code*, aux termes duquel le Conseil doit être convaincu que la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Si on replace l'article 31 du *Règlement de 2001* dans son contexte, il est évident qu'il n'énonce qu'une seule des façons d'établir l'adhésion à un syndicat. Le Conseil peut accepter une demande signée d'adhésion à un syndicat et la preuve du paiement de la somme de cinq dollars pour établir l'adhésion, mais rien n'indique que la demande et le paiement en question constituent la seule façon de prouver que la majorité des employés désirent que le syndicat en question les représente à titre d'agent négociateur. Ils peuvent établir autre chose, c'est-à-dire que les employés sont membres du syndicat. L'article 30 précise ce que cela signifie aux fins de déterminer la volonté de ces employés.

[12] L'article 31 du *Règlement de 2001* énonce donc un seul des modes de preuve que le Conseil peut accepter concernant l'adhésion syndicale. Par conséquent, en ce qui concerne l'adhésion syndicale, le Conseil doit s'abstenir de rejeter sommairement une demande au motif que les exigences prévues à l'article 31 n'ont pas été respectées, et il doit déterminer également si, dans les faits, même si certains employés peuvent ne pas être membres du syndicat, les conditions de l'article 28 ont pu par ailleurs avoir été remplies. Dans chaque cas, le

independently and separately address the question of whether, notwithstanding that the requirements of section 31 of the *2001 Regulations* are or are not satisfied, it is nevertheless otherwise satisfied that the majority of the employees in the unit wish to have the applicant trade union represent them as their bargaining agent.

[13] In fact section 31 of the *2001 Regulations*, directed as it is at "Evidence of Membership in a Trade Union" does not in itself answer the question posed by section 28 of the *Code*, that is, do a majority of the employees wish to be **represented** by a trade union as their bargaining agent? Once it is established that an employee has signed an application for membership and complied with section 31(1)(a) of the *2001 Regulations*, the Board, in accordance with section 30 of the *2001 Regulations*, often may accept membership in the union as evidence of employee wishes. However, such evidence does not resolve the issue unless it satisfies the Board that the requirements of section 28 of the *Code*, in respect of the determination of employee wishes and in respect of representation have been met.

[14] The Federal Court of Appeal considered the difference in its decision in *Toronto-Dominion Bank v. Canada Labour Relations Board*, [1979] 1 F.C. 386. Paragraphs 8 to 12 of that decision are instructive. (The *Code* and the *2001 Regulations* having remained essentially the same.)

It will be seen that section 126(c) represents an important change in the duty of the Board in determining whether or not to certify a union to be a bargaining agent for a unit of employees. No longer is it necessary that the Board satisfy itself as to the **union membership** majority; rather, it must only satisfy itself as to the **wishes** of the majority to have the trade union be its bargaining agent. Thus, authorities which are based on provincial statutes which still found the authority of provincial labour boards on such boards satisfying themselves on the question of union membership before certification, must be considered with care and with the distinction in the nature of the duty on the respondent Board provided by the present *Canada Labour Code*, borne in mind. In most if not all provincial statutes the boards governed by these statutes must determine at least the question of union membership; under the *Canada Labour Code*, unless the contentions of counsel for the applicant are correct, the respondent does not have to do so.

It is our opinion that section 126 cannot be interpreted in the manner espoused by the applicant. By the enactment of section 126 in its present form, Parliament clearly directed that it was unnecessary, in the certification process, for a trade union to establish membership in the union as a condition of certification. In our opinion, neither sections 127(2) nor 134(2)

Conseil doit, de manière indépendante et distincte, se demander si, que les conditions prévues à l'article 31 du *Règlement de 2001* aient été remplies ou non, il est tout de même convaincu que la majorité des employés de l'unité désirent que le syndicat requérant les représente à titre d'agent négociateur.

[13] Dans les faits, l'article 31 du *Règlement de 2001*, qui porte sur la «Preuve d'adhésion syndicale», ne répond pas en lui-même à la question que pose l'article 28 du *Code*, à savoir si la majorité des employés désirent qu'un syndicat les **représente** à titre d'agent négociateur. Dès lors qu'il est établi qu'un employé a signé une demande d'adhésion et rempli les conditions énoncées à l'alinéa 31(1)a) du *Règlement de 2001*, le Conseil, conformément à l'article 30 du *Règlement de 2001*, peut, dans bien des cas, accepter l'adhésion à un syndicat comme preuve de la volonté de l'employé. Cependant, une telle preuve ne tranche pas la question à moins qu'elle convainque le Conseil que les conditions de l'article 28 du *Code* relativement à la détermination de la volonté des employés et à la représentation ont été remplies.

[14] La Cour d'appel fédérale a analysé la différence dans la décision qu'elle a rendue dans *Banque Toronto-Dominion c. Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 1 C.F. 386. Les paragraphes 8 à 12 de cette décision sont riches en enseignement. (Le *Code* et le *Règlement* étant restés à peu près inchangés.)

Nous constatons que l'article 126(c) apporte une modification importante à l'obligation du Conseil en matière d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés. Le Conseil n'a plus à vérifier si la majorité des employés sont **membres du syndicat**; il doit plutôt s'assurer que la majorité des employés **veut** que le syndicat soit son agent négociateur. Par conséquent, il faut peser avec soin la jurisprudence fondée sur les lois provinciales qui obligent encore les conseils provinciaux de relations du travail à s'assurer que les employés sont membres du syndicat avant d'accréditer ce dernier et il faut se rappeler que l'obligation du Conseil intimé en vertu du *Code canadien du travail* n'est pas de la même nature. Selon la plupart des lois provinciales, sinon toutes, les conseils régis par ces lois doivent vérifier à tout le moins si les employés sont membres du syndicat; en vertu du *Code canadien du travail*, à moins que les prétentions de la requérante ne soient bien fondées, l'intimé n'a pas cette obligation.

À notre avis, la requérante n'a pas bien interprété l'article 126. En promulguant l'article 126 dans sa forme actuelle, le Parlement a clairement indiqué qu'un syndicat, en vue d'obtenir l'accréditation, n'avait pas à prouver que les employés avaient adhéré à celui-ci. Les articles 127(2) et 134(2) n'imposent absolument pas, selon nous, au syndicat

indicate the necessity for proof of membership in the applicant Union as conditions precedent to the exercise of the Board's power under section 126. The purpose of section 127, as we see it, is (a) to permit the Board to order a representation vote in a case where, for any of a number of reasons, it has doubts as to the true wishes of the employees in the unit, or (b) to be required to order such a vote where a union has filed applications for membership in accordance with section 29 of the *Regulations* as evidence of the wishes of the employees, in support of its application for certification, and the number filed is fewer than 50% of the employees in the unit but more than 35% thereof, and the Board, at that stage, is not satisfied under section 126. The section cannot and does not override the mandate of the Board in section 126 to be satisfied only that a majority of the employees in the unit wish the union to represent them irrespective of membership or non-membership in the union. It applies only to special situations which may arise and must be dealt with accordingly, in reaching that state of satisfaction.

Neither does section 134(2) provide a condition precedent. In our view, it merely provides that, as a matter of policy, a union will not be certified by the Board if it has a policy or practice of discriminating against certain employees or classes of employees. It does not override the mandate of the Board under section 126.

In so far as the contention that the effect of sections 18 and 29 of the *Regulations* is supportive of the position of the applicant is concerned, we are of the opinion that they merely specify the nature and form of evidence which the Board will consider in carrying out its duty under section 126 and in the determination of the status of the employees of the unit in the Union, if such a determination becomes necessary by virtue of other provisions in the Act. In any event, obviously, the regulations cannot override statutory provisions and at best, can only assist the applicant in his argument respecting the scheme of the *Code*, an argument which has already been disposed of.

Because, in our opinion, the Board is not obliged to satisfy itself on the question of union membership, it becomes unnecessary to consider the other question raised by counsel for the applicant which would have been necessary if we had reached a contrary conclusion on his first point.

(pages 390-392)

[15] The question the Board must decide is not whether the majority of employees are union members; it is whether the majority "wish to have the trade union represent them as their bargaining agent for the bargaining unit." In doing so, the Board must always consider the context and circumstances of the application. The fact that it is an application for amendment of a bargaining unit and that the employees are already, and have been for some time members of the bargaining agent, should be taken into consideration in such circumstances. If employees are union members

requérant de faire la preuve que les employés lui ont donné leur adhésion et il ne s'agit pas d'une condition préalable à l'exercice par le Conseil de son pouvoir en vertu de l'article 126. L'article 127 a pour objet de a) permettre au Conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans le cas où, pour un motif quelconque, il entretiendrait des doutes sur la véritable volonté des employés de l'unité ou b) de prescrire la tenue d'un tel scrutin lorsqu'un syndicat, à l'appui de sa demande d'accréditation a déposé les demandes d'adhésion des employés conformément à l'article 29 du *Règlement* pour faire la preuve de leur volonté et que le nombre de demandes déposées est inférieur à 50 pour 100 mais supérieur à 35 pour 100 du nombre d'employés de l'unité si le Conseil n'est pas convaincu au sens de l'article 126. L'article ne peut pas déroger et de fait ne déroge pas à l'obligation du Conseil en vertu de l'article 126 de vérifier seulement si la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente, peu importe qu'ils soient membres du syndicat ou non. Cet article ne s'applique qu'à des situations particulières que le Conseil doit régler en conséquence après avoir formé sa conviction.

L'article 134(2) ne comporte pas non plus de condition préalable. Il énonce simplement la règle générale selon laquelle le Conseil ne doit pas accréditer un syndicat qui, en vertu d'un principe ou d'une pratique, établit une distinction injuste à l'égard d'employés ou de catégories d'employés. Il ne déroge pas à l'obligation du Conseil en vertu de l'article 126.

Quant à la prétention selon laquelle les articles 18 et 29 du *Règlement* étayaient la thèse de la requérante, nous pensons qu'ils spécifient simplement la nature et la forme de la preuve que le Conseil prendra en considération dans l'exécution de son obligation en vertu de l'article 126 et pour décider si les employés de l'unité sont membres du syndicat, si cette décision est rendue nécessaire par l'application d'autres dispositions de la Loi. Quoi qu'il en soit, il est manifeste que le *Règlement* ne peut pas déroger à la Loi et que, tout au plus, il ne peut qu'appuyer la prétention de la requérante relative à l'économie du *Code*, sur laquelle nous avons déjà statué.

Comme nous pensons que le Conseil n'est pas obligé de vérifier si les employés sont membres du syndicat, il n'est pas nécessaire d'étudier l'autre point soulevé par le procureur de la requérante.

(pages 390-392)

[15] En l'espèce, le Conseil doit déterminer non pas si la majorité des employés sont des membres du syndicat, mais plutôt si la majorité d'entre eux désirent «que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur». À cette fin, le Conseil doit dans tous les cas prendre en considération le contexte et les circonstances de la demande. Le fait qu'il s'agit d'une demande de modification d'une unité de négociation et que les employés sont, depuis quelque temps déjà, membres de l'unité de négociation devrait être pris en considération dans de telles circonstances. Si les

of long standing, it may make little sense to have them re-sign application forms seeking to become members.

[16] Additionally, the practices respecting union membership in the industry, region or other circumstances should also be considered. In the longshoring industry, the practice of joining a union is such that it is similar to the practices in respect of the construction industry. Typically, members may not work continuously for a single employer, but rather may work for a number of employers within a geographic region. That pattern of employment explains why, in respect of the longshoring industry in Canada's ports, Parliament has enacted the special provisions of section 34 of the *Code*, allowing for employees of two or more employers actively engaged in the industry in a geographic area to be certified geographically as a unit appropriate for collective bargaining. In such circumstances, it is more typical that because of seasonality in respect of the demand for longshoring work in ports and the fact that work is concentrated around the schedules and incidences of shipping, union membership is not maintained by continuous employment at a specific place of work, but is maintained by an initial hiring to undertake work at the time and place when the work arises within the geographic area, followed up by the payment of monthly dues and other participation as a union member. In such circumstances, the union's record of payment of dues is likely to be the best indicator of whom the actual employees within the bargaining unit are. Additionally, the payment of the monthly dues by the members of the bargaining agent representing the geographically certified bargaining unit may very well be the best readily available and accessible indicator of the employees' wishes to continue to have the certified bargaining agent represent them.

[17] This situation of employees working in similar circumstances and the proof of their wishes were discussed usefully by the New Brunswick Labour and Employment Board in a construction industry case *Fundy Masonry Ltd.* (1997), 97 CLLC 220-041. The

employés sont des membres de longue date du syndicat, il n'est pas très logique de leur demander de signer de nouveau des formulaires de demande d'adhésion au syndicat.

[16] De plus, les pratiques en vigueur dans le secteur ou dans la région concernant l'adhésion syndicale, et d'autres circonstances, devraient être prises en compte. Dans le secteur du débarbage, la pratique consistant à joindre les rangs d'un syndicat est semblable à la pratique qui vaut dans le secteur de la construction. D'ordinaire, les membres peuvent ne pas travailler sans interruption pour un seul employeur, mais ils peuvent travailler pour un certain nombre d'employeurs dans une région géographique. C'est pour cette raison que, en ce qui concerne le secteur du débarbage dans les ports canadiens, le législateur a adopté les dispositions particulières de l'article 34 du *Code*, permettant aux employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans une région géographique, d'obtenir un certificat d'accréditation par région géographique à titre d'unité habile à négocier collectivement. Dans de telles circonstances, et en raison de l'aspect saisonnier de la demande en matière de débarbage dans les ports et du fait que le travail est tributaire des horaires et de la fréquence des transports, il est plus fréquent de maintenir l'adhésion syndicale non pas au moyen d'un emploi continu dans un lieu de travail en particulier, mais plutôt du fait, d'abord, de l'embauche aux fins d'entreprendre un travail au moment et à l'endroit où il y a une demande dans la région géographique en question, puis du paiement de cotisations mensuelles et d'une participation quelconque à titre de syndiqué. Dans de telles circonstances, le relevé de paiement des cotisations du syndicat constitue probablement le meilleur moyen de déterminer quels employés forment véritablement l'unité de négociation. En outre, le paiement de cotisations mensuelles par les membres de l'agent négociateur qui représente l'unité de négociation visée par une accréditation par région géographique peut très bien constituer le moyen le plus facilement accessible de déterminer la volonté des employés de continuer à avoir comme représentant l'agent négociateur accrédité.

[17] Cette situation, concernant des employés qui travaillaient dans des circonstances semblables, ainsi que la preuve de leur volonté, ont été analysées utilement par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick dans une affaire concernant le

New Brunswick Labour and Employment Board indicated:

37. But such evidence is not the appropriate evidence to file in the case of long-standing members of the craft trade union employed by an unorganized employer. Their initiation into such membership may have taken place many years before and their very participation in the affairs of the trade union is sufficient to establish that this is so. In these circumstances, the Board looks to the provisions of section 125(1)(a) of the Rules of Procedure to establish membership in good standing rather than to those of section 66(1) - the latter having been framed to deal essentially with evidence of membership on the part of the newly initiated member. In the case of the long-standing member, the Board must still satisfy itself that the individual is a member of the trade union, and more importantly that the employee has maintained such membership. This is done by the filing of evidence as to such long term membership satisfactory to the Board, as well as evidence of payment of at least one month's dues within the three month period immediately preceding the application - s. 125(1)(a). The best source of such evidence is found in the records of the trade union itself - in what is colloquially referred to as the "dues book". Typically these will provide information on each member as follows:

- (i) personal data,
- (ii) date of initiation into membership,
- (iii) periodic payment of dues.

Status as an apprentice or journeymen may also be noted although not necessarily so.

38. Assuming that the records are in order, such evidence satisfies the requirements of section 125(1) of the Rules of Procedure for the establishment of membership in good standing in a trade union, and indeed the provisions of section 66(1) itself. True, in these circumstances the Board does not require that signed evidence of initiation into union membership be filed before it, but it is implicit in the Board's acceptance of excerpts from the records of the trade union that such are *prima facie* evidence that the employee's first initiation into membership complied with the requirements of section 66. The Board does not require that such evidence of initiation into membership be filed before it as it does in the case of a newly initiated member, simply because common sense tells it - and the world at large - that only a member of the trade union would pay monthly dues to it continuously over a long period of time for the purpose of maintaining such membership. The Board presumes that the record is accurate and reflects reality. Naturally if the integrity of the records filed were cast into doubt the Board would require further evidence to satisfy itself as to the status of any particular employee as a member in good standing of the trade union.

39. The Board should be no less vigilant in the case of membership evidence filed in the form of trade union records than it is in the case of membership evidence filed in the form of membership cards. In the past, the Board has been satisfied with the mere filing of photocopied excerpts of such records. It is probably fair to assert that this is a somewhat lax practice in comparison with its requirements in the case of the filing of

secteur de la construction, *Fundy Masonry Ltd.* (1997), 97 CLLC 220-041. La Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a indiqué ceci:

37. Cependant, cette preuve ne convient pas dans le cas des membres de longue date du syndicat de métier au service d'un employeur dont les employés ne sont pas syndiqués. Leur adhésion à un tel syndicat peut avoir eu lieu nombre d'années auparavant, et leur participation même aux affaires du syndicat permet de l'établir. Dans de telles circonstances, la Commission se fonde sur l'alinéa 125(1)a) des Règles de procédure pour établir une adhésion en règle plutôt que sur le paragraphe 66(1) - celui-ci ayant été rédigé pour traiter essentiellement de la preuve d'adhésion du nouveau membre. Dans le cas du membre de longue date, la Commission doit quand même être convaincue que le particulier est membre du syndicat et, encore plus important, qu'il a maintenu son adhésion au syndicat. Il faut donc produire, pour établir cette adhésion de longue date, une preuve que la Commission juge satisfaisante, ainsi qu'une preuve du paiement des cotisations d'un mois au moins dans la période de trois mois qui précède immédiatement la demande - alinéa 125(1)a). La meilleure preuve à cet égard tient dans les registres du syndicat lui-même - dans ce que l'on appelle en termes familiers le «livre des cotisations». Habituellement, ce livre fournit les renseignements suivants sur chaque membre:

- i) renseignements personnels;
- ii) date de l'adhésion;
- iii) paiement périodique des cotisations.

La qualité d'apprenti ou de compagnon peut aussi y être indiquée, bien que cela ne soit pas nécessaire.

38. En supposant que les registres sont en ordre, cette preuve satisfait aux conditions prévues au paragraphe 125(1) des Règles de procédure pour établir l'adhésion en règle à un syndicat et, à vrai dire, aux dispositions du paragraphe 66(1) lui-même. Il est vrai que, dans de telles circonstances, la Commission n'exige pas qu'une preuve signée d'adhésion à un syndicat soit produite, mais il ressort implicitement du fait que la Commission accepte des extraits des registres du syndicat que de tels éléments constituent une preuve à première vue que l'adhésion de l'employé au syndicat satisfait aux conditions de l'article 66. La Commission n'exige pas que cette preuve d'une adhésion au syndicat soit déposée comme dans le cas d'un nouveau membre, simplement parce que le bon sens - et le monde en général - lui dit que seul un membre du syndicat verserait à ce dernier des cotisations mensuelles sans interruption sur une longue période, dans le but de maintenir cette adhésion au syndicat. La Commission suppose que le registre est exact et qu'il reflète la réalité. Naturellement, si l'intégrité des registres déposés était mise en doute, la Commission exigerait une preuve supplémentaire pour se convaincre qu'un employé donné est bien membre en règle du syndicat.

39. La Commission n'a aucune raison de se montrer moins vigilante, lorsque l'adhésion est établie au moyen des registres du syndicat, qu'elle ne l'est lorsque l'adhésion est établie au moyen de cartes d'adhésion. Par le passé, la Commission s'est contentée du simple dépôt de photocopies d'extraits de ces registres. Il est probablement juste de dire que cette pratique est quelque peu laxiste comparativement aux obligations qui

membership cards. In light of the submissions made here, and the traditional concern of the Board to ensure the integrity of membership evidence filed before it, henceforth, the Board will require that the trade union records filed before it be certified as accurate and signed by a responsible trade union official. Computerization and other advances in the technology of record keeping make it highly unlikely that any one trade union official will have personal knowledge of the payment of dues on the part of each member of the trade union. Nevertheless, a responsible trade union official can certify the accuracy of such records by reliance upon the ordinary processing of dues payments by union office staff. That being so, henceforth the Board in addition to the statement certifying the accuracy of the records filed, will require that in the case of such reliance, the Form 9 Declarant indicate at paragraph 3 thereof the names of those members with respect to whom the documentary evidence relied upon comprises trade union records. The Board is satisfied that the integrity of the documentary evidence and support for the trade union on a fresh application for certification will be enhanced by compliance with the procedure here laid down.

40. In this regard, the Board rejects the assertion that there is some inherent frailty in photocopies of original trade union records or other methods of their reproduction. The cases upon which such suspicions are based have an anachronistic flavour to them originating as they do from a time when such reproduction technology was just being developed. We have long lived with that technology which is now highly sophisticated, and indeed are now in an era of electronic information retrieval systems in which all "hard copy" is but a print-out of an original record electronically kept. Again, absent evidence to the contrary, the Board will accept for its purposes, photocopies or other reproductions of the original records of a trade union evidencing payment of union dues by trade union members. The Board hastens to add that the accompanying written statement of a responsible trade union official certifying the accuracy of the said records must be signed, and the original filed with the Board ordinarily by the terminal date together with the Form 9 Declaration properly executed. This statement, as in the case of the Form 9 Declaration must identify the trade union official by name and office and stipulate that the said official certifies the document to be an accurate extract from the records of the applicant trade union, the same to indicate the date and place of the statement and to bear the original signature and office of the declarant. Although the Board is aware of the Ontario Board's requirement that such records be signed as well by the trade union member, [see the cases noted in *Sack and Mitchell op cit* at p. 601, fn. 103], it finds such to be unnecessary to establish the integrity of the evidence before it.

41. In the instant application, the form of the documentary evidence as to membership in good standing submitted on behalf of employees in the bargaining unit for which the Applicant seeks bargaining rights meets the Board's requirements ie. photocopied excerpts from the records of the Applicant identifying the particular member, the date of initiation into the trade union and the payment of dues for the

doivent être remplies dans le cas du dépôt de cartes d'adhésion. Compte tenu des observations faites en l'espèce et du fait que la Commission a toujours tenu à garantir l'intégrité de la preuve d'adhésion que l'on dépose à son intention, la Commission exigera dorénavant que les registres du syndicat déposés soient certifiés exacts et signés par un cadre syndical autorisé. L'informatisation et d'autres progrès technologiques réalisés dans la tenue de livres font en sorte qu'il est très peu probable qu'un cadre syndical ait une connaissance personnelle du paiement des cotisations par chaque membre du syndicat. Néanmoins, un cadre syndical autorisé peut attester l'exactitude de ces registres en se fondant sur le traitement ordinaire des paiements de cotisations par le personnel de bureau du syndicat. Cela étant, la Commission exigera dorénavant, en plus d'une déclaration attestant l'exactitude des registres déposés, que, lorsqu'on se fonde sur une telle preuve, la déclaration faite aux termes du formulaire 9 indique, au paragraphe 3 de celui-ci, le nom des membres à l'égard desquels la preuve documentaire invoquée comprend les registres du syndicat. La Commission est convaincue que l'intégrité de la preuve documentaire et l'appui au syndicat dans le cadre d'une nouvelle demande d'accréditation seront renforcés si la procédure exposée ici est suivie.

40. À cet égard, la Commission rejette l'affirmation que les photocopies des registres originaux du syndicat ou autres méthodes de reproduction de ces registres constituent en elles-mêmes une preuve quelque peu fragile. Les affaires sur lesquelles ces doutes sont basés revêtent un caractère anachronique puisqu'elles remontent à une époque où cette technologie de la reproduction en était encore à ses premiers balbutiements. Nous utilisons depuis longtemps cette technologie, qui est aujourd'hui hautement perfectionnée, et nous disposons maintenant de systèmes électroniques de recherche de l'information où toutes les copies papier ne sont qu'un imprimé d'un registre original consigné électroniquement. Encore une fois, en l'absence d'une preuve contraire, la Commission acceptera, à ses propres fins, les photocopies ou autres reproductions des registres originaux d'un syndicat faisant la preuve du paiement de cotisations syndicales par les syndiqués. La Commission s'empresse d'ajouter que la déclaration écrite jointe d'un cadre syndical autorisé attestant l'exactitude des registres en question doit être signée, et l'original, déposé auprès de la Commission, ordinairement avant la date limite, avec la déclaration faite aux termes du formulaire 9, signée en bonne et due forme. Cette déclaration, comme celle qui est faite aux termes du formulaire 9, doit indiquer le nom du cadre syndical et son titre, et stipuler que ce dernier atteste que le document est un extrait fidèle des registres du syndicat requérant, en plus de porter la date de la déclaration et le lieu où elle a été faite, ainsi que la signature originale et le titre du déclarant. La Commission sait que la Commission de l'Ontario exige que ces registres soient signés également par le syndiqué, [voir les affaires signalées dans l'ouvrage de *Sack et Mitchell, op cit*, à la p. 601, nbp 103], mais elle estime que cela est inutile pour établir l'intégrité de la preuve versée au dossier.

41. Dans la demande en l'espèce, la forme de la preuve documentaire sur l'adhésion en règle présentée pour le compte d'employés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le requérant demande le droit de négocier, satisfait aux exigences de la Commission - des photocopies d'extraits des registres du requérant indiquant qui est le membre concerné, la date de son adhésion au syndicat et le paiement de cotisations

relevant time period. However, there is no written, signed statement by a responsible trade union official certifying the accuracy of same, nor any indication in the Form 9 filed that reliance was placed upon such records. That being the case counsel for the Respondent would urge that this application for certification be dismissed for lack of sufficient evidence of membership in good standing in the trade union for the purposes of sections 14 and 40 of the Act. The Board is not convinced that such would be an equitable resolution of this case. The form of the evidence here filed, as counsel for the Applicant noted, has long been accepted by the Board as sufficient to satisfy the requirements of the Act and the Rules of Procedure. As earlier noted, a party before the Board is entitled to rely upon consistency in its practice and "should not see its case undermined by a shifting in the position of the Board on matters of practice or procedure", *supra*. at para. 27.

42. This is a case which calls for exercise of the Board's discretion under the provisions of section 126(2)(k) of its *Industrial Relations Act*. The Board is satisfied "that a *bona fide* mistake has been made in the completion in the technical details of a document [i.e. Form 9] or any details required to give validity to the document" [i.e. the excerpts from the union records here filed]. These lack, in the case of the latter, a written signed statement by a responsible trade union official certifying their accuracy; in the case of the former, a statement by the declarant that in the case of certain employees on whose behalf membership documents are filed, these are in the form of certified excerpts from the Applicant's records. Had Form 9 and the supporting documentary evidence as to membership in good standing been filed in the form here stipulated a certificate would have [*sic*] issued in accordance with section 40(8) of the Act. In the circumstances it appears to the Board to be just that final disposition of this matter be postponed to allow the Form 9 and supporting documentary evidence here filed to be corrected so as to comply with the revised requirements of the Board with respect to same as stipulated in these Reasons for Decision. Upon the filing of such a corrected Form 9 and a statement certifying the accuracy of the supporting membership evidence, the certificate here issued will take effect. Failing such filing within ten (10) days of the issuance of the Board's Order herein, this application will be deemed to have been dismissed.

(pages 143,477-143,479)

[18] In the present case, while the legislative provisions differ somewhat, the situation of members of longshoring unions, which have been geographically certified pursuant to the provisions of section 34 of the *Code*, is comparable to the situation of employees in the construction industry. Typically, the initiation of the individual employee into membership in the union has taken place years prior to the initiation of any change in the application for certification, and the initial membership documents may no longer be available. However, the "dues book" or other membership records of the trade union disclose which individuals have maintained their membership in their union over

pour la période pertinente. Cependant, il n'y a aucune déclaration écrite signée par un cadre syndical autorisé attestant l'exactitude de ces renseignements, ni aucune indication dans le formulaire 9 déposé que l'on s'est fondé sur ces registres. Pour cette raison, le procureur de l'intimé nous prie de bien vouloir rejeter cette demande d'accréditation en raison de l'insuffisance de la preuve d'adhésion en règle au syndicat au sens des articles 14 et 40 de la Loi. La Commission n'est pas convaincue que cela permettrait de résoudre l'affaire d'une manière équitable. La forme de la preuve produite en l'espèce, ainsi que le procureur du requérant l'a fait valoir, est depuis longtemps acceptée par la Commission comme étant suffisante pour satisfaire aux conditions prévues par la Loi et par les Règles de procédure. Ainsi qu'il a été signalé précédemment, une partie qui comparait devant la Commission peut compter sur l'uniformité de sa pratique et «ne devrait pas subir les contrecoups d'un changement d'opinion de la Commission sur des questions de pratique et de procédure», précitée, par. 27.

42. En l'espèce, il convient que la Commission exerce son pouvoir discrétionnaire en application de l'alinéa 126(2)(k) de la *Loi sur les relations industrielles*. La Commission est convaincue qu'«une erreur de bonne foi a été commise dans l'élaboration des détails techniques [c.-à-d. le formulaire 9] ou de tous détails nécessaires à sa validité» [c.-à-d. les extraits des registres du syndicat déposés en l'espèce]. Dans ce dernier cas, il n'y a pas de déclaration écrite signée par un cadre syndical autorisé attestant leur exactitude et, dans le premier cas, il n'y a pas de déclaration par le déclarant que, dans le cas de certains employés pour le compte desquels des documents d'adhésion sont déposés, ceux-ci revêtent la forme d'extraits certifiés des registres du requérant. Si le formulaire 9 et la preuve documentaire relative à l'adhésion en règle avaient été produits de la manière prescrite ici, un certificat aurait été délivré conformément au paragraphe 40(8) de la Loi. Dans les circonstances, il semble, de l'avis de la Commission, qu'il soit juste de reporter la résolution finale de cette affaire pour permettre que le formulaire 9 et la preuve documentaire déposée à l'appui en l'espèce soient corrigés de manière à satisfaire aux conditions révisées par la Commission en cette matière et énoncées dans les présents motifs de décision. Sur dépôt du formulaire 9 corrigé et d'une déclaration attestant l'exactitude de la preuve d'adhésion déposée à l'appui, le certificat délivré ici entrera en vigueur. À défaut d'une telle preuve dans les dix jours de l'ordonnance de la Commission, la présente demande sera réputée avoir été rejetée.

(pages 143,477-143,479; traduction)

[18] Dans la présente affaire, les dispositions législatives sont quelque peu différentes, mais la situation des membres des syndicats de débardeurs, à qui un certificat d'accréditation par région géographique a été délivré conformément aux dispositions de l'article 34 du *Code*, se compare à la situation des employés du secteur de la construction. D'ordinaire, l'employé adhère au syndicat des années avant l'adoption de tout changement dans la demande d'accréditation, et il est possible que les documents relatifs à cette adhésion ne soient plus accessibles. Toutefois, le «livre des cotisations» ou autres registres relatifs aux membres du syndicat indiquent quelles

a lengthy period of time, and show a continuing wish to do so on the part of the members affected who have continued to pay dues periodically for some period of time.

[19] If this is the case, there may really be no need to require that those concerned locate the initial membership evidence or sign new forms in order to meet the requirements of the section in question. The relevant section, section 28 of the *Code*, demands only that the Board be satisfied that, as of the day of filing the application, a majority of the employees in the bargaining unit in question wished that the bargaining agent represent them. It is the provisions of the section that must govern in these circumstances and not the ordinary provisions respecting membership in a trade union and its use as evidence in respect of a new application for certification, as set out in sections 30 and 31 of the 2001 *Regulations*.

[20] Additionally, it appears that in previous matters before the Board, the Board has been willing in longshoring situations to accept the evidence of ongoing membership and payment of membership dues as evidence of employee wishes. Such an approach can be entirely appropriate in certain circumstances. Given the present circumstances, the reconsideration panel is of the view that the matter should be reconsidered by the original panel in order to determine whether, on the present facts, evidence of the trade union records of membership and the payment of membership dues is sufficient, where certified by an appropriate union officer or official, to satisfy the requirements of section 28 of the *Code*.

[21] In the present reasons, since the original panel has not yet done so, the reconsideration panel has not considered the issue of whether the proposed revised unit is, in the circumstances, an appropriate one for collective bargaining.

CASES CITED

Fundy Masonry Ltd. (1997), 97 CLLC 220-041 (N.B.)

St. Croix Stevedores and Affiliates et al., May 22, 2002 (CIRB LD 664)

Toronto-Dominion Bank v. Canada Labour Relations Board, [1979] 1 F.C. 386

personnes ont maintenu leur adhésion au syndicat sur une longue période, ainsi que la volonté des membres concernés, qui ont payé les cotisations périodiquement pendant une certaine période, de continuer à adhérer à ce syndicat.

[19] Si c'est le cas en l'espèce, il n'y a peut-être aucune véritable nécessité d'exiger que les personnes concernées retrouvent la preuve de l'adhésion, de manière à satisfaire aux conditions prévues dans la disposition en cause. L'article pertinent, soit l'article 28 du *Code*, requiert uniquement que le Conseil soit convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, une majorité des employés de l'unité de négociation en question désirent que l'agent négociateur les représente. Ce sont les dispositions de cet article qui doivent prévaloir dans les circonstances, et non pas les dispositions ordinaires concernant l'adhésion à un syndicat et son utilisation comme preuve dans le cadre d'une nouvelle demande d'accréditation, ainsi qu'il est prévu aux articles 30 et 31 du *Règlement de 2001*.

[20] De plus, il semble que, dans des affaires soumises antérieurement au Conseil, celui-ci ait été disposé, dans les cas de débarbage, à accepter la preuve d'une adhésion continue et du paiement de cotisations comme preuve de la volonté de l'employé. Cette manière de procéder peut convenir parfaitement dans certaines circonstances. Étant donné les circonstances de la présente affaire, le banc de révision est d'avis que l'affaire devrait être examinée de nouveau par le banc initial pour qu'il détermine si, compte tenu des faits, la preuve des registres d'adhésion du syndicat et du paiement des cotisations, à condition qu'elle soit attestée par un cadre syndical autorisé, satisfait aux conditions prévues à l'article 28 du *Code*.

[21] Dans les présents motifs, puisque le banc initial ne s'est pas encore prononcé à cet égard, le banc de révision n'a pas examiné la question de savoir si l'unité révisée qui est proposée est, dans les circonstances, une unité habile à négocier collectivement.

AFFAIRES CITÉES

Banque Toronto-Dominion c. Conseil canadien des relations du travail, [1979] 1 C.F. 386

Fundy Masonry Ltd. (1997), 97 CLLC 220-041 (N.-B.)

St. Croix Stevedores and Affiliates et al., 22 mai 2002 (CCRI LD 664)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001,
ss. 30; 31

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 28; 34

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 28; 34

*Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des
relations industrielles*, art. 30; 31

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union
of Canada,
applicant,
and
Vidéotron Télécom Ltée,
respondent.

CITED AS: Vidéotron Télécom Ltée

Board File: 22948-C

CIRB Decision no. 190
September 16, 2002

Application for a declaration of unlawful lockout filed pursuant to sections 92 and 93 of the *Canada Labour Code (Part I - Labour Relations)* (the *Code*) and an application for an interim order pursuant to section 19.1.

Lockout - Definition - 72-hour notice - The union filed an application for a declaration of unlawful lockout by the employer - Although it had given a 72-hour notice, the employer immediately denied the employees access to the premises while continuing to pay them - The Board concludes that although the employer continued to pay the employees, closing the premises met the objective and subjective criteria for a lockout - The Board finds that employer's action of paying the employees was to compel them to accept its most recent offer - The lockout prior to the date on the 72-hour notice was therefore unlawful - The Board however added that the lockout notice was not invalidated by the unlawful lockout - The subsequent lockout was therefore lawful - The locked-out employees suffered no financial loss during the unlawful lockout - The Board finds that ordering any additional remedies would serve no labour relations purpose - The Board does not believe that the remedies asked for by the union would promote the *Code's* objectives in these circumstances - The Board states that the employer ordered an unlawful lockout when it closed the premises immediately after issuing the lockout notice -

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier,
requérant,
et
Vidéotron Télécom Ltée,
intimée.

CITÉ: Vidéotron Télécom Ltée

Dossier du Conseil: 22948-C

Décision n° 190
le 16 septembre 2002

Demande de déclaration de lock-out illégal en vertu des articles 92 et 93 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) et demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1.

Lock-out - Définition - Préavis de 72 heures - Le syndicat a présenté une demande de déclaration de lock-out illégal par l'employeur - Bien qu'ayant donné un préavis de 72 heures, l'employeur a immédiatement empêché les employés de se rendre sur les lieux du travail tout en continuant de les rémunérer - Le Conseil conclut que bien que l'employeur ait continué à rémunérer les employés, la fermeture des lieux de travail respectait les critères objectif et subjectif d'un lock-out - Le Conseil est d'avis que la décision de l'employeur de mettre les employés en congé rémunéré avait pour but de les contraindre à accepter sa dernière offre - Le lock-out précédant la date inscrite sur le préavis de lock-out était donc illégal - Le Conseil précise cependant que le préavis de lock-out n'a pas été invalidé par le lock-out illégal - Le lock-out subséquent était donc légal - Les employés en lock-out n'ont pas subi de pertes financières pendant la période du lock-out illégal - Le Conseil croit qu'accorder des redressements additionnels ne servirait aucun objectif valable lié aux relations du travail - Le Conseil ne croit pas que les redressements demandés par le syndicat favoriseraient la réalisation des objectifs du *Code* dans

The lockout notice given to the union was not however invalidated by the unlawful lockout.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*. A hearing was held in Montréal on May 1, 2002.

Appearances:

Mr. Michael Cohen, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada;
Mr. Jean Beauregard, for Vidéotron Télécom Ltée.

These reasons were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Nature of the application

[1] This is an application for a declaration of illegal lockout filed pursuant to sections 92 and 93 of the *Canada Labour Code* (the *Code*), as well as a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 94(1) thereof *Code* and an application for an interim order filed pursuant to section 19.1 of the *Code* by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (the CEP or the union).

[2] Vidéotron Télécom Ltée (VTL or the employer) admits declaring a lockout, but maintains that the lockout was lawful, and denies having engaged in an unfair labour practice.

[3] At the beginning of the hearing and after having heard the parties' positions regarding the procedures to be followed, the Board notified the parties that it would not hear the merits of the unfair labour practice complaint; it would rather hear the parties on the more urgent issue related to the legality of the lockout and on the need for an interim order concerning the unfair labour practice complaint.

[4] In a letter sent to the parties on May 6, 2002, the Board rendered the following decision:

de telles circonstances - Le Conseil déclare que l'employeur a décrété un lock-out illégal au moment de l'envoi de son préavis de lock-out en fermant immédiatement les lieux de travail - Le préavis de lock-out donné au syndicat n'a cependant pas été invalidé par ce lock-out illégal.

Le Conseil était composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*. Une audience a eu lieu à Montréal le 1^{er} mai 2002.

Ont comparu

M^e Michael Cohen, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
M^e Jean Beauregard, pour Vidéotron Télécom Ltée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande de déclaration de lock-out illégal déposée en vertu des articles 92 et 93 du *Code canadien du travail* (le *Code*), d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 94(1) du *Code* ainsi que d'une demande d'ordonnance provisoire déposée par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP ou le syndicat) en vertu de l'article 19.1 du *Code*.

[2] Vidéotron Télécom Ltée (VTL ou l'employeur) reconnaît avoir déclaré un lock-out mais soutient que ce lock-out est légal et nie s'être livré à une pratique déloyale de travail.

[3] Au début de l'audience et après avoir entendu la position des parties à l'égard de la procédure à suivre, le Conseil a avisé les parties qu'il n'avait pas l'intention d'entendre le bien-fondé de la plainte de pratique déloyale de travail; il entendrait plutôt les parties sur la question plus urgente de la légalité du lock-out et sur la nécessité de rendre une ordonnance provisoire relativement à la plainte de pratique déloyale de travail.

[4] Dans une lettre envoyée aux parties le 6 mai 2002, le Conseil a rendu la décision suivante:

In its application dated April 29, 2002, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (the CEP or the union) requested the Board, among other things, to declare that Vidéotron Télécom Ltée (VTL or the employer) caused an unlawful lockout. After hearing the parties in Montréal, Quebec, on Wednesday, May 1, 2002, and considering the evidence and the parties' written and oral submissions, as well as their arguments, the Board finds that:

- pursuant to section 92 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, the Board declares that the employer caused an unlawful lockout of its employees who are represented by the union, from noon on Saturday, April 27, 2002, to noon, on Tuesday, April 30, 2002, by failing to give a lockout notice in accordance with section 87.2(2) thereof;

- the employer's lockout notice given to the union on Saturday, April 27, 2002, taking effect at noon on Tuesday, April 30, 2002, is not invalidated by the unlawful lockout. The lockout that began on Tuesday, April 30, is a lawful lockout;

- the ordering of remedies, in addition to the present declaration, would serve no valid labour relations purpose;

- given the circumstances, with regard to the union's complaint pursuant to section 94(1) of the *Code*, an interim order would not necessarily serve the purposes of the *Code's* Part I;

- in light of the foregoing, the union shall notify the Board, within fifteen days, whether it intends to proceed with the complaint it filed under section 94(1).

The reasons for the present decision will follow.

(translation)

[5] The parties have since entered into a collective agreement, effective from July 26, 2002, to December 31, 2006, and concluded a back-to-work agreement for all employees concerned by the lockout.

[6] In a letter dated August 12, 2002, the union notified the Board that:

... after considering the situation as a whole and without prejudice to the merits of the complaint filed, the union has decided to withdraw the unfair labour practice complaint filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code*.

(translation)

[7] These are the Board's reasons for decision on the lockout issue.

Dans sa demande en date du 29 avril 2002, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat) a demandé au Conseil de rendre, entre autres choses, une déclaration indiquant que Vidéotron Télécom Ltée (VTL ou l'employeur) a décrété un lock-out illégal. Par suite d'une audience ayant eu lieu à Montréal (Québec), le mercredi 1^{er} mai 2002, et après avoir examiné la preuve et les observations écrites et verbales des parties, ainsi que leurs arguments, le Conseil conclut ce qui suit:

- en vertu de l'article 92 du *Code canadien de travail (Partie I - Relations du travail)*, le Conseil déclare que l'employeur a décrété un lock-out illégal de ses employés qui sont représentés par le syndicat de midi le samedi 27 avril 2002 à midi le mardi 30 avril 2002, en omettant de donner un préavis de lock-out conformément au paragraphe 87.2 (2) dudit *Code*;

- le préavis de lock-out donné au syndicat par l'employeur le samedi 27 avril 2002, entrant en vigueur le mardi 30 avril 2002 à midi, n'est pas invalidé par le lock-out illégal. Le lock-out qui a commencé le mardi 30 avril 2002 est un lock-out légal;

- le Conseil croit que le fait d'accorder des réparations, autres que le prononcé de la présente déclaration, ne servirait aucun objectif valable lié aux relations du travail;

- en ce qui concerne la plainte déposée par le syndicat en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, le Conseil est d'avis que, compte tenu des circonstances, une ordonnance provisoire ne favoriserait pas nécessairement la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*;

- à la lumière de ce qui précède, le syndicat devra indiquer au Conseil, d'ici quinze jours, s'il a l'intention de poursuivre la plainte qu'il a déposée en vertu du paragraphe 94(1).

Les motifs de la présente décision suivront.

[5] Les parties ont depuis conclu une convention collective, qui entrerait en vigueur le 26 juillet 2002 pour prendre fin le 31 décembre 2006, ainsi qu'un protocole de retour au travail pour tous les employés visés par le lock-out.

[6] Par lettre datée le 12 août 2002, le syndicat avisait le Conseil:

... qu'après examen de l'ensemble de la situation et sous réserve du bien-fondé de la plainte déposée, le Syndicat a décidé de se désister de la plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu de l'article 97(1) du *Code canadien du travail*.

[7] La présente constitue donc les motifs de décision du Conseil sur la question du lock-out.

II - Facts

[8] Most of the facts are undisputed and are summarized in the following paragraphs.

[9] VTL is a communications network company that has its head office at 2155 Pie IX Boulevard in Montréal. VTL's Chief Executive Officer is Mr. Eugène Marquis. VTL's communications network offers its business and residential customers a point-to-point connection service, an internet service and a telephone service.

[10] The CEP is the certified bargaining agent for a unit comprising "all employees of Vidéotron Télécom Ltée, excluding the engineers, sales employees, office employees, coordination officers, project managers, departmental heads and those above." This unit covers about 115 employees, the great majority of whom, about 100 employees, work at the company's head office in Montréal. Another union is certified to represent a unit of employees comprising VTL's office employees.

[11] A collective agreement was binding on the parties for the period of June 21, 2000, to December 31, 2001. At the time of the hearing before the Board, on May 1, 2002, the parties were negotiating for the renewal of the collective agreement.

[12] The negotiations to enter into a new collective agreement began on November 5, 2001, and the conciliator's assistance was requested by the union on January 22, 2002. It is acknowledged that the parties have acquired the right to strike and lockout under the *Code's* provisions.

[13] During the morning of Saturday, April 27, 2002, the members of the bargaining unit represented by the union rejected the employer's final package offer in a vote taken at a general meeting.

[14] Following the results of that day's vote, the employer sent the union a 72-hour lockout notice taking effect at noon on Tuesday, April 30, 2002. The employer also decided to refuse employees members of the CEP access to the premises by giving them a paid leave of absence until noon on April 30, 2002. The employees affected by this decision and who were

II - Les faits

[8] La plupart des faits ne sont pas contestés par les parties et sont résumés ci-dessous.

[9] VTL est une entreprise qui a comme mandat la gestion et le déploiement d'un réseau de communications, dont le bureau principal est situé au 2155, boulevard Pie-IX à Montréal. Le président-directeur général de VTL est M. Eugène Marquis. À partir de son réseau de communication, VTL offre à ses entreprises clientes et à ses abonnés résidentiels un service de branchement point à point, un service internet et un service téléphonique.

[10] Le SCEP est l'agent négociateur accrédité pour une unité qui comprend «tous les employés de Vidéotron Télécom Ltée, à l'exclusion des ingénieurs, des vendeurs, des employé(e)s de bureau, des agents de coordination, des responsables gestion de projets, des superviseurs et ceux de rang supérieur». Cette unité compte environ 115 employés dont la grande majorité, soit une centaine d'employés, travaillent au bureau principal de l'entreprise à Montréal. Un autre syndicat est accrédité pour représenter une unité d'employés comprenant les employés de bureau de VTL.

[11] Une convention collective liait les parties pour la période entre le 21 juin 2000 et le 31 décembre 2001. Lors de l'audience devant le Conseil le 1^{er} mai 2002, les parties étaient en négociation en vue du renouvellement de la convention collective.

[12] Les négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective ont débuté le 5 novembre 2001, et les services d'un conciliateur ont été demandés par le syndicat le 22 janvier 2002. Il est admis que les parties ont acquis le droit de grève et de lock-out en vertu des dispositions du *Code*.

[13] Durant l'avant-midi du samedi 27 avril 2002, les membres de l'unité de négociation représentés par le syndicat ont rejeté la dernière offre globale et finale de l'employeur, lors d'un vote en assemblée générale.

[14] À la suite du résultat du vote du samedi 27 avril 2002, l'employeur a fait parvenir au syndicat un avis de lock-out prenant effet 72 heures plus tard, soit le mardi 30 avril 2002 à midi. L'employeur a également décidé de refuser l'accès au lieu de travail des employés membres du SCEP en leur accordant un congé payé jusqu'à midi le 30 avril 2002. Les employés visés par

scheduled to work on Saturday and Sunday, April 27 and 28, 2002, were told by their supervisors not to come to work. As for the employees who were supposed to work on Monday, April 29, 2002, they were told by Mr. Eugène Marquis, at a meeting held at the employer's head office on the morning of April 29, 2002, that they were on paid leave until noon on Tuesday, April 30, 2002.

[15] The union learned from the employees and at the meeting on Monday, April 29, 2002, that the employer had decided to deny the employees access and give them a paid leave of absence during the notice period; it was not otherwise notified of the employer's decision.

[16] The evidence establishes that, on Monday morning, April 29, 2002, the employees who were scheduled to work were denied access to the premises. Around 8:00 a.m., security guards directed all employees to the company's cafeteria, where the CEO, Mr. Eugène Marquis, accompanied by supervisors and other company managers, spoke to the employees. At the end of the meeting, Mr. Marquis notified the employees that they were on paid leave until noon on Tuesday, April 30, 2002.

[17] All employees members of the CEP who should have worked between noon on Saturday, April 27, 2002 and noon, Tuesday, April 30, 2002, were paid as though they had worked.

[18] As of noon on Tuesday, April 30, 2002, the employees were on lockout, in accordance with the notice given by the employer on Saturday, April 27, 2002.

III - Parties' Positions

The Union

[19] According to the union, after its rejection of the employer' offer, the employer tried to influence the employees who belong to the unit concerned, by intimidating them and preventing them from doing their job or their normal tasks according to their usual schedule.

la décision de l'employeur qui devaient travailler les samedi et dimanche 27 et 28 avril 2002 ont été avisés par leur superviseur de ne pas se présenter au travail. En ce qui concerne les employés qui devaient travailler le lundi 29 avril 2002, ils ont été avisés par M. Eugène Marquis qu'ils étaient en congé payé jusqu'à mardi midi le 30 avril 2002, lors d'une rencontre tenue au siège social de l'employeur le matin du 29 avril 2002.

[15] Le syndicat a appris la décision de l'employeur de refuser l'accès aux employés et de leur accorder un congé payé durant la période de préavis par l'entremise des employés et lors de la rencontre du lundi matin 29 avril 2002; il n'a pas été autrement avisé par l'employeur de cette décision.

[16] La preuve établit que le lundi matin, 29 avril 2002, les employés qui devaient travailler se sont vu refuser l'accès au lieu de travail. Vers 8 h, des gardiens de sécurité ont dirigé tous les employés vers la cafétéria de l'établissement où le président-directeur général, M. Eugène Marquis, accompagné des superviseurs et autres dirigeants de la compagnie, a adressé la parole aux employés. À la fin de la rencontre, M. Marquis a avisé les employés qu'ils étaient en congé payé jusqu'au mardi midi, 30 avril 2002.

[17] Tous les employés membres du SCEP qui devaient travailler durant la période du samedi midi 27 avril 2002 jusqu'au mardi midi 30 avril 2002 ont été rémunérés comme s'ils avaient travaillé.

[18] À partir du mardi midi 30 avril 2002, les employés étaient en lock-out selon l'avis donné par l'employeur, le samedi 27 avril 2002.

III - Positions des parties

Le syndicat

[19] Selon le syndicat, depuis le rejet des offres patronales, l'employeur a tenté d'influencer les employés, membres de l'unité concernée, en les intimidant et en les empêchant d'exercer leurs fonctions ou leurs tâches prévues selon leur horaire habituel.

[20] The union maintains that as of noon on Saturday, April 27, 2002, the employer began to release employee members of the union and deny them access to the premises before the lockout notice took effect.

[21] The union explained that on Monday morning, April 29, 2002, when the employees arrived for work, they were taken to the cafeteria for a meeting, conducted by the CEO, Mr. Eugène Marquis, which lasted over two hours. The union claims that, at the meeting, Mr. Marquis drew a picture of the company's history and talked about the financial difficulties it had experienced.

[22] According to the union, Mr. Marquis told the employees that the union had not provided accurate information about the employer's final offer, that the union was inflexible and was not concerned about possible job losses for its members. In addition, the union alleges that during his speech, Mr. Marquis attacked the union negotiator, Mr. Jacques Reid, and the union president, Mr. Marc-André Lachance, personally. Also according to the union, at the end of the meeting, Mr. Marquis invited the employees to give careful consideration to the employer's final offer, while telling them they were on paid leave until noon, Tuesday, April 30.

[23] According to the union, the definition of lockout, which first of all is not restrictive, specifically provides for the suspension of work by the employer. Further, the union states that the wording of the definition in no way mentions that the suspension of work must be without pay, and that if this were the case, the legislator would have indicated so in the definition. Consequently, the union argues that the existence of an economic sanction is not a relevant factor in determining if the employer's actions constitute a lockout.

[24] The union also claims that it was never told about the security reasons relied upon by the employer in giving the employees a so-called paid leave; there was never any debate about the issue between the parties, and the union contends they are but a pretext on the employer's part. According to the union, the employer's actions were intended to make the employees think about their situation and compel them to accept the employer's final contract offer. Furthermore, the union claims that after this meeting

[20] Le syndicat maintient qu'à compter du samedi midi, 27 avril 2002, l'employeur a commencé à renvoyer les employés membres du syndicat et à leur interdire l'accès au lieu de travail avant que l'avis de lock-out signifié prenne effet.

[21] Le syndicat a expliqué que le lundi matin 29 avril 2002, lors de la rentrée au travail, les employés ont été dirigés vers la cafétéria pour assister à une réunion d'une durée de plus de deux heures, dirigée par le président-directeur général de l'employeur, M. Eugène Marquis. Le syndicat prétend que lors de cette rencontre, M. Marquis a brossé un tableau de l'historique de l'entreprise et a relaté les difficultés financières vécues par l'entreprise.

[22] Selon le syndicat, M. Marquis a avisé les employés que le syndicat avait véhiculé des informations inexacts relativement aux dernières offres patronales, qu'il était intransigeant et ne se souciait pas de la possibilité de perte d'emplois de ses membres. De plus, le syndicat prétend que M. Marquis aurait, dans son allocution, attaqué personnellement le négociateur syndical, M. Jacques Reid, ainsi que le président du syndicat, M. Marc-André Lachance. Toujours selon le syndicat, à la fin de la réunion, M. Marquis a invité les employés à aller réfléchir à la dernière offre de l'employeur tout en les avisant qu'ils étaient en congé payé jusqu'à mardi midi le 30 avril.

[23] Selon le syndicat, la définition de lock-out qui, dans un premier temps, n'est pas limitative, prévoit précisément la suspension du travail par l'employeur. De plus, le syndicat précise que le libellé de la définition ne mentionne aucunement qu'il doit s'agir d'une suspension du travail sans solde et que si tel était le cas, le législateur en aurait fait mention dans la définition. Conséquemment, le syndicat soutient que l'existence de sanction économique n'est pas un facteur pertinent pour déterminer si les agissements de l'employeur constituent ou non un lock-out.

[24] Le syndicat prétend également que les raisons de sécurité citées par l'employeur pour accorder un soi-disant congé payé aux employés n'ont jamais été communiquées au syndicat et n'ont jamais fait l'objet d'un débat entre les parties et qu'il s'agit plutôt d'un prétexte de la part de l'employeur. Selon le syndicat, le but visé par ce geste de l'employeur était d'amener les employés à réfléchir à la situation et de les contraindre à conclure une convention collective selon la dernière offre de l'employeur. D'ailleurs, le syndicat prétend

with the employer, the employees were visibly worried and concerned, to the point that the union held an urgent meeting with its employee members to answer their questions and deal with their concerns.

[25] The union submits that by acting this way, the employer caused an unlawful lockout, demonstrated intimidation and engaged in an unfair labour practice, contrary to the *Code's* provisions.

[26] The union requests that the Board declare the employer caused an unlawful lockout, in violation of the *Code's* provisions. More specifically, the union asks that the Board issue an order with regard to the lockout, which would:

- declare that the employer caused an unlawful lockout;
- order the employer to refrain from declaring or causing a lockout, to end the lockout and to allow employees to return to work according to the usual schedules and tasks, until the employer is in compliance with the *Code*;
- declare invalid the employer's lockout notice given on April 27, 2002, and in effect as of April 30, 2002;
- order the employer to pay the employees retroactively as of noon on Tuesday, April 30, 2002.

The Employer

[27] The employer maintains that, in order to conclude that there was a lockout, both the objective and subjective elements in the definition of lockout must be established. According to the employer, engaging in employment for a wage is the basis of labour law and, consequently, in order that the objective element be established, a lockout must involve the interruption of wage or an economic sanction.

[28] The employer refers to the Board's decision in *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001, in which

qu'à la suite de cette réunion de l'employeur, les employés étaient visiblement concernés et inquiets, à tel point que le syndicat a tenu une rencontre urgente avec les employés membres du syndicat afin de répondre à leur questions et inquiétudes face à la situation.

[25] Le syndicat prétend qu'en agissant de la sorte l'employeur a provoqué un lock-out illégal, a fait preuve d'intimidation et s'est livré à une pratique déloyale de travail en contravention avec les dispositions du *Code*.

[26] Le syndicat demande au Conseil de déclarer que l'employeur a provoqué un lock-out illégal en violation des dispositions du *Code*. Plus précisément, le syndicat demande que le Conseil rende, relativement au lock-out, une ordonnance:

- déclarant que l'employeur a provoqué un lock-out illégal;
- enjoignant à l'employeur de s'abstenir de déclarer ou de provoquer un lock-out, de mettre fin au lock-out et de permettre aux employés de rentrer au travail selon les horaires et tâches normalement prévus, jusqu'à ce que l'employeur se soit conformé aux dispositions du *Code*;
- déclarant nul le préavis de lock-out transmis par l'employeur le 27 avril 2002 en vigueur le 30 avril 2002 à midi;
- enjoignant l'employeur de rémunérer les employés rétroactivement à compter de mardi midi le 30 avril 2002.

L'employeur

[27] L'employeur maintient qu'afin d'arriver à la conclusion qu'il y a eu lock-out, il faut établir à la fois l'élément objectif et l'élément subjectif de la définition de lock-out. Selon l'employeur, l'accomplissement de travail en contrepartie d'une rémunération est à la base du droit du travail et par conséquent, un lock-out doit inclure une cessation de rémunération ou une sanction économique afin que l'élément objectif puisse être établi.

[28] L'employeur invoque la décision du Conseil dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC

the Board declared that there could be no lockout in the absence of economic sanctions.

[29] In addition, the employer argues that the employer's actions must be in keeping with its intentions, and contends that the only action that must be considered is the fact that it paid the employees to stay home. The employer submits that even if the Monday morning meeting was held to compel the employees to accept the employer's final offer, the issue to be determined is whether the employer paid the employees in an attempt to compel them to accept certain working conditions. In addition, the employer holds that the reason it decided to grant the employees a paid leave during the notice period was to ensure that the equipment and installations remain functional and that the work atmosphere be maintained for the other VTL employees who were not concerned by the dispute. The employer elaborates that it did not want to have to deal with possible consequences of the notice.

[30] Finally, the employer submits that, even if the Board concluded that the leave paid for by the employer during the notice period constitutes a lockout, this lockout does not impact in any way the employer's 72-hour notice that took effect at noon on April 30, 2002. The employer contends that all the *Code's* requirements with regard to its notice were satisfied, and that the union is simply trying to compel it to give a second 72-hour notice, which would in fact bring the parties to the same situation than the one they are currently in.

[31] The employer requests the Board to declare that the leave paid from Saturday, April 27, to Tuesday, April 30, 2002, does not constitute an unlawful lockout, and that the lockout that began at noon on Tuesday, April 30, 2002, is lawful and in compliance with the *Code's* provisions.

IV - Analysis and Decision

[32] The issue that must be determined in the present matter is whether the employer, by denying employees members of the union access to the premises while paying them a leave during the 72-hour notice period, caused a lockout pursuant to the *Code*. If so, did this

220-001, dans laquelle le Conseil a déclaré qu'en l'absence de sanctions économiques, il ne peut y avoir de lock-out.

[29] De plus, l'employeur soutient qu'il est nécessaire que le geste et l'intention de l'employeur aillent dans le même sens et soutient que l'unique geste de l'employeur qu'il faut examiner est le fait qu'il a payé les employés pour rester à la maison. L'employeur fait valoir que même si la rencontre du lundi matin avait pour objet de contraindre les employés à accepter la dernière offre patronale, la vraie question est de déterminer si le paiement des employés par l'employeur visait à les contraindre à accepter certaines conditions de travail. De plus, l'employeur soutient que le motif pour lequel il a décidé d'accorder un congé payé aux employés durant la période de préavis visait à assurer la protection des équipements et installations et le maintien du climat de travail pour les autres employés de VTL non visés par le conflit. L'employeur explique qu'il ne voulait pas devoir réagir à des conséquences possibles de l'avis donné.

[30] Finalement, l'employeur soutient que même si le Conseil en arrivait à la conclusion que le congé payé par l'employeur durant la période de préavis constitue un lock-out, ce lock-out n'affecte en rien l'avis de 72 heures donné par l'employeur et qui prenait effet le 30 avril 2002 à midi. L'employeur maintient que toutes les exigences du *Code* ont été respectées à l'égard de l'avis qu'il a donné et que le syndicat cherche tout simplement à le forcer à donner un deuxième avis de 72 heures pour finalement amener les parties dans la situation où elles se trouvent actuellement.

[31] L'employeur demande au Conseil de déclarer que le congé payé aux employés entre le samedi 27 avril et le mardi 30 avril 2002 ne constitue pas un lock-out illégal et que le lock-out débutant mardi midi le 30 avril 2002 est légal, car conforme aux dispositions du *Code*.

IV - Analyse et décision

[32] La question à laquelle il faut répondre dans la présente affaire est de déterminer si le refus par l'employeur de donner aux employés membres du syndicat l'accès au lieu de travail en leur accordant un congé payé durant la période de préavis de 72 heures

lockout invalidate the 72-hour notice that took effect at noon on Tuesday, April 30, 2002?

[33] The union recognizes that, should the Board conclude the paid leave from noon, April 27, to noon, April 30 - that is, the absence of economic sanctions - establishes that there was no lockout, the employer's notice taking effect on April 30 is therefore valid and in compliance with the *Code*'s provisions.

[34] For its part, the employer recognizes that, if the paid leave given to the employees members of the union during the notice period, that is, between noon on Saturday, April 27 and noon on Tuesday, April 30, 2002, constitutes a lockout, it is an unlawful lockout. However, the employer argues that this lockout in no way impacts the employer's 72-hour notice, and that a second notice is therefore not necessary.

The Nature of Paid Leave and the Notion of Lockout

[35] The *Code*'s definition of "lockout" reads as follows:

"lockout" includes the closing of a place of employment, a suspension of work by an employer or a refusal by an employer to continue to employ a number of their employees, done to compel their employees, or to aid another employer to compel that other employer's employees, to agree to terms or conditions of employment;

[36] The 72-hour notice is a new provision that was implemented when the *Code* was amended in 1999. The relevant provisions read as follows:

87.2 (1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employer must give notice to the trade union, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a lockout will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(3) Unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in a notice given pursuant to subsection (1) or (2), a new notice of at least

constitue un lock-out en vertu des dispositions du *Code*. Dans l'affirmative, est-ce que ce lock-out annule le préavis de 72 heures prenant effet le mardi midi 30 avril 2002?

[33] Le syndicat reconnaît que si le Conseil en arrivait à la conclusion que le congé payé pour la période du 27 avril midi au 30 avril midi, c'est-à-dire l'absence de sanctions économiques, établit qu'il n'y a pas eu de lock-out, l'avis donné par l'employeur prenant effet le 30 avril est donc valide et en conformité avec les dispositions du *Code*.

[34] Pour sa part, l'employeur reconnaît que si le congé payé des employés membres du syndicat durant la période de préavis, c'est-à-dire entre le samedi midi 27 avril et le mardi midi 30 avril 2002, constitue un lock-out, il s'agit d'un lock-out illégal. Cependant l'employeur soutient que ce lock-out n'affecte en rien le préavis de 72 heures donné par l'employeur et qu'un deuxième avis n'est donc pas nécessaire.

Nature du congé payé et la notion de lock-out

[35] Le *Code* définit le terme «lock-out» comme suit:

«lock-out» S'entend notamment d'une mesure - fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés - prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi.

[36] Le préavis de 72 heures est une nouvelle disposition qui a pris naissance au moment de la réforme du *Code* en 1999. Les dispositions pertinentes se lisent comment suit:

87.2 (1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le

seventy-two hours must be given by the trade union or the employer if they wish to initiate a strike or lockout.

syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

[37] The Board's recent decision in *Maritime Employers Association*, *supra*, recognized that the definition of a lockout contains both a subjective and an objective element, and that the two elements must be linked for a lockout to exist. To establish the objective element, facts that would, absent any context, constitute an act prohibited by the definition must exist. The subjective element relies on the fact that the employer's actions were aimed at compelling employees to accept working conditions. In order to establish the subjective element, the Board must consider the reasons for the employer's actions:

[78] These examples demonstrate that a lockout has a broad definition. Not applying a new collective agreement's working conditions constitutes economic consequences that amount to a lockout situation. However, these economic consequences cannot be groundless. They must be linked to a subjective element related to the collective bargaining process, that is, applied with the intention of forcing employees to accept certain working conditions.

(pages 28; 25-26; and 143,013)

The Objective Element

[38] The objective element of the definition of lockout is reflected in the words "includes the closing of a place of employment, a suspension of work by an employer or a refusal by an employer to continue to employ a number of their employees."

[39] Consistent with the CLRB's previous jurisprudence, the Board stated, in *Maritime Employers Association*, *supra*, that in order to establish the objective element of the definition, the employer's actions do not have to be part of those enumerated in the definition of "lockout," which extend to comparable situations to those listed:

[74] What we learn from this is that an extensive interpretation may apply when it allows achieving the objectives sought within the legislation. The preamble to the *Code* once again comes to the rescue by stating that the purpose of the legislation is to encourage free collective bargaining and the positive resolution of disputes. Consequently, it is within this context that we must interpret the legislation. Note also, that in the *Code*, the definitions of strike and lockout in section 3 use the word "includes." The Board thus understands the legislator's intention to apply as broadly as possible any

[37] Dans la décision rendue récemment dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, le Conseil reconnaît que la définition de lock-out comprend un élément subjectif et un élément objectif et qu'il doit exister un lien entre les deux pour qu'il puisse y avoir lock-out. L'élément objectif suppose la présence de faits qui, pris isolément, constituent une mesure prohibée par la définition. L'élément subjectif s'entend du fait que la mesure prise par l'employeur a pour but de contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi. Pour établir l'élément subjectif, le Conseil doit déterminer les raisons pour lesquelles l'employeur a pris la mesure en question:

[78] Ces exemples démontrent que le lock-out a une définition large. Ne pas appliquer les conditions de travail d'une nouvelle convention constitue des sanctions économiques assimilables à une situation de lock-out. Toutefois, ces sanctions économiques ne peuvent non plus exister dans le vide. Elles doivent se rattacher à un élément subjectif relié aux négociations collectives, c'est-à-dire appliquées avec l'intention de contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi.

(pages 28; 25-26; et 143,013)

Élément objectif

[38] L'élément objectif de la définition de lock-out est circonscrit par les mots «fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés».

[39] S'appuyant sur la jurisprudence antérieure du CCRT, le Conseil a déclaré dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, que, pour établir l'élément objectif de la définition, il n'est pas nécessaire que les mesures prises par l'employeur figurent au nombre des actions énumérées dans la définition de *lock-out*, laquelle englobe des situations comparables:

[74] Nous retenons de cet enseignement qu'une interprétation extensive peut s'appliquer lorsqu'elle permet d'atteindre les objectifs recherchés par la législation. La préambule du *Code* vient encore une fois à la rescousse en énonçant que le but de la législation est de favoriser les libres négociations collectives et le règlement positif des différends. Par conséquent, c'est dans cette optique que doit s'interpréter la législation. À noter également que, dans le *Code*, tant la définition de lock-out que celle de grève à l'article 3 utilisent le mot «notamment». C'est ainsi que le Conseil comprend l'intention du législateur

expression of what constitutes prohibited activities. This reasoning allows us to conclude that the notion of lockout is not limited to the activities specified in section 3.

(pages 26-27; 24; and 143,012)

[40] In the present matter, the employer, after giving its 72-hour lockout notice, refused access to its premises to employees who were scheduled to work during the 72-hour period between the time the notice was given and the time the lockout was to begin, and paid their leave. The first issue to be determined by the Board is whether this employer's action is an objective element pursuant to the *Code's* definition of lockout.

[41] In two precedents, the Alberta Labour Relations Board (ALRB) and the New Brunswick Labour & Employment Board (NBLEB) have dealt with facts similar to those before the Board in this matter.

[42] In *GCIU Local 34-M v. Southam Inc.*, [2000] Alta. L.R.B.R. 325, the ALRB had to determine whether the employer had declared an unlawful lockout when it sent employees home before the commencement of a lawful lockout. The employer had given its press operators a 72-hour lockout notice, given it was convinced that a strike notice was impending. The employer sent the employees home, with pay, until the lockout notice took effect, because it was afraid that they would tamper with its equipment. The employer had found evidence of destruction of, and tampering with, computers and data lists after two other bargaining units had commenced striking. The definition of lockout in the *Alberta Labour Relations Code* at that time, referred to by the ALRB in its decision, was very similar to the one in the *Canada Labour Code*:

[23] 1(p) "lockout" includes

- (i) the closing of a place of employment by an employer,
- (ii) the suspension of work by an employer, or
- (iii) a refusal by an employer to continue to employ employees,

d'appliquer aussi largement dans un cas comme dans l'autre les expressions de ce que constituent les actions prohibées. Ce raisonnement permet de conclure que la notion de lock-out ne se limite pas aux actions précises énumérées dans l'article 3.

(pages 26-27; 24; et 143,012)

[40] En l'espèce, après avoir signifié le préavis de lock-out de 72 heures, l'employeur a refusé l'accès à ses locaux aux employés qui étaient censés travailler pendant les 72 heures comprises entre le moment où l'avis a été donné et celui où le lock-out devait entrer en vigueur, et il les a mis en congé payé. La première question que le Conseil doit trancher est celle de savoir si la mesure prise par l'employeur respecte l'élément objectif de la définition de «lock-out» énoncée dans le *Code*.

[41] Il existe deux affaires, tranchées par des conseils des relations de travail de l'Alberta et du Nouveau-Brunswick, dans lesquelles les faits décrits correspondent à ceux dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[42] Dans *GCIU Local 34-M v. Southam Inc.*, [2000] Alta. L.R.B.R. 325, le conseil des relations de travail de l'Alberta était appelé à déterminer si l'employeur avait ordonné un lock-out illégal lorsqu'il avait renvoyé les employés chez eux avant le début d'un lock-out légal. Convaincu de l'imminence d'une grève, l'employeur avait signifié un préavis de lock-out de 72 heures aux opérateurs sur presse. De crainte que les travailleurs endommagent son équipement, il les a mis en congé, sans les pénaliser financièrement, jusqu'à ce que le lock-out entre en vigueur. L'employeur était en mesure de prouver que des listes de données et des ordinateurs avaient été détruits ou endommagés après le déclenchement d'une grève par deux autres unités de négociation, qui étaient en grève à ce moment-là. La définition de «lock-out» énoncée dans le *Code du travail* de l'Alberta à cette époque a été citée par le conseil des relations de travail de l'Alberta dans la décision rendue dans l'affaire en cause; elle correspond essentiellement à la définition qui se trouve dans le *Code canadien du travail*:

[23] ...

1p) un «lock-out» comprend

- (i) la fermeture d'un lieu de travail par l'employeur,
- (ii) la suspension du travail par l'employeur, ou
- (iii) le refus de l'employeur de continuer à employer un certain nombre d'employés

for the purpose of compelling his employees, or to aid another employer in compelling the employees of that employer, to accept terms or conditions of employment;

(page 333)

[43] In that decision, the union submitted that the employer's actions, in denying the employees the right to work and to do their shifts, constituted an unlawful lockout for unacceptable reasons. The ALRB rejected that argument and found that, while the employer did suspend work, which established the objective element, the subjective element was missing. The ALRB found that the employer had a legitimate business concern in sending the employees home, which was the protection of its equipment and the safety of its employees:

[25] We do not accept any of the union arguments in regard to its allegation of unlawful lockout. Whether there is a "lockout" within the meaning of the *Code* involves both an objective and subjective assessment. First, dealing with the objective or fact part of the definition, we must consider whether there has been: (1) a closing of a place of employment by an employer; (2) a suspension of work by an employer; or (3) a refusal by an employer to continue to employ employees. We note this is not necessarily a comprehensive definition as it starts with the word "includes" as opposed to "means." The second part of the analysis, the subjective component, requires that we consider the purpose, reason or motive for the employer's action. If the purpose of the action is to compel employees to accept terms or conditions of employment, then the subjective element will be satisfied: see, *Hotel Restaurant Employees and Bartenders Union, Local 47 v. Royal Canadian Legion Montgomery Branch No. 24* (January 11, 1983, Alta. L.R.B. 83-001, R. McBain, Chairman). We are not, in this case, concerned with the reference to aiding another employer in compelling the employees to accept terms or conditions of employment. There is only one employer at issue here.

[26] **The employer has suspended work and, accordingly, the objective element of the test is met in this case.** But what is missing is the subjective element. While the employer may now be locking employees out for the purpose of compelling them to accept terms or conditions of employment, that was not its primary intent during the 72 hours following the lockout notice. We heard unrefuted evidence that upon receipt of the strike notice from the other two units currently on strike, Southam sustained an undisclosed amount of damage to computers and data. Reacting to this previous experience, Southam chose to send its employees home rather than risk additional damage. In these circumstances, we find Southam had a legitimate business concern for the protection of its equipment and safety of all of its employees, including the

pour les contraindre, ou pour aider un autre employeur à contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi.

(page 333; traduction)

[43] Dans *Southam Inc.*, précité, le syndicat a prétendu qu'en refusant aux employés le droit de se présenter au travail et d'effectuer leur quart de travail l'employeur avait ordonné un lock-out illégal pour des raisons répréhensibles. Le conseil des relations de travail de l'Alberta a rejeté cet argument et a conclu qu'il y avait eu suspension du travail et que l'élément objectif était dès lors présent, mais que l'élément subjectif n'avait pas été établi. Le conseil des relations de travail de l'Alberta a conclu que l'employeur avait des raisons commercialement valables de renvoyer les employés chez eux, à savoir protéger son matériel et assurer la sécurité de ses employés:

[25] Nous ne souscrivons pas aux arguments soumis par le syndicat au soutien de sa prétention de lock-out illégal. Pour trancher la question de l'existence d'un «lock-out» au sens du *Code*, il est nécessaire d'établir les éléments objectif et subjectif de la définition. En premier lieu, en ce qui concerne l'aspect objectif ou factuel, il faut déterminer s'il y a eu: (1) fermeture d'un lieu de travail par l'employeur; (2) suspension du travail par l'employeur; ou (3) refus de l'employeur de continuer à employer un certain nombre d'employés. Nous attirons l'attention sur le fait que la définition n'est pas nécessairement une définition générale car elle commence par le mot «comprend» plutôt que par le mot «signifie». Pour ce qui est de l'aspect subjectif, il est nécessaire de déterminer l'objectif, la raison ou le motif pour lequel l'employeur a pris la mesure particulière. Si l'objectif visé est de contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi, l'élément subjectif se trouve alors établi; voir à ce propos *Hotel Restaurant Employees and Bartenders Union, Local 47 v. Royal Canadian Legion Montgomery Branch No. 24* (11 janvier 1983, Alta. L.R.B. 83-001, R. McBain, président). En l'espèce, nous n'avons pas à nous préoccuper de la partie de la définition se rapportant au fait d'aider un autre employeur à contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi. Il n'y a qu'un employeur en cause dans l'affaire dont nous sommes saisis en l'espèce.

[26] **Il y a eu suspension du travail par l'employeur, ce qui signifie, dès lors, que l'élément objectif est établi en l'espèce.** Il manque toutefois l'élément subjectif. Si le lock-out en cours a probablement pour but de contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi, tel n'était pas le principal objectif de l'employeur durant les 72 heures qui ont suivi la signification du préavis de lock-out. Le conseil a entendu des témoignages non contredits selon lesquels, après avoir reçu le préavis de grève des deux autres unités de négociation qui sont actuellement en grève, Southam a été la cible d'actes de vandalisme dont l'ampleur n'a pas été révélée. L'employeur a dès lors décidé de renvoyer les employés chez eux pour ne pas que ses ordinateurs et ses données soient vandalisés à nouveau. Dans ces circonstances, nous concluons que Southam avait une

Pressworkers. Thus, the subjective portion of the test was to safeguard its property and protect its employees.

(pages 333-334; emphasis added)

[44] In *Allsco Building Products Ltd.* (1996), 96 CLLC 220-042 (NBLEB), the employer gave the union a 24-hour lockout notice, as was required by the labour relations legislation. At the same time as the lockout notice was given, by separate written notice, the employer advised the employees that they were not required to attend work the next day, being February 6, but that they would be paid. The New Brunswick *Industrial Relations Act* defined, and still defines "lockout" as follows:

Lockout is defined at s. 1(1) of the *Act* in the following terms:

"lock-out" includes the closing of a place of employment, a suspension of work, a substantial alteration in the normal pattern of operation in a place of employment, or a refusal by an employer to continue to employ a number of his employees, done with a view to compel or induce his employees, or to aid another employer to compel or induce his employees, to refrain from exercising any rights or privileges under this Act or to agree to provisions or changes in provisions respecting terms or conditions of employment or the rights, privileges or duties of the employer, the employers' organization, the trade union, the council of trade unions or the employees;

(page 143,395)

[45] The NBLEB was asked to find that the suspension of work by the employer 14½ hours after the notice of lockout was given constituted an unlawful lockout. The Board found that, although the workers who were being paid to stay home were "manifestly better off" because they were paid but were not required to work, a suspension of work had indeed occurred. The NBLEB then said:

... Here, the employer has undertaken to pay the wages of employees otherwise scheduled to work within the twenty-four (24) hour notice period without requiring productive activity in return. The payment of such wages satisfies the statutory objective of assuring that margin of security deemed appropriate by the Act as workers are transferred from paid employment to unemployed status because of the employer's decision to exercise its right to lockout. The workers so paid are no worse off than they would have been had they reported for work, engaged in productive activity and been paid for the February 6 shift. Indeed they are manifestly better off, having

raison commerciale valable de protéger son matériel et d'assurer la sécurité de ses employés, opérateurs sur presse compris. Par conséquent, l'aspect subjectif du critère était la protection des biens et du personnel.

(pages 333-334; c'est nous qui soulignons; traduction)

[44] Dans *Allsco Building Products Ltd.* (1996), 96 CLLC 220-042 (Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick), l'employeur a donné un préavis de lock-out de 24 heures au syndicat en conformité avec les dispositions de la législation sur les relations de travail. Dans un même temps, il a avisé les employés, par écrit, de ne pas se présenter au travail le lendemain, 6 février, en précisant toutefois qu'il allaient être rémunérés. La *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick définissait et définit toujours un «lock-out» de la manière suivante:

Un lock-out est défini au paragraphe 1(1) de la *Loi* de la manière suivante:

«lock-out» comprend la fermeture d'un lieu de travail, une suspension de travail, un changement important des méthodes courantes de fonctionnement d'un lieu de travail ou le refus par un employeur de continuer d'employer un certain nombre de ses salariés, en vue de contraindre ou d'inciter ses salariés, ou d'aider un autre employeur à contraindre ou à inciter les siens, à s'abstenir d'exercer tous droits ou privilèges en application de la présente loi, ou à accepter des dispositions ou la modification de dispositions relatives aux conditions d'emploi ou aux droits, privilèges ou fonctions de l'employeur, de l'organisation d'employeurs, du syndicat, du conseil syndical ou des salariés;

(page 143,395)

[45] On a demandé à la Commission de conclure que la suspension du travail par l'employeur 14,5 heures après la signification du préavis de lock-out constituait un lock-out illégal. La Commission en est arrivée à la conclusion que, même si les travailleurs qui étaient rémunérés pour rester chez eux «se trouv[ai]ent manifestement dans une situation plus avantageuse» car ils touchaient leur salaire sans avoir à travailler, il y avait bel et bien eu suspension du travail. La Commission a déclaré ce qui suit:

... En l'espèce, l'employeur a décidé de rémunérer les employés qui étaient par ailleurs censés travailler pendant la période de vingt-quatre (24) heures visée par le préavis sans exiger qu'ils accomplissent une activité productive en retour. Le paiement du salaire cadre avec l'objectif d'accorder aux travailleurs qui perdent leur emploi rémunéré et se retrouvent en chômage à cause de la décision de l'employeur d'exercer son droit de lock-out la marge de sécurité jugée nécessaire par la *Loi*. Ces travailleurs ne sont pas plus désavantagés que s'ils s'étaient présentés au travail, avaient accompli une activité productive et avaient été rémunérés pour le quart du 6 février. En fait, ils

received wages without having been required to engage in productive activity. It is not uncommon for the same arrangement to be made when a strike notice is served, employers often electing to shut down production immediately, send home workers otherwise scheduled to work and pay them for the lost shift. The close analogy to the common law principle of "pay in lieu of notice" on termination of employment, incorporated in employment standards legislation, is readily discernible.

In the opinion of the Board, the Respondent here engaged in a lawful lockout at the commencement of the February 6 shift [7:30 a.m.], it having undertaken a suspension of work within the meaning of the term "lockout" under subsection 1(1) of the Act. In the circumstances, the Respondent having undertaken to pay all employees originally scheduled to work that shift an amount equal to that they would have earned if actually worked, the notice given by the Respondent February 5, 1996 at 5:00 o'clock p.m. was effective and in compliance with the statutory requirement imposed by subsection 97(3) of the Act.

(page 143,397; emphasis added)

[46] However, the New Brunswick Labour and Employment Board dismissed the application for a declaration of unlawful lockout, finding that although a lockout had occurred, the lockout was timely and therefore lawful.

[47] Although the definition of lockout in the New Brunswick *Industrial Relations Act* is broader in scope than the definition in the *Canada Labour Code*, as it includes among the objective elements listed the "substantial alteration in the normal pattern of operation in a place of employment," this element was not relied upon by the NBLEB in making its decision and finding that the employer's action constituted a suspension of work.

[48] In both of these decisions, the provincial labour boards, faced with similar facts to those before this Board, found that the employer's actions constituted a suspension of work, and that they thereby established the objective element of the statutory definition of lockout. This Board agrees with the conclusions of the provincial boards, and finds that the employer's actions in not permitting the employees to work during the 72-hour notice period, despite the fact that they were

se trouvent manifestement dans une situation plus avantageuse car ils ont touché leur salaire sans avoir à accomplir une activité productive. Il n'est pas rare que les choses se passent de cette manière après signification d'un avis de grève, les employeurs décidant souvent de cesser leurs activités sur-le-champ et de rémunérer les employés pour le quart de travail perdu. Il est facile de déceler l'analogie qui existe avec le principe de la «rémunération tenant lieu de préavis» versée au moment de la cessation d'emploi, qui s'applique en common law et qui a été incorporé dans la législation sur les normes du travail.

La Commission est d'avis que l'intimée en cause en l'espèce a ordonné un lock-out légal au début du quart de travail du 6 février [7 h 30], car il y a eu suspension du travail au sens de la définition de «lock-out» énoncée au paragraphe 1(1) de la Loi. Eu égard aux circonstances de l'affaire, l'intimée ayant décidé de verser à tous les employés qui étaient censés effectuer ce quart de travail un montant égal à celui qu'ils auraient touché s'ils avaient travaillé dans les faits, le préavis donné par l'intimée le 5 février 1996 à 17 h était valable et satisfaisait aux exigences du paragraphe 97(3) de la Loi.

(page 143,397; c'est nous qui soulignons; traduction)

[46] Cependant, la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a rejeté la demande de déclaration de lock-out illégal en concluant qu'il y avait certes eu lock-out mais que la mesure était opportune et, dès lors, légale.

[47] La définition de lock-out énoncée dans la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick est plus générale que celle que l'on retrouve dans le *Code canadien du travail*, car elle englobe un certain nombre d'éléments objectifs dont «un changement important des méthodes courantes de fonctionnement d'un lieu de travail», mais la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick n'a pas tenu compte de cet élément pour rendre sa décision et conclure que la mesure prise par l'employeur constituait une suspension du travail.

[48] Dans les deux décisions susmentionnées, les conseils provinciaux des relations de travail, qui étaient appelés à se prononcer sur des faits semblables à ceux dont le Conseil est saisi en l'espèce, en sont arrivés à la conclusion que les mesures prises par l'employeur constituaient une suspension du travail et établissaient dès lors l'élément objectif de la définition de lock-out énoncée dans le texte législatif. Le Conseil souscrit à ces conclusions et conclut que la décision de

paid by the employer, establish the objective element of the *Code*'s definition of lockout.

[49] The employer argued that, since the employees were paid during the 72-hour period, they suffered no economic sanction, and that, according to the Board's recent decision in *Maritime Employers Association*, *supra*, the objective element of the definition of lockout is therefore not established. This argument warrants a more thorough consideration.

[50] In *Maritime Employers Association*, *supra*, the Board was seized with an application for a declaration confirming the existence of a collective agreement as well as a declaration of unlawful lockout. The union contended that the employer's actions in refusing to implement the terms and conditions of a collective agreement binding on the parties constituted an unlawful lockout, as the employer's actions were intended to compel the employees to accept the employer's interpretation of certain provisions of the agreement.

[51] After finding that there was a collective agreement in force between the parties, the Board considered whether the employer's actions constituted an unlawful lockout. The employer agreed that, should the Board find that a lockout existed, it would be unlawful.

[52] The Board made it clear that there was both an objective and a subjective element to the *Code*'s definition of lockout, and that it needed to determine a prohibited action in order to find that the objective element of the definition had been established. It also confirmed that the prohibited actions covered by the definition of lockout were not limited to those specified in the definition, which definition must be interpreted and applied in a broad manner.

[53] Based on the conclusions in the first part of its decision, that a collective agreement was in force, the Board stated that the employer was under an obligation to implement the terms and conditions of the collective agreement, which included paying salaries under the new (higher) rates, paying retroactive salaries, and allowing certain additional employees to be covered by the job security provisions. The Board then examined

l'employeur d'interdire l'accès à ses locaux aux employés durant la période de 72 heures visée par le préavis, même s'il les a rémunérés, établit l'élément objectif de la définition de lock-out énoncée dans le *Code*.

[49] L'employeur a soutenu que, puisqu'ils avaient été rémunérés durant la période de 72 heures, les employés n'avaient nullement été lésés sur le plan économique et que, suivant la décision rendue récemment par le Conseil dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, l'élément objectif de la définition de lock-out ne se trouve donc pas à être établi. Il convient d'examiner cette prétention de plus près.

[50] Dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, le Conseil était saisi d'une demande de déclaration de l'existence d'une convention collective et de déclaration de lock-out illégal. Le syndicat a soutenu que le refus de l'employeur d'appliquer les modalités de la convention collective liant les parties constituait un lock-out illégal, car ce refus se voulait un moyen de contraindre les employés à accepter l'interprétation de certaines dispositions de la convention collective retenue par l'employeur.

[51] Après avoir conclu à l'existence d'une convention collective liant les parties, le Conseil s'est penché sur la question de savoir si le refus de l'employeur constituait un lock-out illégal. L'employeur a admis que, si le Conseil concluait à l'existence d'un lock-out, ce lock-out serait dès lors illégal.

[52] Le Conseil a précisé que la définition de lock-out énoncée dans le *Code* comprenait un élément objectif et un élément subjectif et que l'existence d'une action prohibée était suffisante pour établir l'élément objectif de la définition. Le Conseil a aussi affirmé que les activités prohibées qu'englobe la notion de lock-out ne se limitaient pas à celles qui sont énumérées dans la définition, laquelle doit être interprétée et appliquée de manière extensive.

[53] S'appuyant sur la conclusion tirée dans la première partie de sa décision, à savoir qu'il existait une convention collective liant les parties, le Conseil a déclaré que l'employeur avait l'obligation d'appliquer les modalités de la convention collective, ce qui signifiait notamment payer les nouveaux taux (majorés) et le salaire rétroactif en plus d'assujettir un certain nombre d'employés supplémentaires aux dispositions

several decisions rendered by provincial labour boards, to conclude, at page 28, that “[n]ot applying a new collective agreement’s working conditions constitutes economic consequences that amount to a lockout situation,” and therefore that the objective element of the definition of lockout had been established.

[54] After reviewing a number of decisions, including one from the British Columbia Labour Relations Board and two from the Ontario Labour Relations Board, which illustrated the necessary link between the employer’s objective action and its subjective motive, the Board determined that “the refusal to continue applying the provisions of the new collective agreement in the presence of a subjective element, namely that of forcing the employees to accept the employer’s conditions” met the definition of lockout under the *Code*. It made this finding based on its assessment that the employer’s refusal to apply the provisions of the new collective agreement had resulted in an economic sanction on the employees who were entitled to receive higher wages and retroactive pay under the new agreement, and that the employer’s action therefore constituted a “suspension of work by an employer or a refusal by an employer to continue to employ a number of his employees,” pursuant to the *Code*’s definition of lockout.

[55] After making this finding, the Board examined additional provincial labour relations board jurisprudence, and then stated the following:

[85] In the absence of economic consequences, there cannot be a lockout. However, the Board believes that the objective and subjective elements are present in this case.

(page 32)

[56] With all due respect to the panel of the Board that found a lockout existed in *Maritime Employers Association*, *supra*, even though the present panel of the Board does not disagree with this conclusion, it does not concur that the employer’s actions must always have an economic consequence on the employees, in order to establish the objective element of the definition of lockout. Nor is it convinced that the two decisions on which the Board relied upon in *Maritime Employers Association*, *supra*, to reach this

sur la sécurité d’emploi. Le Conseil s’est ensuite penché sur plusieurs décisions rendues par les conseils provinciaux des relations de travail pour conclure, à la page 28 que «[n]e pas appliquer les conditions de travail d’une nouvelle convention constitue des sanctions économiques assimilables à une situation de lock-out», et dès lors, que l’élément objectif de la définition de lock-out avait été établi.

[54] Après avoir examiné un certain nombre de décisions, dont une du conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique et deux de la Commission des relations de travail de l’Ontario, qui fournissent des précisions sur le lien qui doit nécessairement exister entre la mesure objective prise par l’employeur et son motif subjectif, le Conseil a déterminé que «le refus de continuer d’appliquer les dispositions de la nouvelle convention collective en présence de l’élément subjectif, celui de forcer les employés à accepter les conditions de l’employeur» satisfaisait à la définition de lock-out énoncée dans le *Code*. Il en est arrivé à cette conclusion après avoir déterminé que le refus de l’employeur d’appliquer les dispositions de la nouvelle convention collective avait eu un effet économique sur les employés qui avaient le droit de recevoir le salaire majoré et le paiement rétroactif de salaire prévus dans la nouvelle convention collective et que l’action de l’employeur constituait dès lors une «suspension du travail ou [un] refus de continuer à employer un certain nombre des employés» selon la définition de lock-out dans le *Code*.

[55] Après en être arrivé à cette conclusion, le Conseil s’est penché sur d’autres décisions rendues par les conseils provinciaux des relations de travail et a déclaré ce qui suit:

[85] En l’absence de sanctions économiques, il ne peut y avoir de lock-out. Toutefois, le Conseil juge que les éléments objectifs et subjectifs sont présents dans la présente affaire.

(page 32)

[56] Avec tout le respect que nous devons au banc du Conseil qui a conclu à l’existence d’un lock-out dans *Association des employeur maritimes*, précitée, le présent banc du Conseil, bien qu’il ne soit pas en désaccord avec cette conclusion, ne partage pas l’opinion selon laquelle les actions de l’employeur doivent toujours avoir un effet économique sur les employés pour établir l’élément objectif de la définition de lock-out. Le présent banc n’est pas non plus convaincu que les deux décisions sur lesquelles le

conclusion, being *Ontario Hydro*, [1998] OLRB Rep. January/February 86, and *Ottawa Civic Hospital*, [1986] OLRB Rep. June 812, support such an unequivocal finding, particularly when considered in light of the particular facts of the present matter.

[57] In *Ontario Hydro*, *supra*, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) was faced with the same issue as the one in the present case, that is, whether paying employees to stay at home constituted a lockout. In that case, the employer had decided that it made better financial sense to pay employees to stay home, rather than to apply the collective agreement's lay-off provisions. The union filed an application for a declaration of unlawful lockout. The employer took the position that a lockout could not exist, given there was no economic sanction on the employees. The union rather submitted that no economic sanction was required, and further, that economic sanction did exist in the form of the erosion of skills. In referring the matter to an arbitrator, and declining to make a decision on the merits, the OLRB speculated that, if in fact an economic sanction is a requirement to establish the objective element of a lockout, in the situation before it, it was conceivable to believe that this test could be met if the union could prove an erosion or deterioration of skills, which would reduce the marketability of the employees paid while staying at home. In the opinion of the present panel, the OLRB's decision in *Ontario Hydro*, *supra*, is not determinative of whether an economic sanction is necessary to establish the objective element of the definition of lockout. In fact, the OLRB stated, in *Ontario Hydro*, *supra*:

My review of the jurisprudence leads me to conclude that the issue of whether economic sanction or detriment is a necessary part of the objective component of a lock-out, is undecided. I am also of the opinion that it need not be decided in this case.

(page 91)

Conseil s'est fondé dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, pour en venir à cette conclusion, à savoir *Ontario Hydro*, [1998] OLRB Rep. January/February 86 et *Ottawa Civic Hospital*, [1986] OLRB Rep. June 812, appuient une telle conclusion catégorique, eu égard particulièrement aux faits de l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[57] Dans *Ontario Hydro*, précitée, la Commission des relations de travail de l'Ontario, à l'instar du présent banc du Conseil, était appelée à trancher la question de savoir si le fait de payer les employés pour qu'ils restent chez eux constituait un lock-out. Dans cette affaire, l'employeur avait conclu qu'il était préférable, financièrement parlant, de payer les employés pour qu'ils restent chez eux, plutôt que d'appliquer les dispositions de la convention collective relatives aux licenciements. Le syndicat a présenté une demande de déclaration de lock-out illégal. L'employeur a soutenu qu'il ne pouvait y avoir lock-out car les employés n'étaient pas lésés sur le plan économique. Le syndicat a soutenu qu'il n'était pas nécessaire qu'il y eût des sanctions économiques et, au surplus, que des sanctions économiques étaient présentes puisqu'il y avait érosion des compétences. En renvoyant l'affaire à l'arbitre et en refusant de se prononcer sur son bien-fondé, la Commission des relations de travail de l'Ontario a formulé l'hypothèse que, si, dans les faits, il est nécessaire de démontrer l'existence de sanctions économiques pour établir l'élément objectif de la définition de lock-out, il était permis de croire, dans l'affaire dont la Commission était saisie, que cet élément pouvait être établi si la preuve était faite par le syndicat d'une érosion ou une détérioration des compétences limitant les possibilités des salariés payés pour rester chez eux de faire valoir leurs compétences. De l'avis du présent banc, la décision rendue par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *Ontario Hydro*, précitée, ne constitue pas une décision de principe relativement à la question de savoir s'il est nécessaire de faire la preuve de l'existence de sanctions économiques pour établir l'élément objectif de la définition de lock-out. En fait, la Commission des relations de travail de l'Ontario a déclaré dans *Ontario Hydro*, précitée:

l'examen de la jurisprudence m'incite à conclure que la question de savoir s'il est nécessaire de faire la preuve de l'existence de sanctions économiques pour établir l'élément objectif n'a toujours pas été tranchée. Je suis également d'avis qu'il n'est pas nécessaire de trancher cette question en l'espèce.

(page 91; traduction)

[58] In the *Ottawa Civic Hospital, supra* decision, the Ontario Labour Relations Board found that the hospital's decision to redistribute shifts constituted an unacceptable purpose, and therefore established the subjective element of a lockout. However, with respect to the objective element, the Board defined the issue as follows:

... whether a redistribution of work which results in a denial neither of work opportunities nor pay is a suspension where the effect of the redistribution is to cause employee disruptions of a serious nature and potentially results in their resignation.

(page 817)

[59] The OLRB found that a suspension of work implies lost work opportunities, and that, in the case before it, there was no suspension of the opportunity to work for the same number of hours or rate of pay. In its *Ottawa Civic Hospital, supra* decision, the OLRB did not go so far as to hold that an economic sanction on the employees was necessary to establish the objective element of a lockout.

[60] While these two Ontario Labour Relations Board decisions both support the conclusion that an economic sanction on the employees, as a result of the employer's actions, can be a, or even the, compelling reason in establishing the objective element of the definition of lockout, they do not, in the present panel's opinion, support the unequivocal suggestion that the objective element cannot be established unless the employer's action or actions result in an economic sanction on the employees.

[61] As stated above, the conclusion in *Maritime Employers Association, supra*, that without an economic sanction on the employees there could be no lockout, was obiter in any event. Such a finding was not necessary to the Board's final decision in that case. Having had the opportunity to consider a matter where there was no economic sanction on the employees, this panel finds that economic sanctions are not a prerequisite to establish the objective element of the definition of lockout. Taking into consideration all of the relevant facts submitted by the parties, as well as

[58] Dans *Ottawa Civic Hospital*, précitée, la Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu que la décision de l'hôpital de réorganiser les quarts de travail constituait un objectif répréhensible et établissait dès lors l'élément subjectif d'un lock-out. Cependant, en ce qui concerne l'élément objectif, la Commission a défini la question de la manière suivante:

... si une réorganisation du travail qui n'entraîne aucune perte de possibilités de travail et de rémunération constitue une suspension du travail lorsque la réorganisation du travail est très lourde de conséquences pour les employés et est susceptible de les inciter à démissionner.

(page 817; traduction)

[59] La Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu qu'une suspension du travail suppose la perte de possibilités de travail et que, dans l'affaire dont elle était saisie, il n'y avait aucune suspension de la possibilité d'effectuer le même nombre d'heures de travail ou de toucher le même salaire. Dans *Ottawa Civic Hospital*, précitée, la Commission des relations de travail de l'Ontario s'est toutefois abstenue de conclure que, pour établir l'élément objectif d'un lock-out, il est nécessaire de faire la preuve de l'existence de sanctions économiques pour les employés.

[60] Si ces deux décisions de la Commission des relations de travail de l'Ontario étayaient la conclusion selon laquelle l'effet économique sur les employés des mesures prises par l'employeur peuvent constituer un facteur ou même le facteur déterminant pour établir l'élément objectif de la définition de lock-out, ces décisions n'appuient pas, de l'avis du présent banc du Conseil, la proposition catégorique selon laquelle l'élément objectif ne peut être établi à moins que la mesure prise par l'employeur ait une incidence économique sur les employés.

[61] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, la conclusion à laquelle le Conseil en est venu dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, à savoir qu'en l'absence de sanctions économiques il ne peut y avoir de lock-out, était une conclusion incidente. Il n'était pas nécessaire que le Conseil en arrive à cette conclusion pour rendre sa décision finale dans cette affaire. Ayant examiné une affaire dans laquelle les mesures prises par l'employeur n'ont eu aucune incidence économique sur les employés, le présent banc du Conseil est d'avis que l'existence de sanctions

the wording of the definition of lock-out as it appears in the *Code*, the Board is convinced that the employer's action of paying the employees during the lockout notice period establishes the objective element of the *Code*'s definition of lockout.

The Subjective Element

[62] In *Murray Hill Limousines Services Ltd.* (1986), 66 di 171 (CLRB no. 582), the Board recognized that in order to find a lockout to be unlawful, one must establish the employer was seeking to compel the employees to accept working conditions. This was confirmed by the Board in *Maritime Employers Association*, *supra*. In *Murray Hill Limousine Services Ltd.*, *supra*, the Board stated as follows:

In the case of an allegation of unlawful lockout, the applicant must isolate from the facts an element of intention associated with the employer's illegal pursuit of union concessions.

The evidence of such an intention can be assessed from a range of circumstances which, in the Board's opinion, points in that direction. As rare as it is, if not incredible, for a union to confess a concerted activity, the opposite is equally true regarding the intentions of an employer confronted with an allegation of unlawful lockout.

(page 188; emphasis added)

[63] In its written submissions and at the hearing, the employer submitted that the reason why it sent employees home with pay was to ensure that the equipment and installations remain functional and that the work atmosphere be maintained. The Board is not convinced that this was the real motive of the employer. In its written submissions and at the hearing, the employer did not provide any justification for its alleged concern that there was a real possibility that the employees, if permitted access to the premises during the notice period, would sabotage equipment. Unlike in *Southam Inc.*, *supra*, where the employer submitted conclusive evidence of prior vandalism, in the present

économiques n'est pas une condition préalable pour établir l'élément objectif de la définition de lock-out. Compte tenu de tous les faits pertinents exposés par les parties, de même que du libellé proprement dit de la définition de lock-out énoncée dans le *Code*, il a été établi à la satisfaction du Conseil que la décision de l'employeur de mettre ses employés en congé rémunéré durant la période visée par le préavis de lock-out établit l'élément objectif de la définition de lock-out énoncée dans le *Code*.

Élément subjectif

[62] Dans la décision rendue dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée* (1986), 66 di 171 (CCRT n° 582), le Conseil a reconnu que, pour conclure à l'existence d'un lock-out illégal, il doit être établi que l'objectif visé par l'employeur était de contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi. Le Conseil l'a confirmé à nouveau dans *Association des employeurs maritimes*, précitée. Dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit:

En revanche, dans le cas d'une allégation de lock-out illégal, il incombe au requérant de dégager des faits eux-mêmes, un élément intentionnel associé à la poursuite de concessions qu'un employeur chercherait à obtenir illégalement d'un syndicat.

La preuve de pareille intention peut s'apprécier d'un ensemble de circonstances qui de l'avis du Conseil pointent dans cette direction. Autant il est rare sinon invraisemblable qu'un syndicat confesse action concertée, autant la réciproque est vraie quant aux intentions d'un employeur confronté à une allégation de lock-out illégal.

(page 188; c'est nous qui soulignons)

[63] Dans ses observations écrites de même qu'à l'audience, l'employeur a soutenu que c'était pour assurer une protection de ses équipements et installations ainsi que pour le maintien du climat de travail qu'il avait mis les employés en congé rémunéré. Le Conseil n'est pas convaincu que tel était véritablement le but visé par l'employeur. Dans ses observations écrites et à l'audience, l'employeur n'a nullement précisé les raisons qui l'avaient censément incité à croire qu'en autorisant l'accès à ses locaux durant la période visée par le préavis il s'exposait inmanquablement à des actes répréhensibles de la part des employés. Contrairement à l'affaire *Southam Inc.*,

matter, nothing in the weeks preceding the lock-out indicated that something similar would happen.

[64] Moreover, the Board cannot uphold VTL's argument that the Board should not consider the employer's reasons for holding the Monday morning meeting, but that it should rather determine whether the action of paying the employees was in fact intended to compel them to accept working conditions. The union's undisputed evidence demonstrates that, at the April 29, 2002 meeting held with the employees, the employer's CEO promoted the validity of the employer's offer and emphasized the possible job losses. The CEO also questioned the competence of the union's negotiator and of the local president, and advised the employees that they should use their time at home to carefully consider the employer's final offer. It is useful to consider those comments in that particular situation, as well as the relation that existed between the employer and the employees at that time. Consequently, the Board finds that the employer's decision to send the employees home with pay was intended to compel the employees to accept the working conditions contained in its latest contract offer, and that the subjective element of the definition of lockout has been established.

[65] Having found that both the objective and subjective elements of the definition of lockout have been established, the Board declares, pursuant to section 92 of the *Code*, that the employer caused an unlawful lockout of its employees members of the union from noon on April 27, 2002 to noon on April 30, 2002.

Validity of the April 27, 2002 Notice

[66] The union submits that, if an unlawful lockout is found, the employer's lockout notice given on April 27, 2002 should be invalid, and consequently a new notice should be given.

précitée, dans laquelle l'employeur a fait la preuve irréfutable d'actes de vandalisme antérieurs, en l'espèce, aucun incident ne s'était produit entre les parties, précédant le lock-out, qui pouvait laisser supposer que l'employeur serait vulnérable.

[64] Au surplus, le Conseil ne peut accepter l'argument de VTL selon lequel le Conseil devrait faire abstraction des raisons pour lesquelles l'employeur a convoqué la réunion du lundi matin et s'intéresser plutôt à la question de savoir si l'action proprement dite de rémunérer les employés constitue dans les faits un moyen de les contraindre à accepter des conditions d'emploi. La preuve non-contestée du syndicat établit qu'au cours de la réunion tenue le 29 avril 2002, le président-directeur général de l'employeur en s'adressant aux employés a voulu souligner le bien-fondé de la dernière offre patronale et l'éventualité bien réelle de pertes d'emploi. Le PDG aurait également mis en doute la compétence du négociateur du syndicat et du président local pour finalement conseiller aux employés de profiter des heures de congé qui leur étaient accordées pour réfléchir à la dernière offre de l'employeur. Il faut examiner l'effet de ces propos en tenant compte de l'ensemble des circonstances ainsi que de la relation qui existait à l'époque entre l'employeur et le syndicat. L'action de rémunérer les employés ne peut donc être examinée hors contexte. En conséquence, le Conseil est d'avis que la décision de l'employeur de mettre les employés en congé rémunéré dans l'ensemble des circonstances avait pour but de les contraindre à accepter les conditions d'emploi contenues dans sa dernière offre contractuelle et que l'élément subjectif de la définition de lock-out a été établi.

[65] Ayant conclu que les éléments objectif et subjectif de la définition de lock-out ont été établis, le Conseil déclare que, aux termes de l'article 92 du *Code*, l'employeur a illégalement causé un lock-out visant les membres de l'unité de négociation à partir de midi le 27 avril 2002 jusqu'à midi le 30 avril 2002.

Validité de l'avis du 27 avril 2002

[66] Le syndicat soutient que, si le Conseil conclut à l'existence d'un lock-out illégal, le préavis de lock-out signifié par l'employeur le 27 avril 2002 devrait être déclaré nul et non avenue et un autre préavis devrait dès lors être exigé.

[67] As stated above, section 87.2(2), which requires that an employer give a 72-hour notice to a trade union prior to declaring a lockout, was added to the *Code* on January 1, 1999, pursuant to the report of the task force appointed by the Minister of Labour to review Part I of the *Canada Labour Code* (the Sims Report). In making this recommendation that the *Code* include provisions requiring a 72-hour notice before declaring a strike or a lockout, the task force indicated that this recommendation was made by the employers in order to allow for the orderly shut down of operations and to allow clients to make alternate arrangements. The report does not outline the reasons for requiring employers to give a 72-hour lockout notice. The New Brunswick Labour and Employment Board, in *Allsco Building Products Ltd.*, *supra*, outlined the reasons for such requirement:

... Rather, the section 97 requirement serves a far more mundane purpose, that of assuring an orderly transition from production to its cessation within the context of a bargaining dispute which has been intensified to one of economic sanction. The Act expressly acknowledges the valid concern of the employer faced with an impending strike in subsection 97(4) which requires periodic renewal of the twenty-four (24) hour notice by the trade union to the employer "for the purpose of undertaking an orderly shut down of his operations." In the case of the employees, the concern is not expressly stated, but it is fair to deduce from the thrust and contours of the Act as a whole, that it is directed to the orderly transition from the security of paid employment to the more precarious status of temporary unemployment.

(page 143,396)

[68] With that in mind, the Board must consider the effect of declaring an unlawful lockout during the 72-hour notice period on the validity of the April 27, 2002 notice given pursuant to section 87.2(2). In *Allsco Building Products Ltd.*, *supra*, the Board suggested that, even if the lockout was caused prior to the notice taking effect and was unlawful, it would not impact the validity of the notice that had been given:

... If the Board is mistaken, and the lockout of February 6 arguably unlawful, being engaged in prior to the twenty-four (24) hour notice period having elapsed as required by the Act, the Board would be inclined to view the unlawfulness to have been limited to that one day. The notice would "continue to speak" as of 5:00 o'clock p.m. February 6 and support the

[67] Ainsi qu'il est précisé précédemment, le paragraphe 87.2(2), qui exige que l'employeur donne un préavis de 72 heures à un syndicat avant d'ordonner un lock-out, a été ajouté au *Code* le 1^{er} janvier 1999 en application du rapport produit par le groupe de travail auquel le ministre du Travail avait confié le mandat d'examiner la Partie I du *Code canadien du travail* (le rapport «Sims»). En recommandant que soient adoptées des dispositions exigeant la signification d'un préavis de 72 heures avant une grève ou un lock-out, le groupe de travail a indiqué que les employeurs avaient proposé cette mesure afin de permettre la cessation ordonnée des activités et de donner aux clients la possibilité de prendre d'autres dispositions. Aucune précision n'est fournie dans le rapport quant aux raisons pour lesquelles il est recommandé d'obliger les employeurs à donner un préavis de lock-out de 72 heures. Dans la décision rendue dans l'affaire *Allsco Building Products Ltd.*, précitée, la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a analysé les raisons pour lesquelles un préavis de lock-out est exigé:

... En fait, l'objectif de l'article 97 est beaucoup plus pragmatique, soit assurer la cessation ordonnée des activités de production dans le contexte d'un conflit de travail qui en est rendu à l'étape des sanctions économiques. Au paragraphe 97(4), la *Loi* tient compte expressément des préoccupations légitimes de l'employeur qui fait face à une grève imminente car il oblige le syndicat à lui soumettre un avis supplémentaire de 24 heures «afin de pouvoir fermer en bon ordre ses exploitations». Dans le cas des employés, la préoccupation n'est pas expressément exprimée, mais il est juste de conclure, eu égard à l'objet et à la structure générale de la *Loi*, que l'objectif visé est la transition ordonnée de la sécurité d'un emploi rémunéré à la précarité du chômage temporaire.

(page 143,396; traduction)

[68] Cela étant dit, le Conseil doit déterminer si le fait d'ordonner un lock-out illégal durant la période de 72 heures visée par le préavis a une incidence sur la validité du préavis signifié en vertu du paragraphe 87.2(2) le 27 avril 2002. Dans *Allsco Building Products Ltd.*, précitée, la Commission des relations de travail du Nouveau Brunswick a formulé l'hypothèse que, même si le lock-out qui avait commencé avant l'entrée en vigueur du préavis était illégal, la validité du préavis en question n'était nullement compromise:

... Si le conseil fait fausse route, et on peut soutenir que le lock-out du 6 février est illégal car il a été ordonné avant l'expiration du préavis de vingt-quatre (24) heures prévu par la *Loi*, le conseil serait enclin à conclure que l'illégalité du lock-out est limitée à cette seule journée. Le préavis prendrait effet comme prévu à 17 h le 6 février et étayerait la légalité du

lawfulness of the lockout as of that time in much the same way that the Ontario Court of Appeal determined that a notice served under the successor rights provisions of the Ontario legislation [in terms equivalent to those found at s. 60 of our *Act*], prior to the actual sale of a business, was effective for the purposes of the *Act*. See *Hat Workers Union Local 82 of the United Hatters, Cap and Millinery Workers International Union v. United Headwear, Optical and Allied Workers Union of Canada, Local 3*, 83 CLLC para. 14,062. In any event, the employees here having been recompensed for the inconvenience of insufficient notice, no detriment can be shown which would have inclined the Board to exercise its subsection 102(2) discretion to make a declaration of unlawfulness were the circumstances such as to give rise for such to be able to be issued. However, as noted earlier, it is the view of the Board that the lockout which commenced 6 February 1995 was lawful and fully in compliance with the provisions of the *Act* and in particular subsection 97(3) thereof requiring that twenty-four (24) hours have elapsed from the time of giving notice of lockout prior to it [sic] commencement.

(page 143,397)

[69] While the Board is not prepared to state that an unlawful lockout caused by an employer in the period between the time that lockout notice is given and the time the notice takes effect would never affect the validity of the lockout notice, in the case presently before it, the reasons supporting the employer's actions were clear, notwithstanding the unlawful lockout, and the notice is, thus, valid. There was no indication by the union that it had reasons to believe that the lockout would not commence in accordance with the employer's notice. Accordingly, the lockout declared by the employer on April 30, 2002 at noon, pursuant to its April 27, 2002 notice, is a lawful lockout.

[70] Section 93(1) of the *Code* states that an order made under section 92 must be in such terms as the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the case:

93.(1) An order made under section 91 or 92

(a) shall be in such terms as the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the case; and

(b) subject to subsection (2), shall have effect for such time as is specified in the order.

[71] The Board, in *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CLRB no. 1055), considered its discretionary power when issuing orders

lock-out à compter de ce moment-là, de la même manière que la Cour d'appel de l'Ontario a statué qu'un avis signifié en vertu des dispositions de la législation sur les relations de travail de l'Ontario relatives aux droits du successeur [qui correspondent essentiellement aux dispositions de l'article 60 de la loi du Nouveau-Brunswick], avant la vente à proprement dit de l'entreprise, était valable aux termes de la *Loi*. Voir *Hat Workers Union Local 82 of the United Hatters, Cap and Millinery Workers International Union v. United Headwear, Optical and Allied Workers Union of Canada, Local 3*, 83 CLLC par. 14,062. Quoi qu'il en soit, les employés en cause en l'espèce ayant eu droit à un dédommagement pour n'avoir pas reçu un préavis suffisant, on ne peut pas démontrer l'existence d'un préjudice qui aurait incité le conseil à exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 102(2) et à déclarer le lock-out illégal si les circonstances avaient été différentes. Cependant, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le conseil est d'avis que le lock-out qui a commencé le 6 février 1995 était légal et qu'il satisfaisait à tous égards aux dispositions de la *Loi*, plus particulièrement à celles du paragraphe 97(3), qui exige qu'il s'écoule un délai de 24 heures entre le moment où le préavis de lock-out est donné et celui où il entre en vigueur.

(page 143,397; traduction)

[69] Le Conseil n'est pas prêt à affirmer qu'un lock-out illégal ordonné par un employeur durant la période comprise entre le moment où le préavis de lock-out est donné et celui où il entre en vigueur n'aurait jamais d'incidence sur la validité du préavis de lock-out. Cependant, dans l'affaire dont il est saisi en l'espèce, où l'objectif visé par l'employeur est demeuré évident en dépit du lock-out illégal, le préavis donné demeure valable. Le syndicat n'a fourni aucune indication qu'il avait des raisons de croire que le lock-out n'allait pas commencer au moment précisé dans le préavis de l'employeur. En conséquence, le lock-out ordonné par l'employeur à midi le 30 avril 2002, selon l'avis signifié le 27 avril 2002, est un lock-out légal.

[70] Au paragraphe 93(1) du *Code*, il est précisé que les ordonnances rendues par le Conseil en vertu de l'article 92 doivent renfermer les dispositions que le Conseil juge indiquées pour tenir compte des circonstances de l'affaire:

93(1) Les ordonnances rendues en application des articles 91 ou 92:

a) renferment les dispositions que le Conseil juge indiquées en l'occurrence;

b) sous réserve du paragraphe (2), sont en vigueur pour la durée qui y est fixée.

[71] Dans *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055), le Conseil a examiné la latitude dont il dispose pour rendre des

under sections 91, 92, and 93 of the *Code*, and concluded that any orders under these sections should be made with a view to foster sound labour relations:

The apparent rigidity of the Code provisions which proscribe unlawful strikes is substantially softened by the Board's discretionary power to issue appropriate orders.

Since its inception, the Board has exercised its power to issue orders pursuant to sections 91, 92 and 93 as a tool to foster orderly labour relations rather than as a punitive measure: see *Newfoundland Steamships Limited* (1974), 7 di 8; [1975] 2 Can LRBR 275; and 75 CLLC 16,147 (CLRB no. 36), at pages 9, 276; and 1147; and *Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770).

The Board views this power as a further weapon in its arsenal which it will wield to assist the parties in voluntarily concluding collective agreements or settling work stoppages in an orderly manner during the term of the collective agreement. Consequently, even if unlawful conduct has occurred, the Board has the discretion to determine whether or not it is appropriate, in the circumstances of a case, to issue a declaration or direction.

"... Everything depends on the higher interest to be satisfied in given circumstances: these higher interests may be summarized very simply. They involve creating or helping to create the factual situation most likely to promote healthy and orderly labour relations. In order to accomplish this, the Board believes that in cases of unlawful work stoppages which are the result of disturbances in the relations between the parties, it is important to identify the cause in order to determine the remedy. This is what it has instructed its public officers to do in their meetings with the parties before the public hearing. In the foregoing, we mentioned the success of this policy and of the practice followed. However, even in the event that the Board's officer fails, it may happen that the Board will conclude after a public hearing that it may take the same action either by issuing an order containing specific directives conducive to remedying the cause of the disturbance or by refusing to issue an order.

(National Harbour Board, *supra*, pages 537; 508; and 467; emphasis added)"

(pages 211-212; and 14,501)

[72] Given that the unlawful lockout became a lawful lockout on April 30, 2002, that the employees on lockout suffered no financial loss during the unlawful lockout period, that is, between April 27 and 30, 2002, that the Board must issue orders that foster sound labour relations rather than impose punitive measures, and given the novelty of the situation in the present matter, the Board finds that ordering any additional remedies, as sought by the union under section 92,

ordonnances fondées sur les articles 91, 92, et 93 du *Code*, et il a conclu que toute ordonnance rendue en vertu de ces dispositions doit avoir pour but de favoriser des relations de travail harmonieuses:

La rigidité apparente des dispositions du *Code* qui interdisent les grèves illégales est considérablement atténuée par le pouvoir discrétionnaire qu'a le Conseil de rendre les ordonnances qu'il juge appropriées.

Depuis sa création, le Conseil a exercé son pouvoir de rendre des ordonnances en application des articles 91, 92 et 93 comme un moyen de favoriser de saines relations de travail plutôt que comme un moyen punitif: voir *Newfoundland Steamships Limited* (1974), 7 di 8 [1975] 2 Can LRBR 275; et 75 CLLC 16, 147 (CCRT n° 36), pages 9; 276; et 1147; et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16, 010 (CCRT n° 770).

Selon le Conseil, ce pouvoir est l'un des moyens dont il dispose pour encourager les parties à conclure volontairement une convention collective ou pour régler de manière ordonnée les arrêts de travail qui surviennent pendant la durée d'application d'une convention collective. Par conséquent, même s'il y a eu illégalité, le Conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire afin de décider s'il y est indiqué ou non, dans les circonstances, de faire une déclaration ou de rendre une ordonnance.

«... Tout dépendra des intérêts supérieurs à satisfaire dans des circonstances données: ces intérêts supérieurs peuvent se résumer en mots très simples. Il s'agit de créer ou d'aider à créer une situation de faits la plus susceptible de favoriser des relations ouvrières saines et ordonnées. Pour ce faire, ce Conseil croit qu'il peut se produire des circonstances où un arrêt de travail illégal est la conséquence d'une perturbation dans les relations entre les parties dont il importera d'identifier la cause pour y trouver remède. C'est ce qu'il a instruit ses agents de faire dans des rencontres avec les parties avant l'audience publique. On a évoqué ci-haut le succès de cette politique et de la pratique suivie. Mais même en cas d'échec de l'agent du Conseil, il se peut que ce dernier, suite à une audience publique, en arrive à la conclusion qu'il peut agir dans le même sens, soit en assortissant une ordonnance de directives précises tendant à corriger la cause de la perturbation, soit en refusant de faire émaner une ordonnance.

(*Conseil des Ports Nationaux*, *supra*, pages 537; 508; et 467; c'est nous qui soulignons)"

(pages 211-212; et 14,501)

[72] Étant donné que le lock-out illégal est devenu un lock-out légal le 30 avril 2002, que les employés en lock-out n'ont pas subi de pertes financières pendant la période du lock-out illégal comprise entre le 27 et le 30 avril 2002, que le Conseil doit rendre des ordonnances qui visent à favoriser des relations de travail harmonieuses et non pas à punir les parties, et compte tenu également du caractère inédit de la situation de fait en l'espèce, le Conseil est d'avis que

would serve no labour relations purpose under the circumstances.

V - Conclusion

[73] Pursuant to section 92 of the *Code*, the Board declares that the employer caused an unlawful lockout of its employees represented by the union, from noon on Saturday, April 27, 2002 to noon on Tuesday, April 30, 2002, by not giving a lockout notice in accordance with section 87.2(2) of the *Code*.

[74] The employer's lockout notice given to the union on Saturday, April 27, 2002, taking effect on Tuesday, April 30, 2002, is not invalidated by the unlawful lockout. The lockout that began at noon on Tuesday, April 30, 2002, is a lawful lockout.

[75] The Board finds that the ordering of remedies, in addition to declaring that an unlawful lockout took place, would serve no valid labour relations purpose.

CASES CITED

Allsco Building Products Ltd. (1996), 96 CLLC 220-042 (New Brunswick Labour & Employment Board)

GCIU Local 34-M v. Southam Inc., [2000] Alta. L.R.B.R. 325

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001

Murray Hill Limousine Services Ltd. (1986), 66 di 171 (CLRBR no. 582)

Ontario Hydro, [1998] OLRB Rep. January/February 86

Ottawa Civic Hospital, [1986] OLRB Rep. June 812

Saskatchewan Wheat Pool (1994), 93 di 201; and 94 CLLC 16,060 (CLRBR no.1055)

STATUTE CITED

Canada Labour Code (Part I - Labour Relations), sections 19.1; 87.2(2); 92; 93; 94; 97(1)

les redressements additionnels demandés par le syndicat en vertu de l'article 92 ne permettraient pas la réalisation d'objectifs liés aux relations de travail dans les circonstances.

V - Conclusion

[73] En vertu de l'article 92 du *Code*, le Conseil déclare que l'employeur a décrété un lock-out illégal de ses employés qui sont représentés par le syndicat, de midi le samedi 27 avril 2002 à midi le mardi 30 avril 2002, en omettant de donner un préavis de lock-out conformément au paragraphe 87.2(2) dudit *Code*.

[74] Le préavis de lock-out donné au syndicat par l'employeur le samedi 27 avril 2002, entrant en vigueur le mardi 30 avril 2002 à midi, n'est pas invalidé par le lock-out illégal. Le lock-out qui a commencé le mardi 30 avril 2002 à midi est un lock-out légal.

[75] Le Conseil croit que le fait d'accorder des redressements en plus de déclarer qu'un lock-out illégal a eu lieu ne servirait aucun objectif valable lié aux relations du travail.

AFFAIRES CITÉES

Allsco Building Products Ltd. (1996), 96 CLLC 220-042 (Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick)

GCIU Local 34-M v. Southam Inc., [2000] Alta. L.R.B.R. 325

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001

Service de Limousine Murray Hill Ltée (1986), 66 di 171 (CCRT n° 582)

Ontario Hydro, [1998] OLRB Rep. January/February 86

Ottawa Civic Hospital, [1986] OLRB Rep. June 812

Saskatchewan Wheat Pool (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055)

LOI CITÉE

Articles 19.1; 87.2 (2); 92; 93; 94; 97 (1) du *Code Canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*

CM
L100
- R22

Document
Publication

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Professional Personnel Ltd.,
applicant,
and

Teamsters Local Union 938; Mackie Moving Systems Corporation; Excel Highway Support Service Inc.; The Administrative Edge Inc.; Selective Staffing Services; Interim Personnel; Advantage Personnel; 1269763 Ontario Limited; 113146 Ontario Limited; Adams Services (Division of 1083859 Ontario Ltd.); Direct Driver Personnel; Mr. James Cruikshank et al.; 950265 Ontario Limited, carrying on business as Waterhouse-Moase Systems; and Mr. Michael S. Olsen,
respondents.

CITED AS: Professional Personnel Ltd.

Board File: 22781-C

Decision no. 191
September 25, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for reconsideration - Definition of employee - Community of interest - Board decided agency drivers supplied to Mackie Moving Systems Corporation, including those supplied by Professional Personnel Ltd. (Professional), were included in bargaining unit certified by the Board - Professional applied for reconsideration on the basis that it was in the same position as other employers whose drivers were excluded from certification order - Original panel determined Professional's circumstances were different from those of other employers whose drivers were not sought for inclusion in bargaining unit - Although other drivers were employees under relevant test, they shared a somewhat divergent community of interest with the consequence that they should be excluded - Application for reconsideration dismissed.

Discrimination - Analogous grounds - Application for reconsideration based on section 15 of the *Canadian*

Motifs de décision

Professional Personnel Ltd.,
requérante,
et

Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters; Mackie Moving Systems Corporation; Excel Highway Support Service Inc.; The Administrative Edge Inc.; Selective Staffing Services; Interim Personnel; Advantage Personnel; 1269763 Ontario Limited; 113146 Ontario Limited; Adams Services (Division de 1083859 Ontario Ltd.); Direct Driver Personnel; M. James Cruikshank et autres; 950265 Ontario Limited, exploitée sous la raison sociale Waterhouse-Moase Systems; et M. Michael S. Olsen,
intimés.

CITÉ: Professional Personnel Ltd.

Dossier du Conseil: 22781-C

Décision n° 191
le 25 septembre 2002

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande de réexamen - Définition d'employé - Communauté d'intérêts - Le Conseil a statué que les chauffeurs d'agence fournis à Mackie Moving Systems Corporation, dont ceux fournis par Professional Personnel Ltd. (Professional), étaient inclus dans l'unité de négociation accréditée par le Conseil - Professional a présenté une demande de réexamen au motif que la situation de ses chauffeurs était analogue à celle des chauffeurs des autres employeurs qui ont été exclus de l'ordonnance d'accréditation - Le banc initial a statué que la situation des chauffeurs de Professional était différente de celle des chauffeurs des autres employeurs parce que le syndicat ne sollicitait pas leur inclusion dans l'unité de négociation - Bien que, après application des critères pertinents, les autres chauffeurs entraient dans la catégorie d'employés, leur communauté d'intérêts était suffisamment différente pour justifier leur exclusion - Demande de réexamen rejetée.

Discrimination - Motifs analogues - Demande de réexamen fondée sur l'article 15 de la *Charte*

Charter of Rights and Freedoms (the *Charter*) and a denial of equality before and under law - Board has consistently held that the section 15 *Charter* guarantee against discrimination may not be invoked by a corporation - Section 15 aids to prevent discrimination against individuals on the grounds enumerated in the section as well as analogous grounds - When assessing whether an individual falls within analogous grounds, courts will consider whether the individual is a member of a discrete and insular minority deserving the protection of the *Charter* - Professional does not possess any characteristics either enumerated in section 15(1) or analogous thereto - Professional has not shown that it has suffered from "stereotyping, social prejudices or historical disadvantages."

A reconsideration panel comprised of Ms. Michele A. Pineau, Ms. Julie M. Durette and Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairpersons, reviewed the above application and decided this matter without holding an oral hearing, in accordance with section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. Alan Brabender, for Professional Personnel Ltd.;
Messrs. Norman L. Jesin and Timothy Bartkiw, for Teamsters Local Union 938;
Messrs. Bill McNaughton and Art Tarasuk, for Mackie Moving Systems Corporation.

These reasons were written by Vice-Chairperson Pineau.

I - Issue Before the Board

[1] On January 23, 2002, the Board issued its decision in the matter of *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CIRB no. 156. Among other matters, the Board decided that agency drivers supplied to Mackie Moving Systems Corporation (Mackie), including those supplied by Professional Personnel Ltd. (Professional), were included in the bargaining unit certified by the Board. Agency drivers included in the bargaining unit are described in the certification order as "drivers referred by employment agencies working for Mackie and in respect of whom Mackie exercises fundamental control."

canadienne des droits et libertés (la *Charte*) et le déni du droit à l'égalité devant la loi - Le Conseil a toujours statué que la protection contre la discrimination prévue à l'article 15 de la *Charte* ne peut pas être invoquée par une personne morale - L'article 15 aide à empêcher que des personnes soient victimes de discrimination pour les motifs énumérés dans la disposition de même que pour des motifs analogues - Pour déterminer si une personne est victime de discrimination pour l'un des motifs analogues, les tribunaux s'emploient à établir si cette personne est membre d'une minorité discrète et isolée ayant droit à la protection de la *Charte* - Professional ne possède aucune des caractéristiques énumérées au paragraphe 15(1) ou des caractéristiques analogues - Professional n'a pas démontré qu'elle avait souffert de «stéréotypes, de préjugés sociaux ou de désavantages historiques».

Un banc de révision composé de M^{es} Michele A. Pineau et Julie M. Durette, ainsi que de M^c Gordon D. Hamilton, respectivement Vice-présidentes et Vice-président, a examiné la demande mentionnée ci-dessus et a tranché l'affaire sans tenir d'audience, en conformité avec l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M^c Alan Brabender, pour Professional Personnel Ltd.;
M^{es} Norman L. Jesin et Timothy Bartkiw, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters;
M^{es} Bill McNaughton et Art Tarasuk, pour Mackie Moving Systems Corporation.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par la Vice-présidente Pineau.

I - La question à trancher

[1] Le 23 janvier 2002, le Conseil a rendu une décision dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] du CCRI n° 156. Le Conseil a notamment statué que les chauffeurs d'agence fournis à Mackie Moving Systems Corporation (Mackie), dont ceux fournis par Professional Personnel Ltd. (Professional), étaient inclus dans l'unité de négociation accréditée par le Conseil. Ces chauffeurs d'agence sont décrits dans l'ordonnance d'accréditation comme «les chauffeurs au service de Mackie qui sont embauchés par le biais d'agences de placement et desquels Mackie exerce le contrôle essentiel».

[2] On February 13, 2002, Professional applied for a reconsideration of the Board's decision to include its agency drivers, on the basis that they were in the same position as the drivers supplied by Messrs. Pomeroy, Hill and Hammond who were excluded from the certification order. Professional advances what are essentially the same arguments submitted to the original panel:

The Investigating Officers Report of September 14, 1999 page 38 paragraph (i) recognises that Mr. Pomeroy's company, 1131464 Ontario Limited, does not own any trucks but refers sixteen (16) drivers to Mackie and that 1269763 Ontario Limited supplies trucks and drivers to 1131464 Ontario Limited from time to time.

Professional Personnel Ltd., is recognised in the Boards Reason for Decision [sic], issued January 24, 2002, on page 45, paragraph 120 as having supplied equipment to Mackie as well as individual drivers and again on page 53, paragraph 141 as being an exception to the agency drivers who drive trucks supplied by Mackie.

The Boards Reason for Decision [sic] also noted on page 84, paragraph 231 that the excluded parties also supplied tractors and drivers not only to Mackie but to other companies and cannot be said to be economically dependant on Mackie to the degree of those who derive their income exclusively from Mackie.

Professional Personnel Ltd., as the Board is aware, supplies and has supplied in the past drivers and equipment to other companies as outlined in our undisputed submission of January 21, 2000 specifically paragraph 1, the Board is also aware through evidence submitted to the Board in other applications that we have supplied equipment and drivers specifically to Verspeeten Cartage Ltd., therefore could not be considered to be economically dependant on Mackie.

Professional concludes its submissions by relying on the following *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the *Charter*) argument:

For the reasons listed above and pursuant to the Canadian Charter of Rights and Freedoms, Part 1, section 15, paragraph 1, Equality before and under Law we respectfully request reconsideration.

[3] Professional's application for reconsideration is supported by Mackie. The certified union, Teamsters Local Union 938, opposes the application because it does not raise grounds for reconsideration, as provided

[2] Le 13 février 2002, Professional a présenté une demande de réexamen de la décision du Conseil d'inclure les chauffeurs de son agence dans l'unité de négociation, au motif que leur situation était analogue à celle des chauffeurs fournis par MM. Pomeroy, Hill et Hammond, qui ont été exclus de l'unité de négociation accréditée. Les observations formulées par Professional sont essentiellement les mêmes qui ont été présentées au banc initial:

Au paragraphe (i) de la page 38 de son rapport daté du 14 septembre 1999, l'agent enquêteur reconnaît que l'entreprise de M. Pomeroy, 1131464 Ontario Limited, ne possède aucun camion mais, qu'elle fournit seize (16) chauffeurs à Mackie et que 1269763 Ontario Limited fournit de temps à autre des camions et des chauffeurs à 1131464 Ontario Limited.

Au paragraphe 120 des motifs de décision du Conseil rendus le [23] janvier 2002, à la page [54], il est reconnu que Professional Personnel Ltd. a fourni de l'équipement à Mackie de même que des chauffeurs, et, au paragraphe 141, à la page [63], que ses chauffeurs sont différents des chauffeurs d'agence qui conduisent des camions appartenant à Mackie.

Au paragraphe 231 des motifs de décision du Conseil, à la page [104], il est également dit que les parties exclues fournissaient aussi des tracteurs routiers et des chauffeurs à Mackie et à d'autres entreprises et qu'elles ne peuvent être considérées comme étant placées sous la dépendance économique de Mackie dans la même mesure que celles qui tirent leur revenu principalement de Mackie.

Le Conseil est au courant du fait que Professional Personnel Ltd. fournit et a fourni par le passé des chauffeurs et de l'équipement à d'autres entreprises, ainsi qu'il est précisé dans nos observations non contestées du 21 janvier 2000, au paragraphe 1 en particulier. Le Conseil est aussi au courant, par le truchement des éléments de preuve produits dans le cadre d'autres demandes adressées au Conseil, que nous avons expressément fourni de l'équipement et des chauffeurs à Verspeeten Cartage Ltd. Dès lors, on ne peut dire que l'entreprise est placée sous la dépendance économique de Mackie.

(traduction)

Professional termine ses observations en invoquant l'argument suivant fondé sur la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*):

Pour les motifs exposés précédemment, et en conformité avec la *Charte canadienne des droits et libertés*, Partie 1, article 15, paragraphe 1, Égalité devant la loi, nous demandons respectueusement le réexamen de la décision.

(traduction)

[3] Mackie appuie la demande de réexamen de Professional. Le syndicat accrédité, la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters, s'y oppose parce qu'elle n'est fondée sur aucun des

in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*), and because it argues the application is without merit. The Board received no submissions from any other of the concerned parties.

II - Board's Reconsideration Power

[4] As the applicant should be aware, applications for reconsideration are now subject to the provisions of section 44 of the *2001 Regulations* that state as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[5] Section 44 is not new law, but a codification of the principles applied by the Board in a string of previous decisions, notably in: *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

III - Analysis

[6] In its decision, the original panel summarized Professional's evidence as follows:

[120] The representative of Professional Personnel argued that Professional was responsible for the selecting, hiring, training and discipline of the relevant employees. He too, suggested there were several different levels of supervision, mostly by G.M. and government agencies and that in reality, the drivers, who were mostly on the road away from the Mackie premises, supervised themselves. The Agencies he contended pay for all employee costs, including statutory holidays. Additionally, the representative of Professional underlined evidence that had

motifs de réexamen prévus à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*), et qu'il la juge sans fondement. Aucune des autres parties en cause n'a présenté d'observations au Conseil.

II - Le pouvoir de réexamen du Conseil

[4] La requérante n'est pas sans savoir que les demandes de réexamen sont dorénavant assujetties aux dispositions de l'article 44 du *Règlement de 2001*, qui est libellé comme suit:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle; ...

[5] L'article 44 n'est pas de droit nouveau, mais plutôt une codification des principes appliqués par le Conseil dans une kyrielle de décisions antérieures, plus particulièrement dans les affaires *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.

III - Analyse

[6] Dans sa décision, le banc initial a résumé la preuve de Professional comme suit:

[120] Le représentant de Professional Personnel a soutenu que Professional assumait la responsabilité de la sélection, de l'embauche, de la formation et de la discipline des employés concernés. Il a lui aussi affirmé qu'il existe divers niveaux de supervision, laquelle est surtout exercée par GM et les organismes gouvernementaux, et que, dans les faits, les chauffeurs, qui passent le plus clair de leur temps sur la route, se supervisent eux-mêmes. Les agences, a-t-il soutenu, assument la totalité des frais de main-d'oeuvre, y compris les

been introduced, that to some extent Professional had supplied equipment to Mackie as well as individual employees.

(*Mackie Moving Systems Corporation, supra, page 54*)

[7] In its findings, the original panel made the determination that the work of agency drivers was, for all intent and purposes, controlled by Mackie, and went on to address Mackie's degree of control over the work of agency drivers in the following terms:

[141] We have already determined above that Mackie controls the assignment of work through its dispatch system and communicates directly with the agency drivers in this regard; the agencies are not involved in this process to any extent whatsoever. Employees receive all their instructions having to do with the performance of their duties from Mackie, both written and verbal. **The Board has examined a series of written directives issued by Mackie to all drivers including agency drivers**, covering such matters as mandatory training sessions; the completion and routing of a variety of paperwork including vehicle inspection reports and trip sheets; the placement of service tags on their vehicles; occurrence reports; instructions concerning New York State E-Z pass tolls; disciplinary notices; etc., and including a notice instructing drivers that they were required to have a mechanical alarm clock in their truck failing which they would not be dispatched. **Agencies play no significant role in the direction of the day to day performance of the work and the Board heard testimony to the effect that once assigned to Mackie, some drivers will have no formal contact with the agency for months on end. All communications, including breakdowns, accidents, delays are with Mackie. The agency drivers generally with a few exceptions in the case of Professional, drive trucks owned by Mackie and the trucks are equipped with satellite communication systems provided by Mackie which enable the drivers to keep in communication with Mackie's dispatch. Fuel for the trucks is provided by Mackie. The cost of uniforms is generally paid for by purchase orders issued by Mackie, although drivers must reimburse 50% of their cost; such reimbursement applies to all drivers, including drivers directly employed by Mackie. There is no difference in the manner in which work is assigned and controlled as between the agency drivers and the drivers directly employed by Mackie, the only exception being that Mackie drivers have priority over bidding for runs.**

(*Mackie Moving Systems Corporation, supra, pages 63-64; emphasis added*)

[8] In the absence of written contracts between Mackie and the personnel agencies governing the assignment of Ontario drivers, of which Professional is one, the original panel relied on the contract between Mackie and Advantage Personnel Ltd., governing Mackie's

indemnités de jours fériés. Il a insisté sur des éléments de preuve qui indiquent que, dans une certaine mesure, Professional a fourni de l'équipement à Mackie, autant que des employés.

(*Mackie Moving Systems Corporation, précitée, page 54*)

[7] Le banc initial en est arrivé à la conclusion que le travail des chauffeurs d'agence était assujéti, à tous égards, au contrôle de Mackie, puis, il s'est penché sur le type de contrôle que Mackie exerçait sur le travail des chauffeurs d'agence et a fait observer ce qui suit:

[141] Nous avons déjà déterminé que Mackie détermine l'attribution du travail par le truchement de son service de répartition et qu'elle communique directement avec les chauffeurs d'agence à cet égard; les agences sont totalement exclues de ce processus. En ce qui concerne l'exécution du travail, les employés reçoivent toutes leurs instructions de Mackie, de vive voix et par écrit. **Le Conseil a examiné une série de directives écrites que Mackie a adressées à l'ensemble des chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence**, dans lesquelles il est question, entre autres, des séances de formation obligatoires, des documents à remplir et à fournir, notamment les rapports d'inspection des véhicules et les feuilles de route, des autocollants de service à apposer sur les véhicules, des rapports d'accident, des postes de péage E-Z de l'état de New York, des mesures disciplinaires, etc., ainsi que d'une note informant les chauffeurs qu'ils doivent avoir un réveil manuel dans leur véhicule, faute de quoi ils n'obtiendront pas de parcours. **Les agences n'interviennent d'aucune manière dans l'exécution quotidienne du travail et le Conseil a entendu des témoignages selon lesquels les chauffeurs embauchés par Mackie peuvent être des mois sans avoir de contacts avec l'agence. Toutes les communications se font avec Mackie et englobent les pannes, les accidents ou les retards. Les chauffeurs d'agence, à l'exception de ceux qui travaillent pour Professional, conduisent des camions appartenant à Mackie, lesquels sont munis d'un système de communication par satellite fourni par Mackie pour leur permettre de rester en communication avec son service de répartition. Le carburant des camions est fourni par Mackie. Les uniformes sont généralement payés à l'aide de bons de commande fournis par Mackie, quoique les chauffeurs doivent en rembourser la moitié; cette politique s'applique à tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs employés directement par Mackie. Tous les chauffeurs, qu'il s'agisse des chauffeurs d'agence et des chauffeurs employés directement par Mackie, sont traités de la même manière sur les plans de l'attribution du travail et de la supervision, à cette seule différence que les chauffeurs de Mackie ont la priorité pour postuler les parcours.**

(*Mackie Moving Systems Corporation, précitée, pages 63-64; c'est nous qui soulignons*)

[8] Faute de contrats écrits entre Mackie et les agences de placement, dont Professional, concernant l'affectation des chauffeurs en Ontario, le banc initial s'est appuyé sur le contrat conclu entre Mackie et Advantage Personnel Ltd. régissant les activités de

operation in New Brunswick as shedding some light on the degree of control exercised by Mackie on agency drivers:

[142] Although the Board was told that contracts between Mackie and the agencies governing the assignment of the Ontario drivers were generally not available, it does have a copy of the contract between Mackie and Advantage Personnel Ltd. governing Mackie's operation in New Brunswick. This contract does shed some light on the degree of control exercised by Mackie on the agency drivers in that operation, and in that it may be presumed that at least the document is generally reflective of the level of control which Mackie would wish to maintain.

[143] Article 1.01 of that contract provides that "Advantage undertakes to supply from its **approved** list, the number of drivers required." The word "approved" implies that Mackie would generally wish to exercise some kind of final choice over which drivers it will accept in its service.

[144] Article 1.07 states that "the Customer (Mackie) shall have the right to demand at all times ... to examine and inspect Advantage's employee records in respect to a driver provided pursuant to this Agreement."

[145] Article 2.00 specifies that "the Customer (Mackie) shall remain solely responsible for maintaining operational control over the transport operation performed by the drivers provided pursuant to this Agreement ... the Customer shall bear ultimate responsibility for scheduling and dispatching."

[146] Article 2.02 provides that "Advantage shall terminate the assignment of a driver supplied by it to the Customer after receipt of a Notice in writing from the Customer."

[147] Article 2.03 provides that "the Customer agrees to hold harmless Advantage for any and all loss, damage or liability arising out of the operation of the Customer's vehicles or cargo contained therein."

[148] Article 2.04 provides that vehicle insurance is provided by Mackie.

[149] Article 2.05 provides that "The Customer (Mackie) will assume responsibility for driver's [*sic*] compliance with various Transport Boards."

[150] Article 3.01 specifies that "The Customer will pay the contractor for the services provided in accordance with ... schedule 'A'." Schedule 'A' was not attached to the copy of the contract made available to the Board.

[151] The Board has no reason to believe that even in the absence of written contracts with the agencies providing drivers for its Ontario operation, Mackie would exercise less control than that provided in the contract governing its New Brunswick operation. In fact, the evidence generally indicated that the contract provisions cited reflect the degree of control that Mackie generally does exercise.

Mackie au Nouveau-Brunswick comme indicatif du type de contrôle que Mackie exerçait sur les chauffeurs d'agence:

[142] Bien que le Conseil ait été informé qu'il n'existait généralement pas de contrats écrits entre Mackie et les agences qui lui fournissent des chauffeurs en Ontario, il a obtenu une copie du contrat conclu entre Mackie et Advantage Personnel Ltd. au Nouveau-Brunswick. Ce contrat fournit des indications sur le type de contrôle que Mackie exerce sur les chauffeurs d'agence de cette province, et on peut supposer qu'il donne une idée générale, à tout le moins, du niveau de contrôle que Mackie souhaiterait maintenir.

[143] L'article 1.01 de ce contrat prévoit qu'Advantage s'engage à fournir le nombre de chauffeurs requis en utilisant la liste **approuvée**. Le terme «approuvée» laisse sous-entendre que Mackie souhaite généralement avoir son mot à dire dans le choix des chauffeurs dont elle retient les services.

[144] L'article 1.07 précise que le client (Mackie) a le droit d'examiner à son gré les dossiers des chauffeurs qu'Advantage lui adresse en conformité avec les modalités du contrat.

[145] L'article 2.00 indique que le client (Mackie) est seul habilité à exercer un contrôle opérationnel sur les services de transport assurés par les chauffeurs fournis en conformité avec les modalités du contrat et qu'il appartient au client d'établir les horaires de travail et d'attribuer le travail.

[146] L'article 2.02 précise qu'Advantage doit mettre fin à l'affectation d'un chauffeur dès réception d'un avis écrit de Mackie.

[147] À l'article 2.03, il est dit que le client convient de dégager Advantage de toute responsabilité pour tout dommage, perte ou obligation résultant de l'utilisation des véhicules du client ou de la manutention des marchandises transportées dans ces véhicules.

[148] L'article 2.04 stipule que les véhicules sont assurés par Mackie.

[149] L'article 2.05 dit que le client (Mackie) prend les mesures nécessaires pour que les chauffeurs se conforment aux exigences des diverses commissions des transports.

[150] L'article 3.01 précise que le client paie à l'entrepreneur les services fournis en conformité avec l'annexe «A». Le contrat fourni au Conseil ne renfermait pas cette annexe.

[151] Le Conseil n'a aucune raison de croire que, même en l'absence de contrats écrits avec les agences qui lui procurent des chauffeurs pour ses opérations de l'Ontario, Mackie exerce un contrôle moindre que celui décrit dans le contrat conclu avec l'agence de placement du Nouveau-Brunswick. En fait, la preuve a indiqué de façon générale que les dispositions contractuelles mentionnées sont représentatives du type de contrôle que Mackie exerce généralement.

5. Other Criteria

[152] Other pertinent factors would include the employees' identification with the company, their degree of integration, the temporary or permanent nature of their employment, etc.

[153] The Board heard testimony that agency drivers are treated identically by Mackie to its directly-employed drivers. They all receive the same training, they are all given ID's and PIN numbers to access Mackie's fuel pumps, they are dispatched the same way, drive trucks owned by Mackie, receive the same instructions and directives, use the same lunchroom, and are occasionally invited to attend company social functions. Some of them choose to wear Mackie uniforms even though this is not a requirement, an indication of their identification with Mackie. The continuity of employment with Mackie is also important. The seniority list maintained by Mackie for agency drivers indicates that some of them have been with Mackie since 1993 and one part-time driver has been with Mackie since 1982. Of the total complement of 99 agency drivers considered to have been employed on the date of application, more than half have an in-service date preceding January 1998. It is clear to the Board that the body of work to which the agency drivers are assigned resides permanently with Mackie, and not with the agencies.

[154] It should be recalled that Mr. Phil Meagher of Mackie testified that the primary function of the agencies was to supply manpower services. Drivers testified as to the recruiting and screening functions performed by the agencies, and one of the agencies, Adams Services, described its functions as follows in paragraph 5 of its reply to the application dated May 14, 1999:

"(i) The Intervenor manages and administers to all advertising for employees, recruitment, screening, reference checks, interviewing, hiring, offers of employment, orientation, training, assigning to runs, supervising while on runs, counselling, discipline, preparing letters of recommendation, preparing confirmation of employment and employment status letters, controlling of sick leave requests, personal leaves of absence, vacation and driver absence replacement, on a regular and consistent basis.

(ii) The Intervenor is also solely and unilaterally responsible for the managing and overseeing of the currency and status of, for example, employee commercial licences, employee driver abstracts, employee criminal record searches, pre-employment medical authorizations, pre and post-employment drug testing, testing and all issues with respect to transportation of dangerous goods, client specific training as, for example, necessary in response to ISO9, 002.

(iii) In addition, the Intervenor negotiates with drivers their pay rates (on an hour/kilometres basis), and manages and administers all aspects of each employee's payment and

5. Autres critères

[152] Parmi les autres critères dont il convient de tenir compte, il y a l'identification de l'employé à la compagnie, son niveau d'intégration, la nature temporaire ou permanente de l'emploi, etc.

[153] Le Conseil a entendu des témoignages selon lesquels les chauffeurs d'agence sont traités exactement de la même manière que les chauffeurs employés directement par Mackie. Ils reçoivent la même formation, ils obtiennent des numéros d'employé et d'identification personnelle pour utiliser les pompes à essence de Mackie, le travail leur est attribué de la même manière, ils conduisent des camions appartenant à Mackie, ils reçoivent les mêmes instructions et directives, ils utilisent la même salle à manger et ils sont invités de temps à autre à participer aux activités sociales de la compagnie. Certains portent des uniformes de Mackie, même si rien ne les y oblige, ce qui est révélateur de leur identification à l'entreprise de Mackie. La continuité d'emploi chez Mackie est également un facteur important. La liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence tenue par Mackie indique que certains d'entre eux travaillent pour l'entreprise depuis 1993, et même depuis 1982, dans le cas d'un chauffeur à temps partiel. Plus de la moitié des 99 chauffeurs d'agence qui étaient censément employés en date de la présentation de la demande d'accréditation ont été embauchés avant 1998. Il est manifeste aux yeux du Conseil que le travail qui est attribué aux chauffeurs d'agence appartient en permanence à Mackie et non aux agences.

[154] Il convient de rappeler que M. Phil Meagher de Mackie a témoigné que le rôle principal des agences est de fournir des services de main-d'oeuvre. Les chauffeurs ont donné des précisions sur les services de recrutement et de sélection assurés par les agences, et l'une d'elles, Adams Services, a décrit ses fonctions de la manière suivante au paragraphe 5 des observations formulées le 14 mai 1999 en réponse à la demande d'accréditation de la requérante:

«(i) L'intervenante gère et administre toutes les activités de publicité pour les employés, ainsi que le recrutement, la sélection, la vérification des références, les entrevues, l'embauche, les offres d'emploi, les séances d'orientation, la formation, l'attribution des parcours, la supervision des chauffeurs durant les trajets, les services de counselling, la discipline, la préparation des lettres de recommandation, d'attestation d'emploi et d'états de service, les demandes de congé de maladie, de congés personnels et de vacances, et le remplacement des chauffeurs pendant les absences, de manière régulière et continue.

(ii) L'intervenante a aussi l'entière responsabilité de tenir à jour les certificats d'utilisateur de véhicule utilitaire et les dossiers de conducteur des employés, entre autres choses, de vérifier les casiers judiciaires, d'autoriser les examens médicaux préalables à l'emploi, d'exiger des tests de dépistage des drogues avant et après la période d'emploi, de faire subir des examens, ainsi que de satisfaire aux exigences en matière de transport des matières dangereuses et de dispenser la formation voulue relativement, entre autres choses, à la norme ISO 9002.

(iii) En outre, l'intervenante négocie les taux de salaire avec les chauffeurs (à l'heure et au kilomètre) et gère tous les aspects du programme de rémunération et d'avantages sociaux de chaque

benefits program, is responsible for and co-ordinates all source deductions and remittances of a both a statutory and court ordered nature together with the issuing of all relevant taxation information including but not limited to T4's as well as the issuing of records of employment. Also, the Intervenor is responsible to all of its employees with respect to payment for hours worked and/or kilometres driven by the employee and in this regard appropriately bills each of its respective corporate clients with respect to same.

(iv) The Intervenor also is registered with the appropriate government agencies for the purpose of, for example, GST, employer health tax, the Workplace Safety and Insurance Act, as well as Revenue Canada;

(v) The Intervenor is managing and directing its employee group provides drivers with Intervenor business cards, pens, and further sponsors Christmas and recognition programs such as annual Christmas draws and the provision of gift certificate vouchers.

[sic]"

[155] The functions described above closely parallel those described in the reply of Professional Personnel dated May 6, 1999. The Board is of the view that these functions are typical to a lesser or greater degree for all of the agencies that assign drivers to Mackie, and are analogous to those that would normally be carried out in-house in most organizations by a Human Resources or Personnel Department. As has been demonstrated, the more immediate control and direction over the day-to-day performance of work by the agency drivers rests with Mackie.

(Mackie Moving Systems Corporation, *supra*, pages 64-67; emphasis added)

[9] The original panel also reviewed in great detail the applicable jurisprudence, which need not be repeated here, and concluded that the situation of agency drivers was analogous for all intent and purposes to the situation reviewed by the Supreme Court of Canada in *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015:

[160] The Board is of the view that the case *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, contrary to the suggestions in argument is analogous to the aspect of the current case that deals with agency drivers, and finds, taking a comprehensive view and considering the relevant factors from a broad perspective, that the employer exercising fundamental control with respect to the agency drivers assigned to it is Mackie. The facts are clear: Mackie *inter alia* has the effective final say in hiring; it determines if an agency driver will be let go or retained; it effectively determines their level of remuneration; importantly, Mackie determines and controls all of the day-to-day elements that surround the performance of their work: the number of hours they work, how their work is to be performed, the location for pick-up and delivery and all of the many aspects noted above.

employé; elle effectue toutes les retenues à la source et les remises exigées par la loi et ordonnées par les tribunaux, en plus de fournir tous les renseignements fiscaux pertinents, notamment les T4, et de délivrer les relevés d'emploi. Il lui appartient aussi de payer les employés pour les heures travaillées et(ou) les kilomètres parcourus, et, à cet égard, de facturer les montants appropriés à ses entreprises clientes.

(iv) L'intervenante est également inscrite auprès des organismes gouvernementaux aux fins de la TPS, de l'impôt-santé de l'employeur, de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, et de l'impôt (Revenu Canada);

(v) L'intervenante gère et dirige le groupe d'employés, fournit aux chauffeurs des cartes d'affaires et des crayons de l'intervenante, en plus de parrainer des programmes de reconnaissance, comme les tirages annuels de Noël, et de remettre des chèques-cadeau.

(traduction)»

[155] La description qui précède correspond presque en tous points à celle qui se trouve dans la réponse de Professional Personnel datée du 6 mai 1999. Le Conseil est d'avis que ces fonctions sont représentatives, à des degrés divers, de celles de toutes les agences qui fournissent des chauffeurs à Mackie, et qu'elles sont analogues à celles dont s'acquittent habituellement les services des ressources humaines ou du personnel interne de la plupart des organismes. Ainsi qu'il a été démontré, c'est Mackie qui exerce le contrôle et la direction la plus directe sur le travail accompli quotidiennement par les chauffeurs d'agence.

(Mackie Moving Systems Corporation, précitée, pages 64-67; c'est nous qui soulignons)

[9] Le banc initial a aussi examiné à fond la jurisprudence applicable, que nous n'entendons pas citer à nouveau en l'espèce, et il en est arrivé à la conclusion que la situation des chauffeurs d'agence était analogue, à tous égards, à celle sur laquelle la Cour suprême s'est penchée dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015:

[160] Le Conseil est d'avis que, contrairement à ce que d'aucuns ont soutenu dans le cadre des plaidoiries, l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, est analogue à l'affaire dont il est saisi en l'espèce pour ce qui est de l'aspect qui se rapporte aux chauffeurs d'agence, et il en arrive à la conclusion, en adoptant une perspective globale et en tenant compte de tous les facteurs pertinents, que l'employeur exerce un contrôle fondamental sur les chauffeurs d'agence fournis à Mackie. Les faits ne laissent subsister aucun doute: Mackie a notamment le dernier mot en matière d'embauchage; elle détermine lesquels des chauffeurs d'agence seront licenciés; elle fixe dans les faits leur taux de salaire. Mais surtout, Mackie détermine et contrôle tous les aspects de l'exécution du travail au quotidien: le nombre d'heures de travail, la manière d'accomplir le travail, l'endroit

Mackie generally owns the equipment used by the drivers to carry out their functions and all communications during the work day are with Mackie. The employment with Mackie is generally indeterminate and the employees identify with Mackie. Taking a balanced view of these and the other relevant factors outlined previously above, employer exercising fundamental control of the employees in question on a careful consideration of all the circumstances is Mackie.

(*Mackie Moving Systems Corporation, supra*, pages 71-72; emphasis added)

[10] In light of the above review, there can be no issue that the original panel's decision was based on the factual situation before it, the applicable law and a consideration of meaningful precedents. The original panel also determined that Professional's circumstances were different from those of Messrs. Pomeroy, Hill and Hammond, *inter alia*, because the union was not seeking their inclusion in the bargaining unit. More important, in our opinion, the original panel expressed the view that although those driving for these employers were employees under the relevant test, they shared a somewhat divergent community of interest with the consequence that they should be excluded. These are all findings of facts that are entirely within the appreciation of the original panel that heard the case. Notwithstanding the applicants' disagreement with the original panel's conclusions, the Board exercises a broad discretion to determine the issues relevant to its decision. This is because the Board is a specialized administrative tribunal, which is expected to apply its technical knowledge and experience of labour relations to the decision-making process. Therefore, a reconsideration panel will not substitute its discretion or refer the matter back to the original panel without some substantial reasons for doing so.

[11] The reconsideration panel also dismisses the applicant's *Charter* argument. In this regard, the applicant focuses on alleged unequal treatment and attempts to rely upon section 15 of the *Charter* in support of its position. Specifically, Professional alleges that it has been denied "[e]quality before and under Law." Section 15 of the *Charter* provides:

15.(1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without

où les articles doivent être ramassés et livrés, ainsi que la totalité des nombreux éléments mentionnés précédemment. Mackie est généralement propriétaire du matériel utilisé par les chauffeurs pour accomplir leur travail et toutes les communications se font avec elle au quotidien. Les employés sont généralement embauchés pour une durée indéterminée et ils s'identifient à l'entreprise de Mackie. Après avoir examiné attentivement ces divers points et les autres facteurs applicables mentionnés précédemment, le Conseil en arrive à la conclusion que Mackie est l'employeur qui exerce un contrôle fondamental sur les employés en cause.

(*Mackie Moving Systems Corporations, précitée*, pages 71-72; c'est nous qui soulignons)

[10] Étant donné ce qui précède, il ne fait aucun doute que le banc initial a fondé sa décision sur les faits qui lui ont été présentés, en tenant compte du droit applicable et des précédents pertinents. Le banc initial a aussi statué que la situation de Professional était différente de celle de MM. Pomeroy, Hill et Hammond, notamment, parce que le syndicat ne sollicitait pas leur inclusion dans l'unité de négociation. L'aspect le plus important, selon nous, c'est que le banc initial a statué que, même si, après application des critères pertinents, les particuliers conduisant des véhicules pour ces employeurs entrent dans la catégorie d'employés, la communauté d'intérêts de ce groupe était suffisamment différente pour justifier leur exclusion. Ce sont là des conclusions de fait qui relèvent de l'appréciation du banc initial qui a entendu l'affaire. Indépendamment du fait que la requérante conteste les conclusions du banc initial, le Conseil jouit d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour trancher les questions pertinentes à sa décision. Cela tient au fait que le Conseil est un tribunal administratif spécialisé, qui est censé appliquer ses connaissances techniques et son expérience des relations du travail pour se prononcer sur les affaires dont il est saisi. En conséquence, il doit exister des raisons impérieuses pour qu'un banc de révision substitue son jugement à celui du banc initial ou décide de lui renvoyer l'affaire.

[11] Le banc de révision rejette aussi l'argument de la requérante fondé sur la *Charte*. À cet égard, la requérante prétend être victime de traitement discriminatoire et invoque l'article 15 de la *Charte* au soutien de sa position. Professional soutient plus précisément qu'on lui a refusé le droit à l'«[é]galité devant la loi». L'article 15 de la *Charte* est libellé comme suit:

15.(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute

discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

(2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

[12] The general approach to the *Charter* was described by the Supreme Court of Canada (McIntyre J.) in *Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313:

... the *Charter*, with the possible exception of s. 6(2)(b) (right to earn a livelihood in any province) and s. 6(4), does not concern itself with economic rights.

...

... the overwhelming preoccupation of the *Charter* is with individual, political, and democratic rights with conspicuous inattention to economic and property rights,...

(pages 412-413)

[13] The Board has consistently held that section 15 of the *Charter* may not be invoked by a corporation. In *Maritime Employers' Association* (1987), 69 di 41; and 17 CLRBR (NS) 355 (CLRB no. 617), the Board noted that the case law on section 15 of the *Charter* reflects a consistent approach:

... one principle emerges from the existing case: the guarantee against discrimination embodied in section 15 is extended to individuals only. ...

(pages 49; and 365)

[14] Among other references, the Board relied on the judgment of the Federal Court (Trial Division) in *Smith, Kline & French Laboratories Limited v. Attorney General of Canada*, [1986] 1 F.C. 274 (confirmed, Federal Court of Appeal, *Smith, Kline & French Laboratories Ltd. v. Canada (Attorney General)*, [1987] 2 F.C. 359, leave to appeal to the Supreme Court denied April 9, 1987):

... The concepts of "life, liberty and security of the person" take on a colouration by association with each other and have to do with the bodily well-being of a natural person. As such, they

discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

[12] La Cour suprême du Canada (le juge McIntyre) a décrit le contexte de la *Charte* dans l'arrêt *Re Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313:

... la *Charte*, sauf peut-être l'al. 6(2)b) (le droit de gagner sa vie dans toute province) et le par. 6(4), ne s'intéresse pas aux droits économiques.

...

... la *Charte* se préoccupe d'abord et avant tout des droits individuels, politiques et démocratiques et... elle se désintéresse manifestement des droits économiques et des droits de propriété...

(pages 412-413)

[13] Le Conseil a toujours statué que les personnes morales ne peuvent pas invoquer l'article 15 de la *Charte*. Dans l'affaire *Association des employeurs maritimes* (1987), 69 di 41; et 17 CLRBR (NS) 355 (CCRT n° 617), le Conseil a souligné l'unique principe qui se dégage de la jurisprudence portant sur l'article 15 de la *Charte*:

... un principe se dégage de la jurisprudence existante: la garantie contre la discrimination que reconnaît l'article 15 n'est donnée qu'aux personnes physiques...

(pages 49; et 365)

[14] Dans cette affaire, le Conseil s'est notamment appuyé sur le jugement rendu par la Cour fédérale, Section de première instance, dans l'arrêt *Smith, Kline & French Laboratories Limited c. Procureur général du Canada*, [1986] 1 C.F. 274 (confirmé par la Cour d'appel fédérale, *Smith, Kline & French Laboratories Ltd. c. Canada (procureur général)*, [1987] 2 C.F. 359, pourvoi devant la Cour suprême refusé le 9 avril 1987):

... Le fait d'associer les concepts de «vie... liberté et... sécurité de sa personne» en colore le sens et ceux-ci se rapportent au bien-être physique d'une personne physique. Comme tels, ils

are not apt to describe any rights of a corporation nor are they apt to describe purely economic interests of a natural person. ...

(page 278)

[15] After reviewing a number of court decisions, the Board added, in *Maritime Employers' Association*, *supra*:

The difference in treatment to which the MEA [employer] objects is one between employers and unions. However, the purpose of section 15 of the Charter is to protect human dignity and ensure that an individual will not suffer harm because of his physical, social or other characteristics. Although an employer can be an individual, Part V [now Part I] of the *Code* does not view him as such, but rather as an economic entity that is a participant in collective labour relations. In controlling the conduct of these relations, the legislator gave official sanction to two economic, indeed political, forces - employers and unions. In this sense, neither of these entities can claim to be covered by the scope of section 15 of the Charter.

(pages 57; and 373; See also *Frederick Transport Limited* (1988), 73 di 33; and 88 CLC 16,021 (CLRB no. 674); *Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 80 di 105; and 14 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 792); and *Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 81 di 173 (CLRB no. 815).)

[16] In addition, the Supreme Court has recognized that section 15 of the *Charter* is to prevent discrimination against individuals on the grounds enumerated in the section as well as analogous grounds. When assessing whether an individual falls within "analogous" grounds, courts will consider whether the individual is a member of a discrete and insular minority deserving the protection of the *Charter*. Developing the test that courts must apply in deciding whether a right recognized in section 15 of the *Charter* has been infringed, the British Columbia Supreme Court said in *Re Andrews and Law Society of British Columbia* (1985), 22 D.L.R. (4th) 9:

... Without attempting an exhaustive definition, I would say that the essence of discrimination for the present purpose is the drawing of an irrational distinction between people based on some irrelevant personal characteristic for the purpose, or having the effect, of imposing on certain of them a penalty, disadvantage or indignity, or denying them an advantage ...

(page 16)

ne permettent pas de décrire les droits d'une société ni de décrire les intérêts purement économiques d'une personne physique...

(page 278)

[15] Après avoir examiné un certain nombre de décisions de tribunaux, le Conseil a ajouté ce qui suit dans *Association des employeurs maritimes*, précitée:

La différence de traitement dont l'Association [l'employeur] allègue être victime se pose entre **employeurs** et **syndicats**. En revanche, l'article 15 de la Charte vise à sauvegarder la dignité humaine et à assurer qu'un **individu** ne subira pas de préjudice en raison de ses caractéristiques physiques, sociales ou autres. Même si un employeur peut être une personne physique, la Partie V [maintenant Partie I] du *Code* ne s'adresse pas à lui sur ce plan, mais bien en tant qu'entité économique présente sur la scène des rapports collectifs du travail. En régissant la marche de ces rapports, le législateur encadre deux forces économiques, voire politiques, employeurs et syndicats. Sur ce plan, ni l'une ni l'autre de ces entités ne peut prétendre avoir été incluse dans la portée de l'article 15 de la Charte.

(pages 57; et 373; Voir aussi *Frederick Transport Limited* (1988), 73 di 33; et 88 CLC 16,021 (CCRT n° 674); *Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 80 di 105; et 14 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 792); et *Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 81 di 173 (CCRT n° 815).)

[16] En outre, la Cour suprême a reconnu que l'article 15 de la *Charte* vise à empêcher que des individus soient victimes de discrimination pour les motifs énumérés dans la disposition ou pour des motifs analogues. Pour déterminer si un individu est victime de discrimination pour l'un des motifs «analogues», les tribunaux s'emploient à établir si celui-ci fait partie d'une minorité discrète et isolée ayant droit à la protection de la *Charte*. En élaborant le critère que les tribunaux doivent appliquer pour trancher la question de savoir s'il y a eu violation d'un droit reconnu par l'article 15 de la *Charte*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a déclaré ce qui suit dans l'arrêt *Re Andrews and Law Society of British Columbia* (1985), 22 D.L.R. (4th) 9:

... Sans chercher à donner une définition exhaustive, je dirais que, aux fins de l'affaire dont je suis saisi en l'espèce, la discrimination est le fait d'établir une distinction irrationnelle entre des personnes en s'appuyant sur des caractéristiques personnelles non pertinentes et d'imposer à certaines d'entre elles, de manière intentionnelle, ou par voie de conséquence, une pénalité, un désavantage ou une indignité, ou encore de refuser un avantage...

(page 16; traduction)

[17] The Supreme Court elaborated in *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143:

... a distinction, whether intentional or not but based on grounds relating to personal characteristics of the individual or group, which has the effect of imposing burdens, obligations, or disadvantages on such individual or group not imposed upon others, or which withholds or limits access to opportunities, benefits, and advantages available to other members of society. ...

(page 174)

[18] Aside from the inapplicability of section 15 of the *Charter* to Professional as a corporation, Professional does not possess any characteristics either enumerated in subsection 15(1) or analogous thereto. Professional has not shown that it has suffered from “stereotyping, social prejudices or historical disadvantages” (see *Bernard LeBrun* (1994), 94 di 67 (CLRB no. 1066)).

[19] Finally, the Board rejects Professional’s *Charter* challenge for similar reasons as those expressed in *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 144; and 93 CLLC 16,018 (CLRB no. 980):

... The Union further argued that the right to equal treatment before the law under section 15 of the *Charter* would be negated were the Board to so decide [decide that replacement workers were not entitled to the same treatment as the bargaining unit employees].

The Union repeated that argument at the public hearing. However, it did not elaborate on, develop or expand on its position on this question, despite an explicit invitation from the Board to do so. The Union did not cite any case law or doctrine in support of that argument. In the circumstances, the Board considers that the mere statement of that argument, without a clear and persuasive demonstration of its merits, is not sufficient to persuade the Board to abandon the notion of employee adopted by the Board in its past decisions and by other labour relations boards in Canada.

(pages 149; and 14,130)

[20] While Professional has argued that the Board’s decision is contrary to section 15(1) of the *Charter*, it has not provided any support for this submission. The Board can find no basis on which it could agree with Professional that the *Charter* has been contravened. This argument is entirely without merit.

[17] La Cour suprême a fourni des précisions supplémentaires sur cette question dans l’arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143:

... une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d’un individu ou d’un groupe d’individus, qui a pour effet d’imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d’autres ou d’empêcher ou de restreindre l’accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d’autres membres de la société...

(page 174)

[18] Indépendamment du fait que l’article 15 de la *Charte* ne s’applique pas à Professional en sa qualité de personne morale, l’agence ne possède aucune des caractéristiques énumérées au paragraphe 15(1) ou des caractéristiques analogues. Professional n’a pas démontré qu’elle avait souffert de «stéréotypes, de préjugés sociaux ou de désavantages historiques» (voir *Bernard LeBrun* (1994), 94 di 67 (CCRT n° 1066)).

[19] Enfin, le Conseil rejette l’argument de Professional fondé sur la *Charte* pour des motifs semblables à ceux qui sont exposés dans l’affaire *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 144; et 93 CLLC 16,018 (CCRT n° 980):

... L’Union ajoute en outre que le droit à l’égalité devant la loi, établi à l’article 15 de la *Charte*, serait nié si telle était la décision du Conseil [que les travailleurs de remplacement n’avaient pas droit au même traitement que les membres de l’unité de négociation].

L’Union a réaffirmé cet argument à l’audience publique. Elle n’a toutefois pas autrement élaboré, développé ou détaillé son point de vue à ce sujet, malgré une invitation explicite du Conseil à cet effet. L’Union n’a soumis aucune autorité jurisprudentielle ou doctrinale à l’appui de cet argument. Dans les circonstances, le Conseil considère que la seule énonciation de cet argument, énonciation qui n’est pas appuyée d’une démonstration claire et persuasive de son bien-fondé, ne suffit pas à le convaincre de s’écarter de la notion d’employé retenue par le Conseil dans ses décisions antérieures et adoptée par d’autres conseils de relations du travail au Canada.

(pages 148-149; et 14,130)

[20] Professional a soutenu que la décision du Conseil allait à l’encontre du paragraphe 15(1) de la *Charte*, mais sans fournir d’éléments de preuve pour étayer sa position. Il n’existe aucune raison permettant de souscrire à l’argument de Professional qu’il y a eu violation de la *Charte*. Cet argument est, à tous égards, sans fondement.

[21] In the present instance, the original panel found that the factual situation of the applicant was different from that of Messrs. Pomeroy, Hill and Hammond, which were excluded by the certification. Such a conclusion excludes a finding of unequal treatment alleged by the applicant. Briefly put, the applicant is asking the reconsideration panel to make a different finding of fact without providing any new submissions as to facts that were not considered by the original panel or that were not available for consideration by the original panel. A reconsideration of the original decision is not an appeal or hearing *de novo*, nor does the legislation reveal an intent to have the reconsideration panel second-guess the original panel or substitute for its own judgment. Without some serious grounds that might justify reversing or staying the original panel's decision, the reconsideration panel will not interfere with the original panel's decision.

[22] Accordingly, and for the above reasons, the reconsideration panel dismisses the application. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

- Adams (Robert)*, [2001] CIRB no. 121
- Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143
- Andrews and Law Society of British Columbia (Re)* (1985), 22 D.L.R. (4th) 9 (B.C. S.C.)
- Cairns (George) et al.*, [2000] CIRB no. 70
- Frederick Transport Limited* (1988), 73 di 33; and 88 CLLC 16,021 (CLRB no. 674)
- Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 80 di 105; and 14 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 792)
- Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 81 di 173 (CLRB no. 815)
- LeBrun (Bernard)* (1994), 94 di 67 (CLRB no. 1066)
- Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CIRB no. 156
- Maritime Employers' Association* (1987), 69 di 41; and 17 CLRBR (NS) 355 (CLRB no. 617)
- Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88
- Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 144; and 93 CLLC 16,018 (CLRB no. 980)
- Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015

[21] Dans l'affaire qui nous occupe, le banc initial en est arrivé à la conclusion que la situation de fait de la requérante était différente de celle de MM. Pomeroy, Hill et Hammond, qui ont été exclus par l'ordonnance d'accréditation. Une telle conclusion écarte la prétention de la requérante qu'elle ait eu un traitement inégal. Bref, la requérante demande au banc de révision de tirer une conclusion de fait différente sans lui présenter quelque fait nouveau dont le banc initial n'a pas tenu compte ou qui n'a pas été porté à sa connaissance. Le réexamen d'une décision initiale n'est ni un appel, ni une nouvelle audition; nulle disposition de la loi n'investit le banc de révision du pouvoir de remettre en question la décision du banc initial ou de substituer son propre jugement. En l'absence de motifs sérieux pouvant justifier l'annulation ou le sursis d'exécution de la décision du banc initial, le banc de révision s'abstient d'intervenir dans la décision du banc initial.

[22] En conséquence, et pour les motifs exposés précédemment, le banc de révision rejette la demande. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

- Adams (Robert)*, [2001] CCRI n° 121
- Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143
- Andrews and Law Society of British Columbia (Re)* (1985), 22 D.L.R. (4th) 9 (C.S. C.-B.)
- Association des employeurs maritimes* (1987), 69 di 41; et 17 CLRBR (NS) 355 (CCRT n° 617)
- Cairns (George) et autres*, [2000] CCRI n° 70
- Frederick Transport Limited* (1988), 73 di 33; et 88 CLLC 16,021 (CCRT n° 674)
- Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 80 di 105; et 14 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 792)
- Larose-Paquette Autobus Inc.* (1990), 81 di 173 (CCRT n° 815)
- LeBrun (Bernard)* (1994), 94 di 67 (CCRT n° 1066)
- Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CCRI n° 156
- Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88
- Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 144; et 93 CLLC 16,018 (CCRT n° 980)
- Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015

Public Service Employee Relations Act (Alta.) (Re), [1987] 1 S.C.R. 313

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Smith, Kline & French Laboratories Limited v. Attorney General of Canada, [1986] 1 F.C. 274

Smith, Kline & French Laboratories Ltd. v. Canada (Attorney General), [1987] 2 F.C. 359

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, s.16.1

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canadian Charter of Rights and Freedoms, s. 15

Public Service Employee Relations Act (Alb.) (Re), [1987] 1 R.C.S. 313

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Smith, Kline & French Laboratories Ltd. c. Canada (procureur général), [1987] 2 C.F. 359

Smith, Kline & French Laboratories Limited c. Procureur général du Canada, [1986] 1 C.F. 274

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Charte canadienne des droits et libertés, art. 15

L100
- 822

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Gerry Balmer,
complainant,
and
BHP Billiton Diamonds Inc.; BHP Employees Association,
respondents.

CITED AS: Gerry Balmer

Board File: 22189-C

Decision no. 192
September 27, 2002

Application for certification - Employer domination of employee association - Collection and remittance of membership fees - Financial or other contribution by employer - Complainant alleged that contrary to sections 94(1)(a) and (b) of the *Code*, employer unlawfully participated in the formation and administration of the employee association and that it contributed financial and other support to the association during its organizing drive and certification application - The employer was collecting membership fees pursuant to authorized payroll deductions prior to certification which in turn formed part of the association's membership evidence filed in support of its certification application - Test for violation of section 94(1)(a) during an organization campaign is that of "strict neutrality" on the part of the employer, particularly in circumstances in which more than one organization is attempting to become certified for a group of employees - Neutrality is intended and designed to protect the employee association's independence from the employer, and to guarantee the employees' freedom to choose a bargaining agent - Complainant carries burden of proof - No evidence to suggest employer strayed from strict neutrality or interfered with employees' free choice of bargaining agent - No evidence that employees actually interpreted the employer's willingness to deduct the dues as interfering by showing support for the association - The union, and not the employer, placed the confidentiality of the employees' wishes in jeopardy by instructing new members to provide evidence of their support for the union to the employer - Although the association's decision to deduct membership fees through the

Motifs de décision

Gerry Balmer,
plaignant,
et
BHP Billiton Diamonds Inc.; BHP Employees Association,
intimées,

CITÉ: Gerry Balmer

Dossier du Conseil: 22189-C

Décision n° 192
le 27 septembre 2002

Demande d'accréditation - Domination de l'association syndicale par l'employeur - Perception et remise des cotisations syndicales - Contribution financière ou autre de l'employeur - Le plaignant alléguait que, en violation des alinéas 94(1)a) et b) du *Code*, l'employeur avait participé illégalement à la formation et à l'administration de l'association syndicale et lui avait apporté un appui financier et autre dans le cadre de la campagne de recrutement syndical et de la demande d'accréditation - L'employeur percevait les cotisations syndicales au moyen de retenues préautorisées sur la paie avant l'accréditation, lesquelles cotisations ont ensuite été soumises par le syndicat à titre de preuve de l'adhésion aux fins de la demande d'accréditation - Le critère applicable pour déterminer s'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)a) dans le cadre d'une campagne de recrutement syndical est celui de la «stricte neutralité» de l'employeur, notamment quand plusieurs organismes s'emploient à se faire accréditer comme agent négociateur d'un groupe d'employés - La neutralité vise à protéger l'indépendance de l'association syndicale face à l'employeur et à garantir aux employés la liberté de choisir leur agent négociateur - Le fardeau de la preuve appartient au plaignant - Aucune preuve n'a établi que l'employeur s'était écarté du principe de la stricte neutralité ou qu'il était intervenu pour influencer le choix de l'agent négociateur par les employés - Il n'existe aucune preuve que les employés ont considéré que l'employeur, en acceptant de percevoir les cotisations, manifestait son appui à l'association et intervenait ainsi dans la formation du syndicat - C'est le syndicat, non pas l'employeur, qui a compromis la

employer was in many ways unsound, the Board ought not to equate that decision with employer interference unless some independent evidence supports that conclusion - No such evidence exists in this case - Board will always examine with heightened scrutiny and suspicion any situation in which the employer becomes involved in the certification process - Board expects unions to protect employees by not allowing employers access to membership evidence.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan, and Mr. David Gourdeau, Members. A hearing was held on August 28 and 29, 2001 at Yellowknife, Northwest Territories. Due to Mr. David Gourdeau leaving the Board, this matter was reassigned to Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, pursuant to section 14.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances

Mr. Chris Buchanan, for Mr. Gerry Balmer, complainant;
Mr. Kim G. Thorne, for BHP Billiton Diamonds Inc.;
Mr. Paul N. K. Smith, for BHP Employees Association.

I - The Complaint

[1] The present matter deals with a complaint filed by Gerry Balmer (Mr. Balmer or the complainant) pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging that BHP Billiton Diamonds Inc. (formerly BHP Diamonds Inc.) (BHP or the employer) and the BHP Employees Association (the Association or the union), violated sections 94(1)(a) and 94(1)(b) of the *Code*.

[2] The complainant alleges that BHP participated in and interfered in the formation and administration of the Association and that BHP contributed financial or other support to the Association, in violation of sections 94(1)(a) and 94(1)(b) of the *Code*. The complainant alleges that the Association has also contravened the same provisions of the *Code* by acting on the employer's behalf. The complaint focuses on the

confidentialité des souhaits des employés en demandant aux nouveaux membres de fournir à l'employeur la preuve de leur appui au syndicat - Bien que la décision de l'association de faire prélever les cotisations syndicales par l'employeur ait été mal fondée à bien des égards, le Conseil doit se garder de conclure à l'intervention de l'employeur à moins qu'il existe quelque preuve indépendante étayant cette conclusion. - Il n'existe aucune preuve de ce genre en l'espèce - Le Conseil examinera toujours avec grand soin et méfiance les situations où l'employeur prend part au processus d'accréditation - Le Conseil s'attend à ce que les syndicats protègent les employés en faisant en sorte que l'employeur ne puisse avoir accès à la preuve de l'adhésion.

Le Conseil était composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M^{me} Karen S. Brennan et M. David Gourdeau, Membres. Une audience a été tenue les 28 et 29 août 2001 à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest). M. David Gourdeau ayant quitté le Conseil, la présente affaire a été réassignée à M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, conformément à l'article 14.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

M^e Chris Buchanan, pour M. Gerry Balmer, plaignant;
M^e Kim G. Thorne, pour BHP Billiton Diamonds Inc.;
M^e Paul N. K. Smith, pour la BHP Employees Association.

I - La plainte

[1] La présente affaire concerne une plainte que M. Gerry Balmer (M. Balmer ou le plaignant) a déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant que BHP Billiton Diamonds Inc. (auparavant BHP Diamonds Inc.) (BHP ou l'employeur) et la BHP Employees Association (l'Association ou le syndicat) ont contrevenu aux alinéas 94(1)a) et 94(1)b) du *Code*.

[2] Le plaignant allègue que, d'une part, BHP a participé à la formation et à l'administration de l'Association et est intervenue dans celles-ci et que, d'autre part, elle a fourni une aide financière ou autre à l'Association, contrairement aux alinéas 94(1)a) et 94(1)b) du *Code*. Il allègue également que l'Association a contrevenu aux mêmes dispositions du *Code* en agissant pour le compte de l'employeur. La

relationship between the employer and the Association, and more specifically on the method by which the Association collected dues as membership evidence for its certification application.

[3] In summary, the complainant's complaint indicated that:

- the employer interfered in the formation and administration of the Association by assisting the Association with its organizing campaign by collecting membership fees from the Association's members on behalf of the Association pursuant to authorized payroll deductions and remitting them to the Association. This membership information was later used by the Association to support its certification application;
- the employer contributed financial or other support to the Association by collecting and remitting these membership dues free of charge to the Association; and
- the Association and the employer have, contrary to section 94 of the *Code*, gerrymandered a Board ordered representation vote by agreeing to a voters list that purposely excludes 17 employees who have the right to vote. At least 15 of these 17 individuals do not support the Association. In addition, two other employees names were on the voters list who should not be able to vote because they were not employed in the bargaining unit at the time that the vote was held.

II - Background and Facts

[4] On June 30, 2000, the Association applied for certification as bargaining agent for the employees of the employer (Board file no. 21299-C). In its application, the Association proposed the following bargaining unit:

All non-management employees located either at Ekati Mine Site or Administration offices in Yellowknife.

[5] On September 8, 2000, the Association amended its certification application so that its proposed unit comprised "all non-managerial employees of BHP at the Ekati mine site, except for supervisory, human

plainte porte principalement sur la nature de la relation qui lie l'employeur et l'Association, et plus particulièrement sur la méthode par laquelle l'Association a perçu les cotisations comme preuve d'adhésion aux fins de sa demande d'accréditation.

[3] En résumé, le plaignant allègue ce qui suit:

- l'employeur est intervenu dans la formation et l'administration de l'Association puisqu'il a fourni de l'aide à cette dernière aux fins de sa campagne de recrutement en percevant des cotisations syndicales auprès des membres de l'Association pour le compte de celle-ci, conformément aux autorisations d'effectuer des retenues salariales, et en remettant les sommes ainsi retenues à l'Association. Cette information relative à l'appartenance syndicale des employés a été utilisée subséquemment par l'Association à l'appui de sa demande d'accréditation;
- l'employeur a fourni une aide financière ou autre à l'Association en percevant les cotisations syndicales en question et en les remettant à l'Association, sans contrepartie;
- contrairement à l'article 94 du *Code*, l'Association et l'employeur ont manipulé le scrutin de représentation ordonné par le Conseil en se mettant d'accord sur une liste des électeurs qui excluait délibérément 17 employés ayant le droit de voter. Au moins 15 de ces 17 personnes n'appuient pas l'Association. De plus, deux autres employés dont le nom figure sur la liste des électeurs ne devraient pas être habiles à voter puisqu'ils ne faisaient pas partie de l'unité de négociation au moment où le scrutin a été tenu.

II - Contexte factuel

[4] Le 30 juin 2000, l'Association a demandé d'être accréditée à titre d'agent négociateur des employés de BHP (dossier du Conseil n° 21299-C). Dans sa demande, l'Association a proposé l'unité de négociation suivante:

Tous les employés d'exécution travaillant soit à la mine Ekati, soit aux bureaux de l'administration à Yellowknife.

[5] Le 8 septembre 2000, l'Association a modifié sa demande d'accréditation de manière que l'unité qu'elle proposait inclue «tous les employés d'exécution de BHP travaillant à la mine Ekati, à l'exception des

resources, environmental and resource planning, security, finance, marketing, external affairs, and temporary personnel”.

[6] The Board concluded in *BHP Diamonds Inc.*, March 21, 2001 (CIRB LD 419) that the bargaining unit proposed by the union in its amended application and subsequently agreed upon by the employer was appropriate for collective bargaining, and stated as follows:

The Board finds the applicant to be a trade union within the meaning of the *Code*. With respect to the proposed bargaining unit description, the Board has reviewed and considered the submissions of the parties concerning the agreed-to bargaining unit description. The Board is of the view that the unit proposed by the parties is appropriate for collective bargaining. When determining the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining pursuant to section 27 of the *Code*, the Board is not required to determine the ideal unit, or even the most appropriate unit, but only an appropriate unit (see *Royal Aviation Inc.*, [2000] CIRB no. 69; *National Bank of Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542); and *Purolator Courier Ltd.* (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730).

The determination of a bargaining unit description is of course a question of fact to be determined in the particular circumstances of each case. The latitude of the Board in determining the appropriateness of a bargaining unit is greater when dealing with an application for certification of previously unorganized employees than it would be in the review of an established unit (see *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204)). Nonetheless, the Board notes that its acceptance of the proposed unit, in the particular circumstances of the present application, does not create a binding precedent for other cases nor does it mean that those individuals excluded from the scope of the unit are not “employees” under the *Code* (see *Canada Post Corporation* (1993), 93 di 52 (CLRB no. 1039); and *AGT Limited* (1992), 90 di 195 (CLRB no. 984)).

(pages 3-4)

[7] The membership evidence provided by the Association in support of its certification application was collected in a very unusual manner. The employees signed applications for membership but, rather than pay the requisite \$5.00 membership fee directly to the Association, employees signed an authorization allowing the employer to deduct membership dues of \$20.00 per month directly from their pay to be remitted to the Association. The employer complied with these authorizations and deducted and remitted the dues accordingly. As a result, the employer became aware of the extent of the Association’s support among the

superviseurs, des employés des services des ressources humaines, de l’environnement et de la planification des ressources, de la sécurité, des finances, du marketing et des affaires extérieures, ainsi que du personnel temporaire» (traduction).

[6] Dans l’affaire *BHP Diamonds Inc.*, 21 mars 2001 (CCRI LD 419), le Conseil a conclu que l’unité de négociation proposée par le syndicat dans sa demande modifiée, à laquelle l’employeur a subséquemment donné son accord, était habile à négocier collectivement, et il a déclaré ce qui suit:

Le Conseil conclut que la requérante est un syndicat au sens du *Code*. En ce qui concerne la description proposée de l’unité de négociation, le Conseil a examiné et étudié les observations des parties sur la description de l’unité de négociation convenue. Le Conseil estime que l’unité proposée par les parties est habile à négocier collectivement. Au moment de déterminer l’unité qui à son avis, est habile à négocier collectivement conformément à l’article 27 du *Code*, le Conseil n’est pas tenu de déterminer l’unité idéale ni même celle qui est la plus appropriée, mais seulement une unité habile à négocier (voir *Royal Aviation Inc.*, [2000] CCRI n° 69; *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542); et *Purolator Courrier Ltée* (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730)).

La description d’une unité de négociation soulève bien sûr une question de fait qui doit être tranchée selon les circonstances particulières de chaque cas. La latitude dont jouit le Conseil lorsqu’il doit déterminer l’habileté d’une unité à négocier collectivement est plus grande lorsqu’il s’agit d’une demande d’accréditation concernant des employés non syndiqués qu’elle ne l’est lorsqu’il s’agit de revoir une unité déjà établie (voir *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204)). Néanmoins, le Conseil fait remarquer que son acceptation de l’unité proposée, dans les circonstances particulières de la présente demande, ne crée aucun précédent impératif à l’égard d’autres affaires et ne signifie pas non plus que les personnes exclues de la portée de l’unité ne sont pas des «employés» au sens du *Code* (voir *Société canadienne des postes* (1993), 93 di 52 (CCRT n° 1039); et *AGT Limited* (1992), 90 di 195 (CCRT n° 984)).

(pages 3-4)

[7] La preuve d’adhésion que l’Association a produite à l’appui de sa demande d’accréditation a été recueillie d’une manière fort inhabituelle. Les employés ont signé des demandes d’adhésion mais, plutôt que de payer les cotisations obligatoires de 5 \$ directement à l’Association, ils ont signé un formulaire autorisant l’employeur à retenir des cotisations de 20 \$ par mois directement sur leur salaire et à remettre ensuite les sommes ainsi retenues à l’Association. L’employeur s’est conformé à ces formulaires d’autorisation et a déduit et remis les cotisations en conséquence. Par le fait même, il a pu prendre connaissance de l’ampleur de

employees, and became aware of which employees supported the Association. The Board decided to order a representation vote to determine the wishes of the employees. The results of that vote have been sealed pending the outcome of the present complaint. Again from *BHP Diamonds Inc.*, *supra*:

With respect to the membership evidence, the Board is concerned with the very unusual method used by the Association to collect the minimum \$5.00 fee from the employees who signed an application for membership in the Association. Instead of collecting the \$5.00 fee from the employee when he or she was applying for membership, the union asked the employee to sign a consent to payroll deduction form authorizing a monthly deduction from his or her paycheck. The signed consent form was then forwarded to BHP's payroll department who makes the deductions for union dues as authorized by the consent form and sends the deducted amount to the Association.

Section 24 of the Board's Regulations [*Regulations Relating to the Canada Labour Relations Board, 1992*] provides as follows:

"24. In any application relating to bargaining rights, the Board may accept as evidence of membership in a trade union evidence that a person

(a) has signed an application for membership in the trade union; and

(b) has paid at least five dollars to the trade union for or within the six-month period immediately before the date on which the application was filed."

The Board considers the requirements regarding membership evidence, as set out in the Regulations, very seriously, including the requirement to pay a membership fee of a minimum of \$5.00. Non-compliance with these requirements is usually viewed by the Board as a substantive deficiency rather than a technical breach and the Board will apply the standard rigorously when scrutinizing membership evidence submitted by the applicant union (*S.G.T. 2000 Inc.*, [1999] CIRB no. 9; and 99 CLLC 220-055; and *Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited* (1993), 91di 130; and 93 CLLC 16,023 (CLRB no. 999)).

In the present matter, no receipts were issued, as is the normal case, nor was a representative of the Association able to witness the actual payment by each employee. However, there is evidence, as shown by the Association's bank account statement and print out for the relevant six-month period, indicating that each of the members has paid at least \$5.00 to the trade union as required by section 24 of the Regulations. The employees did sign the deduction authorizations personally in conjunction with signing the membership application witnessed by the organizer, and deductions were made from the wages of each employee.

While the method of collecting dues by the Association technically meets the requirements of section 24 of the

l'appui dont jouissait l'Association auprès des employés et savoir qui, parmi eux, appuyaient l'Association. Le Conseil a décidé d'ordonner un scrutin de représentation pour connaître la volonté des employés. Les résultats de ce scrutin ont été scellés en attendant l'issue de la présente plainte. Voici un autre extrait de la décision rendue dans l'affaire *BHP Diamonds Inc.*, précitée:

En ce qui a trait à la preuve d'adhésion, le Conseil s'inquiète de la méthode plutôt inhabituelle utilisée par l'Association pour percevoir les frais minimum de 5 \$ auprès des employés qui ont signé une demande d'adhésion à l'Association. Au lieu de recueillir les frais de 5 \$ auprès de l'employé au moment de sa demande d'adhésion, le syndicat lui a demandé de signer un formulaire autorisant une retenue salariale mensuelle sur son chèque de paie. Le formulaire de consentement signé a ensuite été transmis au service de la paie de BHP, qui effectue la retenue des cotisations syndicales conformément au formulaire de consentement, et remet les sommes ainsi déduites à l'Association.

L'article 24 du Règlement du Conseil [*Règlement de 1992 concernant le Conseil canadien des relations du travail*] prévoit ce qui suit:

«24. Pour toute demande concernant les droits de négociation, le Conseil peut accepter comme preuve d'adhésion d'une personne à un syndicat:

a) la signature par elle d'une demande d'adhésion au syndicat;

b) le versement par elle d'au moins cinq dollars, effectué à l'égard ou cours de la période de six mois qui précède la date de dépôt de la demande.»

Le Conseil examine les exigences concernant la preuve d'adhésion prévue par le Règlement, de façon très sérieuse, notamment l'exigence de payer un minimum de 5 \$ comme frais d'adhésion. Le non-respect de ces exigences est habituellement considéré par le Conseil comme un défaut de fond et non pas comme un vice de forme, et le Conseil appliquera la norme rigoureusement quand il examinera la preuve d'adhésion soumise par le syndicat requérant (voir *S.G.T. 2000 Inc.*, [1999] CCRI n° 9; et 99 CLLC 220-055; et *Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited* (1993), 91di 130; et 93 CLLC 16,023 (CCRT n° 999)).

En l'espèce, aucun reçu n'a été émis, comme c'est normalement le cas, et le représentant de l'Association n'a pas pu non plus attester le paiement effectif par chaque employé. Toutefois, comme l'indiquent le relevé bancaire de l'Association et le relevé imprimé pour la période de six mois pertinente, il existe une preuve, que chaque membre a payé au moins 5 \$ au syndicat conformément à l'article 25 du Règlement. Les employés ont signé personnellement les autorisations de prélèvement lorsqu'ils ont signé leur demande d'adhésion, comme a pu en attester l'organisateur, et des retenues ont été faites sur leur salaire.

Bien que la méthode de prélèvement des cotisations syndicales par l'Association soit techniquement conforme aux exigences

Regulations, it totally disregards the confidentiality of the membership evidence. The reason why the Association chose such a method for collecting dues and the reason why the employer agreed to this method cannot be understood by the Board. The method chosen by the Association is certainly both unusual and not to be a preferred method for obvious reasons.

Section 25 of the Regulations reads as follows:

“25. The Board shall not disclose to anyone evidence that could, in the Board’s opinion, reveal membership in a trade union, opposition to the certification of a trade union or the wish of any employee to be represented by or not to be represented by a trade union, unless the Board considers that such disclosure would be in furtherance of the objectives of the Act.”

It appears that the confidentiality of membership is for the employees to waive if such is their desire. In the present situation, it could be argued that the employees have waived this confidentiality by signing the consent to payroll deduction. More importantly, there are no complaints of breach of confidentiality or allegations of intimidation or coercion. The method used was acceptable to both the Association and the employees who signed the authorizations (at least initially), and was not objected to by the employer. The Board, nevertheless, wishes to express its concerns with the method used by the Association for collecting dues and wishes to impress on the parties that it does not encourage such a practice.

The Board is satisfied that a representation vote is appropriate in the circumstances for the purposes of determining whether the employees in the agreed-to unit described hereunder wish to have the Association represent them as their bargaining agent, and the Board so orders pursuant to section 29(1) of the *Code*.

(pages 4-6)

[8] A vote was conducted from May 8, 2001 to May 17, 2001 at the mine site. Those entitled to vote were “those employees employed by the employer as at the date of the amended application, September 8, 2000, who remain so employed on the day of the vote” (see *BHP Diamonds Inc.*, *supra*).

[9] With his unfair labour practice complaint, the complainant also filed a request for standing in the certification application. By decision dated June 14, 2001, the Board dismissed the complainant’s application to be added as a party or intervenor in the certification application. The Board advised that it would, however, hear the parties with respect to the present unfair labour practice complaint and in particular with respect to the allegations of employer domination or interference. The Board advised that the certification application would be held in abeyance and the ballot box sealed pending the outcome of the

de l’article 24 du Règlement, elle va tout à fait à l’encontre du caractère confidentiel de la preuve d’adhésion. Le Conseil ne comprend pas la raison pour laquelle le syndicat a choisi une telle méthode et pourquoi l’employeur l’a acceptée. La méthode choisie par l’Association est certainement, à la fois, inhabituelle et déconseillée, pour des raisons évidentes.

L’article 25 du Règlement est libellé dans les termes suivants:

«25. Le Conseil ne peut divulguer à qui que ce soit des éléments de preuve qui, à son avis, pourraient révéler l’adhésion à un syndicat, l’opposition à l’accréditation d’un syndicat ou la volonté de tout employé d’être ou de ne pas être représenté par un syndicat, à moins qu’il n’estime qu’une telle divulgation contribuerait à la réalisation des objectifs de la Loi.»

Il semble que les employés peuvent renoncer au caractère confidentiel de leur adhésion s’ils le désirent. En l’espèce, on pourrait soutenir que les employés avaient renoncé à ce caractère confidentiel en signant le formulaire de consentement à une retenue salariale. Qui plus est, il n’y a aucune plainte de manquement au caractère confidentiel, ni d’allégation d’intimidation ou de coercition. La méthode utilisée était acceptable, tant pour l’Association que pour les employés qui ont signé les formulaires d’autorisation, du moins à l’origine, et l’employeur ne s’y est pas opposé. Toutefois, le Conseil souhaite faire part de ses réserves à l’égard de la méthode utilisée par l’Association pour percevoir les cotisations et faire comprendre aux parties qu’il n’encourage pas une telle pratique.

Le Conseil est convaincu qu’il y a lieu de tenir un scrutin de représentation dans les circonstances afin de déterminer si les employés dans l’unité convenue, décrite ci-dessus, souhaitent que l’Association les représente à titre d’agent négociateur, et le Conseil en ordonne ainsi, conformément au paragraphe 29(1) du *Code*.

(pages 4-6)

[8] Un scrutin a été tenu du 8 au 17 mai 2001 à la mine. Seuls «les employés travaillant pour l’employeur à la date du dépôt de la demande modifiée, soit le 8 septembre 2000, et qui sont encore des employés le jour du scrutin» étaient habiles à voter (voir *BHP Diamonds Inc.*, précitée).

[9] Conjointement à sa plainte de pratique déloyale de travail, le plaignant a déposé une demande en vue d’être reconnu comme ayant qualité pour agir dans le cadre de la demande d’accréditation. Dans une décision datée du 14 juin 2001, le Conseil a rejeté la demande du plaignant en vue d’être ajouté à titre de partie ou d’intervenant dans le cadre de la demande d’accréditation. Le Conseil a indiqué qu’en revanche il entendrait les parties sur la présente plainte de pratique déloyale de travail, plus particulièrement sur les allégations relatives à la domination de l’employeur ou à son ingérence. Le Conseil a indiqué que la demande

present unfair labour practice complaint and that any determination with respect to the voters' list would be made following the determination of the complaint.

[10] Shortly before the dates fixed for the commencement of the hearing of the present complaint, the complainant's counsel sought:

- a summons *duces tecum* to require Mr. Paul Smith, counsel for the Association, to attend at the hearing to give evidence and to bring any documents in his possession related to any meetings he attended between the Association and the employer; and as well

- an order for the production of documents created between October 19, 1999 and March 3, 2000 related to meetings between the Association and the employer where membership evidence, the manner of collecting membership evidence, or the possibility of the employer voluntarily recognizing the Association was discussed.

[11] By letter dated August 21, 2001, the Board rendered the following decision:

The Board has reviewed the submissions of the parties and the submissions of Mr. Keith B. Bergner counsel for Mr. Paul Smith with respect to the applicant's request seeking a summons and an order for production of documents by the respondent employer and the respondent Association.

With respect to the request for the issuance of a summons *duces tecum* compelling Mr. Paul Smith to testify, the Board is not convinced that the possible testimony of Mr. Smith is appropriate or necessary in the circumstances.

With respect to the production of any notes Mr. Smith may have written at or following the meeting he attended on November 15, 1999, the Board is of the view that the nature of the notes are privileged and not producible.

The Board will issue separate reasons for decision of its present findings.

With respect to the request for production of documents, and subject to the above findings, the Board directs the Association and the employer to produce the following documents if such documents exist and have not already been disclosed.

Any documents, created between October 19, 1999 and March 3, 2000 pertaining to any meetings or discussions between the BHP Employees Association and BHP Diamonds

d'accréditation serait laissée en suspens, que la boîte de scrutin serait scellée en attendant l'issue de la présente plainte de pratique déloyale de travail, et que toute décision concernant la liste des électeurs serait prise à la suite de la décision relative à la plainte.

[10] Peu avant la date prévue de l'audience relative à la présente plainte, le procureur du plaignant a demandé ce qui suit:

- une assignation forçant M^e Paul Smith, procureur de l'Association, à se présenter à l'audience afin de témoigner et à apporter tout document en sa possession se rapportant à toute rencontre à laquelle il a pu assister entre l'Association et l'employeur;

- une ordonnance en vue de la production de documents créés entre le 19 octobre 1999 et le 3 mars 2000, se rapportant à des réunions tenues entre l'Association et l'employeur, au cours desquelles les discussions ont porté sur la preuve d'adhésion, la méthode de perception de la preuve d'adhésion ou la possibilité que l'employeur reconnaisse volontairement l'Association.

[11] Dans une lettre datée du 21 août 2001, le Conseil a rendu la décision suivante:

Le Conseil a examiné les observations des parties et celles de M. Keith B. Bergner, le procureur de M^e Paul Smith, relativement à la demande du requérant visant à obtenir une assignation et une ordonnance obligeant l'employeur et l'Association intimés à produire des documents.

En ce qui concerne la demande visant à obtenir une assignation forçant M^e Paul Smith à témoigner, le Conseil n'est pas convaincu que le témoignage que donnerait probablement M. Smith soit approprié ou nécessaire dans les circonstances.

En ce qui concerne la production des notes que M^e Smith a pu prendre au cours ou à la suite de la réunion à laquelle il a assisté le 15 novembre 1999, le Conseil est d'avis que ces notes sont visées par un privilège et qu'elles ne doivent pas être produites.

Le Conseil prononcera des motifs de décision distincts à l'appui des présentes conclusions.

Pour ce qui est de la demande visant la production de documents, et sous réserve des conclusions précédentes, le Conseil ordonne à l'Association et à l'employeur de produire les documents suivants si ceux-ci existent et qu'ils n'ont pas déjà été communiqués:

Tout document créé entre le 19 octobre 1999 et le 3 mars 2000 concernant toute réunion ou discussion entre la BHP Employees Association et BHP Diamonds ou leurs

or their representatives at which any of the following was discussed:

- (a) the Association's membership evidence;
- (b) the manner in which the Association would or was obtaining membership evidence;
- (c) whether BHP Diamonds would voluntarily recognize the BHP Employees Association; or
- (d) whether BHP Diamonds would otherwise recognize the BHP Employees Association as representing some or all of its employees.

Should there be any disagreement between the parties as to the production of specific documents, the Board will hear the parties at the commencement of the hearing on August 28, 2001.

représentants, au cours de laquelle l'un ou l'autre des sujets suivants a été abordé:

- a) la preuve d'adhésion à l'Association;
- b) la manière dont l'Association obtenait ou obtiendrait une preuve d'adhésion;
- c) la possibilité que BHP Diamonds reconnaisse volontairement la BHP Employees Association;
- d) la question de savoir si BHP Diamonds reconnaîtrait par ailleurs la BHP Employees Association comme représentant une partie ou la totalité de ses employés.

S'il y a désaccord entre les parties sur la production de certains documents, le Conseil entendra les parties à l'ouverture de l'audience le 28 septembre 2001.

(traduction)

[12] By correspondence filed with the Board on February 20, 2002, the employer advised that the name of BHP Diamonds Inc. had been changed to BHP Billiton Diamonds Inc. and the Board therefore made the required changes in the present file.

[12] Dans une lettre déposée au Conseil le 20 février 2002, l'employeur a indiqué que le nom de BHP Diamonds Inc. avait été changé et que l'entreprise s'appelait maintenant BHP Billiton Diamonds Inc. Le Conseil a par conséquent effectué les changements nécessaires dans le présent dossier.

[13] Ekati is an open-pit diamond mine, which is located approximately 300 kilometers northeast of Yellowknife. It is a fly-in operation, that is, the access to the mine is by air except for approximately six to seven weeks during the winter season when access by ground is possible. The facilities at the mine include a cafeteria and three floors of dormitory rooms with a lounge on each floor. The employees at the mine are paid an annual salary. They work twelve hours a day for a two-week period followed by two weeks off. During the two-week work period, the employees remain at the mine site.

[13] Ekati est une mine de diamants à ciel ouvert située à 300 kilomètres environ au nord-est de Yellowknife. Il s'agit d'une exploitation à accès aérien, ce qui signifie que l'on ne peut y parvenir que par voie aérienne, sauf pendant six ou sept semaines en hiver, lorsqu'il est possible d'y accéder par voie terrestre. Les installations de la mine comprennent une cafétéria et des dortoirs répartis sur trois étages, chacun de ces étages étant doté de son propre salon. Les employés de la mine touchent un salaire annuel. Ils travaillent douze heures par jour pendant une période de deux semaines, qui est suivie d'un congé de deux semaines. Pendant la période de travail de deux semaines, les employés demeurent à la mine.

[14] As a result of agreements between BHP, the Northwest Territories' government and various First Nations in the North with respect to the development of the Ekati mine, the composition of the workforce at the mine is unique and includes 75% Aboriginals; 15% Northerners and 10% from the rest of Canada.

[14] En raison d'ententes conclues entre BHP, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et différentes Premières nations dans le Nord concernant l'exploitation de la mine Ekati, la composition de la main-d'oeuvre à la mine est particulière: 75 % des employés sont des Autochtones, 15 % proviennent des Territoires du Nord-Ouest et 10 %, du reste du Canada.

[15] The evidence establishes that there were several unions interested in organizing the workers at the mine. The first union to express interest was the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) in or about November 1998. From approximately the summer to the spring of 2000, there were two other union

[15] La preuve a permis d'établir que plusieurs syndicats étaient intéressés à syndiquer les travailleurs de la mine. Le premier syndicat ayant fait part de son intérêt - vers le mois de novembre 1998 - est le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada). À partir du printemps de 2000

organizing drives, one by the United Steelworkers of America (USWA) and one by the Association. The Association filed its certification application on June 30, 2000. By the summer of 2000 there remained only one active organizing drive, being the one by the Association, the USWA having eventually ceased its organization campaign without applying for certification. In the spring of 2001, there were two interested unions again, the Association and the Public Service Alliance of Canada (PSAC).

[16] The complainant is a PSAC supporter and the PSAC is interested in representing the employees at the mine.

III - Summary of Evidence

[17] At the hearing of the present complaint, each party called one witness. The complainant testified on his own behalf, Mr. Tim Butler testified for the employer, and Mr. Gerry Oliver testified for the Association. It is useful to summarize the evidence of each witness.

Gerry Balmer

[18] The complainant is a Third-Class Pilot and Engineer by trade. He holds a certificate in business administration and a diploma in computer science analysis. Prior to his employment at the mine, the complainant worked as a property manager for the Bank of Canada in Calgary. The complainant explained that his wife was a nurse at the mine, and this prompted him to apply for a position there in January of 1998. He was hired at the mine as a boiler operator in June 1998.

[19] The complainant stated that he first became aware of the USWA's attempts to organize the workers at the mine in June or July of 1999. Approximately one month to six weeks later, employees at the mine started to talk about forming an employee association. The complainant explained that he attended as many meetings of the Association as he could in order to obtain as much information as possible. According to the complainant, a lot of the discussions at the Association meetings that he attended centered on why the employees did not need a traditional union at BHP and how an employee association would be an effective alternative to a union. According to the complainant, nothing was said at the meetings that he attended about

environ, il y a eu deux autres campagnes de recrutement syndical, l'une menée par les Métallurgistes unis d'Amérique (MUA) et l'autre, par l'Association. Cette dernière a déposé sa demande d'accréditation le 30 juin 2000. À l'été 2000, il n'y avait plus qu'une seule campagne de recrutement syndical en cours, soit celle de l'Association, les MUA ayant finalement mis un terme à leur campagne sans demander l'accréditation. Au printemps de 2001, deux syndicats étaient intéressés: l'Association et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

[16] Le plaignant est un partisan de l'AFPC, qui est intéressée à représenter les employés à la mine.

III - Résumé de la preuve

[17] À l'audience tenue dans le cadre de la présente plainte, chaque partie a appelé un témoin. Le plaignant a témoigné pour son compte, M. Tim Butler a témoigné pour celui de l'employeur, et M. Gerry Oliver, pour l'Association. Il est utile de résumer le témoignage de chacun.

Gerry Balmer

[18] Le plaignant est pilote de troisième classe et ingénieur de métier. Il détient un certificat en administration des affaires et un diplôme d'analyste informatique. Avant de travailler à la mine, il était gestionnaire immobilier à la Banque du Canada, à Calgary. Le plaignant a expliqué que c'est parce que son épouse était infirmière à la mine qu'il avait décidé d'y postuler un emploi au mois de janvier 1998. Au mois de juin 1998, il a été engagé à titre d'opérateur de chaudières.

[19] Le plaignant a déclaré qu'il avait pris connaissance des tentatives des MUA de syndiquer les travailleurs de la mine au mois de juin ou juillet 1999. Quatre à six semaines plus tard, les employés de la mine ont commencé à discuter de la formation d'une association d'employés. Le plaignant a expliqué qu'il avait assisté au plus grand nombre de réunions de l'Association possible afin d'obtenir le plus d'information possible. Selon le plaignant, une bonne partie des discussions qui ont eu lieu lors des réunions de l'Association auxquelles il a assisté portaient sur la question de savoir pourquoi les employés n'avaient pas besoin d'un syndicat traditionnel à la mine de BHP et en quoi une association d'employés constituerait une solution de

the Association attempting to be voluntarily recognized by BHP.

[20] The complainant testified that, although he had already given his support to the USWA, he also became a member of the Association in April 2000 in order to participate in the Association's meetings and obtain additional information. He explained that in order to become a dues-paying member of the Association, he attended a meeting chaired by Gerry Oliver. He asked to become a member and completed a membership application form as well as a consent to payroll deduction form. According to the complainant, dues did not start being deducted from his pay until the month of June.

[21] The complainant testified that he understood when he signed the consent to payroll deduction form that the employer would be aware of his application for membership in the Association and assumed this was acceptable since the employer appeared to support the Association.

[22] According to the complainant, there was no posting of information by any of the unions attempting to organize the employees permitted by the employer. The USWA approached the Association and proposed the two unions make a joint demand to the employer for permission to post union information but this proposal was rejected by the Association. The complainant states that there were postings by the Association in different locations at the work place for a period of approximately three months starting February 2001. He stated that he was not aware of any other unions posting information at the work premises or whether any other union attempted to post information.

[23] The complainant indicated that he stopped supporting the USWA in May of 2000 because of a personality conflict. He stopped supporting the Association around September 2000. He prepared a revocation of dues deductions form in order to stop his dues payment to the Association. He decided along with some other workers to solicit other unions to represent the workers. Three other unions were contacted including the PSAC, which is the union that the complainant ultimately decided to support. That

rechange efficace. D'après le plaignant, rien ne portait, au cours des réunions auxquelles il a assisté, sur la tentative de l'Association d'être reconnue volontairement par BHP.

[20] Le plaignant a déclaré que, bien qu'il ait déjà accordé son appui aux MUA, il avait adhéré également à l'Association au mois d'avril 2000 afin de participer aux réunions de celle-ci et d'obtenir des renseignements supplémentaires. Il a expliqué que, dans le but de devenir membre en règle de l'Association, il avait assisté à une réunion présidée par Gerry Oliver. Il avait fait part de son désir de devenir membre, puis rempli un formulaire de demande d'adhésion ainsi qu'un formulaire de consentement à des retenues salariales. D'après le plaignant, les retenues n'ont été effectuées qu'à partir du mois de juin.

[21] Le plaignant a témoigné qu'il avait cru comprendre, lorsqu'il a signé le formulaire de consentement aux retenues salariales, que l'employeur serait au courant de sa demande d'adhésion à l'Association; il a tenu pour acquis que cela était acceptable puisque l'employeur paraissait appuyer l'Association.

[22] D'après le plaignant, l'employeur interdisait aux syndicats qui tentaient de syndiquer les employés d'afficher de l'information. Les MUA sont entrés en contact avec l'Association pour proposer à cette dernière de présenter à l'employeur une demande conjointe des deux syndicats visant à obtenir la permission d'afficher de l'information syndicale. L'Association a rejeté cette proposition. Le plaignant affirme que, pendant trois mois environ à compter du mois de février 2001, l'Association a affiché de l'information à différents endroits au lieu de travail. Il a déclaré qu'à sa connaissance, aucun autre syndicat n'affichait de l'information au lieu de travail, et qu'il ignorait si d'autres syndicats avaient tenté de le faire.

[23] Le plaignant a indiqué qu'il avait cessé d'appuyer les MUA au mois de mai 2000 en raison d'un conflit de personnalité. Il a cessé d'appuyer l'Association vers le mois de septembre 2000. Il a préparé un formulaire de révocation des retenues de cotisations pour que cesse le paiement de cotisations à l'Association. Il a décidé, de concert avec un certain nombre d'autres travailleurs, d'entrer en contact avec d'autres syndicats pour leur demander de représenter les travailleurs. Trois syndicats ont reçu l'invitation, notamment l'AFPC, que

union is presently conducting an organizing drive at the mine.

[24] The complainant confirmed that he now supports the PSAC and that it is paying the legal fees for the present complaint. The complainant submitted that the present complaint is not related to his support for the PSAC but is motivated by his desire to have the employees at the mine be free to decide for themselves what they really want. He stated that the Association's amended certification application of September 2000 was the first indication that the unit was going to be for a select group of employees at the mine. For example, security workers were excluded. In addition, he submitted that the voters' list established for the representation vote included only some of the senior technicians employed at the mine and the only explanation offered by the Association was that "hard decisions had to be made." The complainant indicated that he wanted, via the present complaint, to bring this situation to the attention of the workers.

Tim Butler

[25] Tim Butler reported that he had worked at the Ekati mine since mining operations commenced in October, 1998. He held the position of Human Resource Manager at the mine from January, 1999 until August 1, 2001.

[26] Mr. Butler summarized in his testimony the different union interest in organizing workers at the mine, starting with the CAW in November of 1998. He related that terms of access to the mine, which included separate access periods, were agreed to between the employer and the CAW. According to Mr. Butler, the CAW never used its second access period when it determined, after the first access period, that there was insufficient interest on the part of the employees, at the time, to justify proceeding any farther.

[27] Mr. Butler indicated that he first heard of a second union, the USWA, having an interest in representing the employees at the mine in November of 1999. To his knowledge, the senior technicians were not included in the USWA's organizing campaign. He reported that there were complaints about the USWA organizing on

le plaignant a finalement décidé d'appuyer. Ce syndicat mène à l'heure actuelle une campagne de recrutement syndical à la mine.

[24] Le plaignant a confirmé qu'il appuie maintenant l'AFPC et qu'il paie les frais juridiques liés à la présente plainte. Le plaignant a fait valoir que la présente plainte n'était pas liée à son appui à l'AFPC, mais qu'elle était plutôt motivée par sa volonté de garantir aux employés de la mine la liberté de déterminer eux-mêmes ce qu'ils veulent vraiment. Il a déclaré que la demande d'accréditation modifiée de l'Association du mois de septembre 2000 était la première indication que l'unité allait être formée d'un groupe choisi d'employés de la mine. À titre d'exemple, le personnel de sécurité en est exclu. De plus, le plaignant a fait valoir que la liste des électeurs établie aux fins du scrutin de représentation incluait seulement certains des chefs techniciens employés à la mine, et que l'Association s'était contentée d'expliquer que «des décisions difficiles avaient dû être prises» (traduction). Le plaignant a indiqué qu'il voulait, par la présente plainte, porter cette situation à l'attention des travailleurs.

Tim Butler

[25] Tim Butler a déclaré qu'il travaillait à la mine Ekati depuis que les travaux d'exploitation minière y avaient été entrepris au mois d'octobre 1998. Il y a occupé le poste de gestionnaire des ressources humaines du mois de janvier 1999 au 1^{er} août 2001.

[26] M. Butler a résumé dans son témoignage l'intérêt des différents syndicats à représenter les travailleurs à la mine, à commencer par le TCA, au mois de novembre 1998. Il a indiqué que des modalités relatives à l'accès à la mine, qui prévoyaient des périodes d'accès distinctes, avaient été convenues entre l'employeur et le TCA. D'après M. Butler, le TCA n'a jamais utilisé sa deuxième période d'accès puisqu'il a déterminé, aux termes de la première période d'accès, que les employés n'étaient pas suffisamment intéressés à ce moment-là pour qu'il soit justifié de poursuivre les démarches.

[27] M. Butler a indiqué qu'il avait appris au mois de novembre 1999 qu'un deuxième syndicat, soit les MUA, était intéressé à représenter les employés de la mine. À sa connaissance, les chefs techniciens n'étaient pas visés par la campagne de recrutement des MUA. Il a indiqué qu'il y avait eu des plaintes parce que les

company time. BHP conducted an investigation into the complaints, which resulted in warning letters being sent to certain individuals as well as to the USWA requesting that the offending actions cease. USWA filed a complaint with the Board alleging that the employer was interfering with the formation and administration of the union, which complaint was later withdrawn.

[28] Mr. Butler testified that BHP did nothing to encourage the organization or formation of the Association and that the first time that it was formally made aware that an employee association had been formed was when it received a letter from the Association's counsel, dated October 21, 1999, advising that the Association wished to enter into negotiations with the management of BHP for the purpose of reaching a collective agreement covering its non-management employees and requesting a meeting. This letter was referred to BHP's legal counsel who requested further information with respect to the incorporation of the Association, which the Association provided. BHP declined to enter into collective bargaining with the Association, but did agree to meet with the Association on November 15, 1999.

[29] Mr. Butler testified that at the November 15, 1999 meeting the Association asked again that BHP voluntarily recognize it and enter into collective bargaining but BHP refused. According to Mr. Butler, the Association requested, and the parties discussed, access to the mine. BHP asked that the Association put this request in writing. The same terms of access to the mine were offered to the Association as those that were offered to the two unions that had previously sought access. The Association requested, and the parties discussed, the possibility of the employer deducting and remitting membership dues to the union prior to the union obtaining certification. According to Mr. Butler, he indicated to the Association at the meeting that while the legality of such an arrangement would have to be confirmed with BHP's counsel, he believed it would be possible. BHP subsequently checked with its legal counsel and was advised that it should honour any written request received from employees for deductions of membership dues. He explained that BHP agreed to honour the dues deductions requests as it would any

MUA avaient tenu cette campagne pendant les heures de travail. BHP a effectué une enquête sur ces plaintes, puis envoyé des lettres d'avertissement à certains particuliers ainsi qu'aux MUA, leur demandant de mettre un terme aux actions fautives. Les MUA ont déposé une plainte au Conseil, alléguant que l'employeur intervenait dans la formation et l'administration du syndicat. Cette plainte a été retirée par la suite.

[28] M. Butler a témoigné que BHP n'avait rien fait pour encourager l'organisation ou la formation de l'Association et qu'elle avait appris officiellement la formation de l'association d'employés lorsqu'elle avait reçu une lettre du procureur de l'Association datée du 21 octobre 1999, indiquant que cette dernière souhaitait entreprendre des négociations avec la direction de BHP en vue de conclure une convention collective couvrant son personnel d'exécution, et demandant la tenue d'une rencontre. Cette lettre a été remise au conseiller juridique de BHP, qui a demandé des renseignements supplémentaires relativement à la constitution en société de l'Association, renseignements que celle-ci lui a fournis. BHP a refusé d'entamer des négociations collectives avec l'Association, mais elle a convenu de tenir une rencontre avec ses représentants le 15 novembre 1999.

[29] M. Butler a témoigné que, lors de la réunion du 15 novembre 1999, l'Association avait demandé de nouveau à BHP de la reconnaître volontairement et d'entamer des négociations collectives, demande à laquelle BHP a opposé un refus. D'après M. Butler, l'Association a demandé d'avoir accès à la mine, ce dont les parties ont discuté. BHP a demandé à l'Association de mettre sa demande par écrit. L'employeur a offert à l'Association les mêmes modalités d'accès qu'il avait offertes aux deux syndicats qui avaient auparavant demandé un accès à la mine. L'Association a voulu savoir s'il était possible que l'employeur déduise les cotisations syndicales et les remette au syndicat avant que celui-ci obtienne une accréditation, ce dont les parties ont discuté. M. Butler a déclaré avoir indiqué à l'Association, lors de la réunion, que le procureur de BHP devrait d'abord confirmer la légalité de cette entente, mais qu'il croyait que cela était possible. BHP a subséquemment vérifié auprès de son conseiller juridique, qui l'a informée qu'elle devrait faire droit à toute demande écrite reçue

other deduction requests made in writing by a large number of employees.

[30] Mr. Butler explained that because of the competing organizing drives at the mine, BHP held an informal information session for all managers in the fall of 1999. This session was conducted by a labour consultant and every participant was given written guidelines entitled "Employer Conduct during a Union Organizing Campaign under the *Canada Labour Code*." These guidelines outlined in general terms the restrictions imposed by the *Code* on an employer or anyone acting on its behalf as well as the restrictions imposed on a union in relation to an organization campaign.

[31] According to Mr. Butler, the employer's approach has been one of hands-off with respect to the different organization drives that have taken place at the mine and it has acted in a completely neutral way. He stated that BHP offered or agreed to the same access provisions with all the interested unions. It did not provide any assistance to any of the unions, financial or otherwise. BHP has never provided any information to any of the unions about its employees, has never provided time off to members of unions to assist with union meetings and has never paid travelling time for its employees to assist at union meetings. He stated that both the USWA and the Association have used the non-smoking lounge at the mine site to hold union meetings and stated that BHP had no way of knowing what transpired at those meetings.

[32] Mr. Butler reported that BHP's views about unionization at the mine is that the employees should not feel that they need third-party representation but if employees want to be represented that is their business. He indicated that most BHP sites around the world are in fact unionized, and that it neither encourages nor discourages union representation.

des employés d'effectuer la retenue des cotisations syndicales. Il a expliqué que BHP avait convenu de faire droit aux demandes de retenue des cotisations comme elle l'aurait fait pour toute autre demande de retenue salariale présentée par écrit par un grand nombre d'employés.

[30] M. Butler a expliqué que, en raison des campagnes de recrutement syndical ayant cours simultanément à la mine, BHP avait tenu une séance d'information informelle pour tous les gestionnaires à l'automne de 1999. Au cours de cette séance, qui a été menée par un conseiller en relations de travail, tous les participants ont reçu un exemplaire de lignes directrices écrites intitulées «Comportement de l'employeur pendant une campagne de recrutement syndical sous le régime du *Code canadien du travail*» (traduction). Ces lignes directrices exposent en des termes généraux les restrictions imposées par le *Code* à un employeur ou quiconque agissant pour le compte de ce dernier ainsi que les restrictions imposées à un syndicat dans le cadre d'une campagne de recrutement.

[31] D'après M. Butler, l'employeur a choisi de ne pas intervenir dans les différentes campagnes de recrutement syndical qui ont été menées à la mine et il a agi d'une manière parfaitement neutre. Il a déclaré que BHP avait offert les mêmes modalités d'accès à tous les syndicats intéressés ou qu'il y avait donné son accord, et qu'il n'avait accordé aucune aide financière ou autre, ni à l'un ni à l'autre syndicat. BHP n'a jamais fourni de renseignement à l'un ou l'autre des syndicats au sujet de ses employés, elle n'a jamais accordé de congé aux membres des syndicats pour assister à des réunions syndicales, et elle n'a jamais payé à ses employés le temps de déplacement pour assister à des réunions syndicales. Il a déclaré que les MUA et l'Association avaient tous deux utilisé la salle non-fumeurs de la mine pour tenir des réunions syndicales, et que BHP n'avait aucun moyen de savoir ce qui avait pu se passer lors de ces réunions.

[32] M. Butler a signalé que, en ce qui concerne la syndicalisation à la mine, BHP est d'avis que les employés ne devraient pas se sentir obligés d'être représentés par un tiers, mais que, s'ils souhaitent être représentés, c'est leur affaire. Il a indiqué que la plupart des chantiers de BHP dans le monde sont bel et bien syndiqués et que l'employeur n'encourage pas ni ne décourage la représentation par un syndicat.

[33] Mr. Butler explained that BHP never received the employees' applications for membership in the Association, but it did receive authorizations from the employees instructing it to commence payroll deductions of their union membership dues. BHP also received, from time to time, revocation of dues deduction forms, which it also honoured. BHP, on its own initiative, sent copies of these revocation forms to the Association.

[34] By letter dated February 25, 2000, the Association advised BHP that it had the support of a majority of the employees at the mine and requested again that it be voluntarily recognized by BHP. BHP responded by stating that because the Association and the USWA had been competing to represent the employees for some time it would not be appropriate for it to voluntarily recognize either union. It would only negotiate with a certified bargaining agent representing a unit found to be appropriate under the *Code*.

[35] Mr. Butler indicated that the Association was not heard from again until it filed its certification application in June, 2000. He indicated that because BHP didn't believe that the Association had the necessary support, it decided that it would oppose the certification application and hoped that the Association's membership evidence would not meet the requirements of the *Regulations (Regulations relating to the Canada Labour Relations Board, 1992)* and that the application would be dismissed on that basis. Mr. Butler explained that BHP's initial response was that the unit proposed by the Association should be wider in scope, for example, by taking the position that it should include sixty temporary employees, so as to negatively affect the Association's level of support.

[36] Mr. Butler explained, however, that after the Association amended its certification application in September, 2000, BHP felt that it would be better to modify its position with respect to the Association's certification application. BHP felt that it was unlikely that the Board would approve a smaller unit than what the Association was now seeking in its amended application so it decided that it would be preferable to reach an agreement on the scope of the unit. BHP prepared a formal response, which it provided to the Association, advising it that it would be opposing the certification application before the Board. Following

[33] M. Butler a expliqué que BHP n'avait jamais reçu les demandes d'adhésion des employés à l'Association, mais qu'elle avait bien reçu de leur part des formulaires lui demandant de commencer à retenir des cotisations syndicales sur leur salaire. Il est aussi arrivé à l'occasion que BHP reçoive des formulaires de révocation de la retenue des cotisations, auxquels elle a donné suite. De sa propre initiative, BHP a envoyé des copies de ces formulaires de révocation à l'Association.

[34] Dans une lettre datée du 25 février 2000, l'Association a informé BHP qu'elle avait l'appui de la majorité des employés de la mine, et lui a demandé encore une fois de la reconnaître volontairement. BHP a déclaré que, parce que l'Association et les MUA se faisaient concurrence depuis un certain temps pour représenter les employés, il ne conviendrait pas qu'elle reconnaisse volontairement l'un ou l'autre syndicat. Elle n'entendait négocier qu'avec un agent négociateur accrédité représentant une unité jugée habile à négocier collectivement aux termes du *Code*.

[35] M. Butler a indiqué que l'Association n'avait donné aucune nouvelle avant de déposer sa demande d'accréditation au mois de juin 2000. Il a indiqué que, BHP étant d'avis que l'Association ne jouissait pas de l'appui nécessaire, elle avait décidé de s'opposer à la demande d'accréditation et espérait que la preuve d'adhésion de l'Association ne satisferait pas aux exigences énoncées dans le *Règlement (le Règlement de 1992 concernant le Conseil canadien des relations du travail)* et que la demande serait rejetée pour cette raison. M. Butler a expliqué que la première réponse de BHP avait été que l'unité proposée par l'Association devait être de portée plus large, faisant valoir par exemple qu'elle devrait inclure soixante employés temporaires, ce qui aurait un effet négatif sur le niveau d'appui dont jouissait l'Association.

[36] M. Butler a expliqué toutefois que, après que l'Association eut modifié sa demande d'accréditation en septembre 2000, BHP avait cru préférable de modifier sa position à l'égard de cette demande. Estimant qu'il était peu probable que le Conseil approuve une unité plus petite que celle que l'Association proposait maintenant dans sa demande modifiée, BHP a décidé qu'il serait préférable d'en venir à une entente sur la portée de l'unité. BHP a préparé une réponse officielle qu'elle a remise à l'Association, informant celle-ci qu'elle s'opposerait à la demande d'accréditation présentée au Conseil. Par la

this, an agreement was reached between the parties on the description of the bargaining unit. Mr. Butler explained that BHP's goal in arriving at an agreement with the Association was to achieve as small a unit as possible. He explained that at this point, the senior technicians were not included in the unit sought by the Association and that BHP had no knowledge as to whether the senior technicians were USWA supporters or not. In addition, as part of the agreement with the Association, BHP wanted a representation vote to ensure that the employees concerned had their say. It was, and still is, BHP's hope that the Association will not obtain majority support in the representation vote.

[37] In his testimony, Mr. Butler denied that BHP had any involvement in the drafting of the membership dues deduction form used by the Association. While recognizing that BHP was not required by law to honour any request for dues deductions, it decided to do so following the advice of counsel and because the request came from a large number of its employees. Finally, Mr. Butler reported that BHP first became aware of the PSAC's organizing drive shortly after the representation vote was ordered by the Board and around the same time that the voters list was established for the purpose of the representation vote.

Gerry Oliver

[38] Mr. Oliver has worked as a maintenance service technician at the mine since 1998. He is the president of the Association. He stated that the idea of forming an employee association came from him and was not suggested in any way by the employer. He explained that he had looked into other places where employees were represented by an association of employees and concluded that it appeared to work well. He indicated that he prepared a petition to evaluate the possible support for an association during his leave, and had it circulated around camp. Mr. Oliver said that most of the members of the Association are Aboriginal and did not want a traditional union representing them. He felt that an employees' association was not a traditional union and for that reason was not a union as we know it. He indicated that he did not have legal counsel at

suite, les parties en sont venues à une entente sur la description de l'unité de négociation. M. Butler a expliqué que l'objectif de BHP, en concluant une entente avec l'Association, était d'obtenir l'unité la plus petite possible. Il a expliqué qu'à ce moment-là, les chefs techniciens n'étaient pas inclus dans l'unité souhaitée par l'Association et que BHP ignorait si les chefs techniciens étaient des partisans des MUA. En outre, dans le cadre de l'entente conclue avec l'Association, BHP souhaitait qu'un scrutin de représentation soit tenu afin que les employés concernés aient leur mot à dire. BHP espérait et espère encore aujourd'hui que l'Association n'obtienne pas l'appui de la majorité par suite du scrutin de représentation.

[37] Dans son témoignage, M. Butler a nié que BHP ait participé de quelque manière que ce soit à la rédaction du formulaire d'autorisation de la retenue des cotisations syndicales utilisé par l'Association. Tout en reconnaissant qu'elle n'était pas tenue, en vertu de la loi, de faire droit à toute demande de retenue des cotisations syndicales, la société a décidé de s'y plier sur les avis de son procureur et parce que la demande provenait d'un grand nombre d'employés. Enfin, M. Butler a indiqué que BHP avait appris l'existence de la campagne de recrutement syndical de l'AFPC peu de temps après que le scrutin de représentation a été ordonné par le Conseil et à peu près au même moment où la liste des électeurs avait été établie aux fins du scrutin de représentation.

Gerry Oliver

[38] M. Oliver travaille à titre de technicien d'entretien à la mine depuis 1998. Il est le président de l'Association. Il a déclaré que l'idée de former une association d'employés avait été la sienne et que l'employeur n'avait joué aucun rôle à cet égard. Il a expliqué qu'il avait examiné d'autres endroits où les employés étaient représentés par une association d'employés et qu'il en était arrivé à la conclusion que cela paraissait bien fonctionner. Il a indiqué que, pendant son congé, il avait préparé une pétition afin d'évaluer l'appui que pourrait obtenir une association, et qu'il avait parcouru tout le camp. M. Oliver a déclaré que la plupart des membres de l'Association sont des Autochtones et qu'ils ne veulent pas d'un syndicat traditionnel comme représentant. À son sens, une association d'employés n'est pas un syndicat

that time and in hindsight, it's his belief that this was a mistake.

[39] According to Mr. Oliver, BHP did not assist in any way in the formation of the Association. He personally paid the \$500 retainer for the legal counsel. He held meetings and took minutes adopting the by-laws of the Association. Following a conversation with one of the Board's labour relations officers, he attempted to get the employer to voluntarily recognize the Association. He had no discussions with the employer until after the Association, through its legal counsel, sent a letter to the employer dated October 21, 1999, seeking a meeting.

[40] The purpose of the November 15, 1999 meeting was to achieve voluntary recognition for the Association. Prior to this meeting, he had not discussed with the employer the possibility of the employer deducting membership dues directly from members' paycheques. The method was proposed because the Association needed the money to pay legal fees. The Association realized that this method of membership fee collection would result in the employer obtaining information about its membership, but it needed the money to continue to be viable. None of the members complained to the Association about the method of collecting membership dues, which is still used today. There was no financial contribution given by BHP to the Association or any other assistance.

[41] Mr. Oliver testified that the revocation of dues deduction forms were not prepared by the Association. He stated that there was no specific reason why the certification application was filed on the date it was in June 2000 except that after the employer refused to voluntarily recognize the Association, he instructed counsel to apply for certification and from that point on the necessary documents were prepared and reviewed and eventually filed with the Board.

[42] Mr. Oliver said the reason that the Association revised and modified its initial application was because

traditionnel et, pour cette raison, n'est pas un syndicat tel que nous le connaissons. Il a indiqué qu'il ne bénéficiait pas des services d'un conseiller juridique à ce moment-là et que, avec le recul, cela lui paraissait avoir été une erreur.

[39] D'après M. Oliver, BHP n'a contribué d'aucune manière à la formation de l'Association. Il a lui-même payé la provision de 500 \$ pour le conseiller juridique. Il a tenu des réunions et rédigé les procès-verbaux visant l'adoption des règlements administratifs de l'Association. À la suite d'une conversation tenue avec l'un des agents des relations de travail du Conseil, il a tenté d'amener l'employeur à reconnaître l'Association volontairement. Il n'a eu aucune discussion avec l'employeur avant que, par l'intermédiaire de son conseiller juridique, l'Association envoie à celui-ci une lettre datée du 21 octobre 1999, dans laquelle elle demandait une rencontre.

[40] La rencontre du 15 novembre 1999 visait à ce que l'Association obtienne une reconnaissance volontaire. Avant cette rencontre, le témoin n'avait pas discuté avec l'employeur de la possibilité que ce dernier déduise les cotisations syndicales directement des chèques de paie des syndiqués. Cette méthode a été proposée parce que l'Association avait besoin d'argent pour acquitter les frais judiciaires. L'Association a réalisé que cette méthode de perception des cotisations syndicales permettrait à l'employeur d'obtenir de l'information sur ses membres, mais elle avait besoin d'argent pour poursuivre ses activités. Aucun des syndiqués ne s'est plaint à l'Association de la méthode de perception des cotisations syndicales, qui encore aujourd'hui est la méthode privilégiée. BHP n'a accordé aucune aide financière ou autre à l'Association.

[41] M. Oliver a témoigné que les formulaires de révocation de la retenue des cotisations n'avaient pas été préparés par l'Association. Il a indiqué qu'aucune raison particulière n'avait motivé le dépôt de la demande d'accréditation en juin 2000, si ce n'est qu'après que l'employeur eut refusé de reconnaître l'Association volontairement, il avait lui-même demandé au procureur de déposer une demande d'accréditation. À partir de ce moment-là, les documents nécessaires avaient été préparés et examinés, puis finalement déposés au Conseil.

[42] M. Oliver a déclaré que l'Association avait révisé et modifié sa première demande parce que, au moment

it did not have an accurate picture of the work force at the mine and its composition when it first filed its certification application in June, 2000.

IV - Positions of the Parties

The Complainant

[43] The complainant alleges that the employer has unlawfully participated in the formation and administration of the Association and that it contributed financial and other support to the Association during its organizing drive and certification application.

[44] As stated in paragraph 3, the complainant alleges that the employer and the Association have contravened the *Code* in three ways. First, he alleges that by assisting in the Association's organizing campaign by collecting membership fees, which in turn formed part of the Association's membership evidence filed in support of its certification application, the employer participated in or interfered with the formation or administration of a trade union contrary to section 94(1)(a) of the *Code*. The complainant alleges that without the employer's support, the Association would not have had sufficient membership evidence for its certification application. Second, he alleges that the collection and remittance, free of charge, of membership fees by the employer to the Association constitutes not only financial support but other support as prohibited by section 94(1)(b) of the *Code*. Third, by entering into an agreement on the scope of the bargaining unit, eligibility dates for the representation vote, and consequently a voters list that the complainant feels denies 17 employees who are believed to be supporters of the U.S.W.A. (and therefore not supporters of the Association) the opportunity to vote (and grants the right to vote to two employees who, in the complainant's opinion, are no longer employed in the bargaining unit), the Association and the employer have attempted to gerrymander the vote contrary to sections 94(1)(a) and (b) of the *Code*. The complainant alleges that, sometime in 2000, the Association and the employer agreed to use the Association as a means to prevent a real union from organizing the employees working at the mine.

où elle avait déposé sa demande d'accréditation au mois de juin 2000, elle ne disposait pas d'un tableau exact de la main-d'oeuvre à la mine et de sa composition.

IV - Positions des parties

Le plaignant

[43] Le plaignant allègue que l'employeur a illégalement participé à la formation et à l'administration de l'Association et qu'il a fourni une aide financière ou autre à l'Association au cours de sa campagne de recrutement syndical et dans le cadre de sa demande d'accréditation.

[44] Ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 3, le plaignant allègue que l'employeur et l'Association ont contrevenu au *Code* à trois égards. Premièrement, il allègue que, en contribuant à la campagne de recrutement syndical de l'Association en percevant les cotisations syndicales, qui ont formé à leur tour une partie de la preuve d'adhésion que l'Association a déposée à l'appui de sa demande d'accréditation, l'employeur a participé à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou il est intervenu dans l'une ou l'autre, contrairement à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Le plaignant allègue que, sans l'aide de l'employeur, l'Association n'aurait pas obtenu une preuve d'adhésion suffisante pour appuyer sa demande d'accréditation. Deuxièmement, il allègue que la perception et la remise, sans frais, des cotisations syndicales par l'employeur au profit de l'Association constituent non seulement une aide financière, mais aussi une aide autre, interdite à l'alinéa 94(1)b) du *Code*. Troisièmement, en concluant une entente sur la portée de l'unité de négociation, sur les dates d'admissibilité aux fins du scrutin de représentation et, par conséquent, sur une liste des électeurs, ce qui, de l'avis du plaignant, a nié à 17 employés qui sont considérés comme étant des partisans des MUA (et par conséquent non pas des partisans de l'Association) la possibilité de voter (et a accordé le droit de vote à deux employés qui, de l'avis du plaignant, ne sont plus des employés faisant partie de l'unité de négociation), l'Association et l'employeur ont tenté de manipuler le vote, contrairement aux alinéas 94(1)a) et b) du *Code*. Le plaignant allègue que, à un moment donné au cours de l'an 2000, l'Association et l'employeur ont convenu de se servir de l'Association comme d'un moyen pour prévenir la syndicalisation des employés travaillant à la mine.

[45] The complainant argued that section 94(1) does not require that anti-union animus be established on the part of the employer nor do the actions of the employer have to be intentional in order for a breach of that section to occur. The complainant submits that the purpose of this section is to allow employees to be free from the employer's influence in the exercise of their rights to be, or not to be, members of a union. He takes the position that the employer, in violation of the *Code*, unlawfully assisted one union (the Association) over other unions at a critical time in the organization process, thereby losing its neutrality. He further submits that it is not necessary to establish that BHP instigated the formation of the Association but only that it supported it.

[46] With respect to the evidence presented at the hearing, the complainant takes the position that on critical points, Mr. Oliver's evidence was inaccurate, evasive and wrong, in particular his evidence in relation to the dues deduction form. The complainant submits that Mr. Oliver first stated that the form was created after the November 15, 1999 meeting when it is clear from the evidence that some employees signed the consent to payroll deductions on November 15, 1999. In addition, the complainant submits that the form is not consistent with other documents created by the Association. The complainant points to various documents originating from the Association's counsel, which include a file reference as a footer at the bottom of the document. The consent to payroll deduction form has no footer like the other documents originating from the Association. The complainant submits that on a balance of probabilities, it is more likely that the form was created by BHP rather than the Association. The complainant also questions the credibility of Mr. Oliver because he indicated to the employees that the Association was gaining support when in fact it was losing more members than it was gaining at that time.

[47] The complainant asks that the Board draw a negative inference from the fact that the Association's certification application was filed three days following a large deposit of dues into the Association's bank account by the employer.

[45] Le plaignant fait valoir qu'il n'est pas tenu, aux termes du paragraphe 94(1), d'établir que l'employeur était motivé par un sentiment antisyndical, et qu'il n'est pas nécessaire que les gestes de l'employeur soient intentionnels pour établir qu'il y a eu manquement à cette disposition. Le plaignant soutient que l'objet de cette disposition est de permettre aux employés d'être libres de toute influence de l'employeur dans l'exercice de leur droit d'être ou de ne pas être membres d'un syndicat. Il soutient que l'employeur a violé le *Code* en accordant illégalement son aide à un syndicat (l'Association) au détriment d'autres syndicats à un moment critique dans le processus de recrutement syndical, et qu'il a de ce fait perdu sa neutralité. Il soutient également qu'il n'est pas nécessaire d'établir que BHP est à l'origine de la formation de l'Association, mais uniquement qu'elle lui accordait son appui.

[46] En ce qui concerne la preuve présentée à l'audience, le plaignant fait valoir que, sur les points essentiels, le témoignage de M. Oliver était inexact, vague et erroné, plus particulièrement en ce qui concerne le formulaire de retenue des cotisations. Le plaignant soutient que M. Oliver a d'abord déclaré que le formulaire avait été créé après la réunion du 15 novembre 1999, alors qu'il ressort clairement de la preuve que certains employés ont signé le formulaire de consentement aux retenues salariales le 15 novembre 1999. De plus, le plaignant soutient que le formulaire n'était pas conforme aux autres documents créés par l'Association. Il en veut pour preuve divers documents provenant du conseiller juridique de l'Association qui, comme titre de bas de page, renferment un renvoi à un dossier. Le formulaire de consentement aux retenues salariales ne contient aucun titre de bas de page, contrairement aux autres documents provenant de l'Association. Le plaignant fait valoir que, selon la prépondérance des probabilités, il est plus probable que le formulaire ait été créé par BHP que par l'Association. Le plaignant met en doute également la crédibilité de M. Oliver parce que ce dernier a indiqué aux employés que l'Association jouissait d'un soutien de plus en plus solide alors que, dans les faits, elle perdait plus de membres qu'elle n'en recrutait à ce moment-là.

[47] Le plaignant demande que le Conseil tire une conclusion défavorable du fait que l'Association a déposé sa demande d'accréditation trois jours après que l'employeur eut déposé dans son compte bancaire une somme importante de cotisations.

[48] With respect to Mr. Butler's testimony, the complainant argues that the Board should not accept this witness as a neutral and credible witness because of the findings of the Board in its decision in *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140). The complainant submits that in that decision, the Board made a finding that Mr. Butler was not credible.

[49] The complainant argues that BHP did not maintain its neutrality when it agreed to meet with the Association on November 15, 1999. He further submits that the letter from the Association following this meeting shows that what actually happened at that meeting was different from what the witnesses state the meeting was about. More specifically, the letter of November 16, 1999 confirms that BHP and the Association did in fact have an understanding that BHP would voluntarily recognize the Association as representing the employees. BHP clearly did not provide the USWA with the same opportunity. The complainant argues that by meeting with the Association, the employer had a positive duty to also meet with the USWA and other competing unions in order to treat unions in the same way.

[50] Relying on a passage from the decision of *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499), where the Board was seized with reciprocal complaints from the employer and the union on solicitation at the workplace and interference with the formation of a union, the complainant submits that there was as much an obligation on the Association not to put the employer at risk of losing its neutrality as there was a requirement on the employer to remain neutral. The complainant argues that the Association's dues deduction method put the neutrality of the employer at risk.

[51] It is the complainant's contention that, looking at the situation from the perspective of an employee who is being invited by the Association to become a member, that by authorizing the payment of their membership dues by payroll deduction the employer would know whether they have joined the Association or not. The complainant argues that employees want to be seen as being supportive of the employer, and for that reason they would support the Association. The complainant suggests that the use of payroll deduction to collect the membership fee is no different than

[48] Pour ce qui est du témoignage de M. Butler, le plaignant soutient que le Conseil ne devrait pas le juger impartial et crédible en raison des conclusions qu'il a tirées dans l'affaire *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140). En effet, dans cette décision, le Conseil en est arrivé à la conclusion que M. Butler n'était pas crédible.

[49] Le plaignant soutient que BHP n'a pas maintenu sa neutralité lorsqu'elle a accepté de rencontrer l'Association le 15 novembre 1999. Il affirme également que la lettre de l'Association qui a fait suite à cette rencontre montre que ce qui s'est réellement passé lors de cette rencontre ne concorde pas avec ce sur quoi, d'après les témoins, la rencontre a porté. Plus particulièrement, la lettre du 16 novembre 1999 confirme que BHP et l'Association s'étaient effectivement entendues pour que BHP reconnaisse volontairement l'Association comme représentante des employés. De toute évidence, BHP n'a pas accordé aux MUA la même occasion. Le plaignant soutient que, parce qu'il a rencontré l'Association, l'employeur avait l'obligation concrète de rencontrer aussi les MUA et tout autre syndicat leur faisant concurrence afin de traiter tous les syndicats sur un pied d'égalité.

[50] Se fondant sur un passage de la décision rendue dans l'affaire *Banque de commerce canadienne impériale* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT n° 499), dans laquelle le Conseil était saisi de plaintes opposées de l'employeur et du syndicat sur le recrutement au travail et l'intervention dans la formation d'un syndicat, le plaignant soutient que l'Association était tenue de ne pas mettre l'employeur dans une position où celui-ci risquait de perdre sa neutralité, au même titre que l'employeur était tenu de maintenir sa neutralité. Le plaignant soutient que la méthode de retenue des cotisations proposée par l'Association mettait la neutralité de l'employeur en péril.

[51] Le plaignant fait valoir également que, du point de vue de l'employé qui est invité par l'Association à adhérer à celle-ci, l'autorisation de payer les cotisations syndicales au moyen de retenues salariales permettait à l'employeur de savoir s'il avait adhéré ou non à l'Association. Le plaignant soutient que, parce qu'ils souhaitent être considérés comme appuyant l'employeur, les employés allaient appuyer l'Association. Le plaignant affirme que le recours à des retenues salariales pour percevoir les cotisations syndicales et le fait de demander à M. Butler ou à un

having Mr. Butler or another representative of the employer telling the employees not to join the other union and to join the Association.

[52] The complainant submits that section 94(1)(a) is worded in a general, purposive manner to be applied to an endless variety of circumstances and must therefore be read liberally with a remedial eye. He submits that the focus of the Board's analysis should be whether the conduct had an impact on the employees' decision and whether the conduct affected the employer's neutrality. To that end, the complainant alleges that by agreeing to deduct and remit membership dues to the Association, the employer, through deeds, interfered in the choice the employees were preparing to make.

[53] The complainant submits there has also been a violation of section 94(1)(b) of the *Code*. He argues there is evidence before the Board establishing financial support of the Association by the employer. He alleges that the employer provided free accounting services and staff time to the Association when it helped the Association collect the membership evidence required for a certification application. Without the employer's assistance, the Association would not have been able to meet the requirements of the *Code*. The Association had no reconciliation system to prove who actually paid the membership fee without the help and records of the employer. The complainant argues that even if the membership evidence meets the *Code*'s requirements, the question remains whether the method of obtaining the membership fee was improper and contrary to the *Code*.

[54] Relying on the decision of *Air Canada* (1976), 18 di 66; and 77 CLLC 16,062 (CLRB no. 70), where the Board ordered a new vote following a finding that the fact that only one union had been permitted to conduct activities on company time and premises might have influenced the outcome of the vote, the complainant suggests that the vote conducted in May 2001 may not reflect the true wishes of the employees. He argues that this is a case of competing union drives with the

autre représentant de l'employeur de dire aux employés de ne pas adhérer à l'autre syndicat et d'adhérer plutôt à l'Association reviennent au même.

[52] Le plaignant soutient que l'alinéa 94(1)a a été rédigé en des termes généraux et d'une manière fondée sur l'objet visé afin d'être appliqué à un nombre infini de circonstances, et qu'il doit par conséquent être interprété de manière libérale, dans une perspective de réparation. Il soutient que l'analyse du Conseil devrait porter principalement sur la question de savoir si le comportement contesté a eu un impact sur la décision des employés et s'il a compromis la neutralité de l'employeur. À cette fin, le plaignant allègue qu'en convenant de retenir les cotisations syndicales et de les remettre à l'Association, l'employeur, par ses actions, est intervenu dans le choix que les employés se prépareraient à effectuer.

[53] Le plaignant soutient qu'il y a eu également violation de l'alinéa 94(1)b du *Code*. Il affirme qu'il y a, devant le Conseil, une preuve établissant que l'employeur a fourni une aide financière à l'Association. Il allègue que l'employeur a fourni sans frais des services de comptabilité et du personnel à l'Association lorsqu'il a aidé celle-ci à percevoir la preuve d'adhésion requise aux fins d'une demande d'accréditation. Sans cette aide de l'employeur, l'Association n'aurait pas été en mesure de satisfaire aux exigences du *Code*. N'eussent été l'aide et les registres de l'employeur, l'Association n'aurait eu en place aucune méthode de rapprochement lui permettant de prouver qui avait effectivement payé les cotisations syndicales. Le plaignant fait valoir que, même si la preuve d'adhésion satisfait aux exigences du *Code*, la question reste de savoir si la méthode privilégiée pour obtenir les cotisations syndicales était irrégulière et contraire au *Code*.

[54] Se fondant sur la décision rendue dans l'affaire *Air Canada* (1976), 18 di 66; et 77 CLLC 16,062 (CCRT n° 70), dans laquelle le Conseil a ordonné la tenue d'un nouveau vote après avoir conclu que le fait qu'un seul syndicat avait été autorisé à mener des activités pendant les heures de travail et dans les locaux de la société avait pu influencer sur l'issue du vote, le plaignant affirme que le vote qui s'est tenu au mois de mai 2001 pourrait ne pas refléter la volonté véritable

employer having shown a preference that has tainted the vote.

[55] The complainant reminds the Board that there is a fundamental difference between dues payments by payroll deduction after certification and before certification. After certification, all employees are subject to payment of union dues and there is no longer a confidentiality issue.

[56] The complainant agrees with the test submitted by the employer that it is the Association's capacity to act independently from the employer and not just the employer's action that must be reviewed. On that point, the complainant submits that in the present matter the Association needs the employer's records to know exactly who paid and who did not pay a membership fee. This, it is argued, is a clear indication that the Association cannot act independently of the employer still today.

[57] With respect to the voters list, the complainant submitted that the names of 17 employees should have appeared on the voters list but did not. Included in the group of 17 individuals were two groups of employees: employees who the complainant claimed were senior technicians who the complainant felt were, or should have been, included in the description of the bargaining unit and should be entitled to vote; and employees who, while not working in a bargaining unit position on September 8, 2000, were, after that date but before the date of the vote, transferred to positions that were in the bargaining unit. The complainant also contends that two other individuals whose names did appear on the voters list should not be entitled to vote as at the time of the vote they were no longer working in positions that were included in the bargaining unit.

[58] With respect to the senior technicians, the complainant alleges that some senior technicians at the mine were included on the voters list while others who do the same job but on a different shift, were not, with the only apparent difference between the two groups is that those who were not included on the list are not seen to be supportive of the Association. The

des employés. Il soutient qu'il s'agit en l'espèce d'un cas où des syndicats se faisant concurrence ont mené des campagnes de recrutement et où l'employeur a exprimé une préférence, ce qui a eu pour effet de vicier le vote.

[55] Le plaignant rappelle au Conseil qu'il existe une différence fondamentale entre le paiement des cotisations au moyen de retenues salariales après l'accréditation et le même paiement avant l'accréditation. Après l'accréditation, tous les employés sont tenus au paiement des cotisations syndicales et la question de la confidentialité ne se pose plus.

[56] Le plaignant souscrit au critère soumis par l'employeur, à savoir que la capacité de l'Association d'agir de façon indépendante de l'employeur doit être examinée, et non seulement les gestes de l'employeur. À cet égard, le plaignant soutient que, dans la présente affaire, l'Association a besoin des registres de l'employeur pour savoir exactement qui a payé et qui n'a pas payé les cotisations syndicales. Cela, soutient-il, démontre clairement que l'Association ne peut, encore aujourd'hui, agir indépendamment de l'employeur.

[57] En ce qui concerne la liste des électeurs, le plaignant a fait valoir que les noms de 17 employés auraient dû figurer sur la liste des électeurs, mais qu'ils n'y étaient pas. Les 17 particuliers formaient deux groupes d'employés: les employés qui, d'après le plaignant, étaient des chefs techniciens et qui, à son avis, étaient ou auraient dû être inclus dans la description de l'unité de négociation et avoir le droit de voter, et les employés qui, bien qu'ils n'eussent pas occupé un poste faisant partie de l'unité de négociation le 8 septembre 2000, avaient été, après cette date, mais avant la date du scrutin, mutés à des postes qui relevaient de l'unité de négociation. Le plaignant soutient également que deux autres personnes, dont les noms figuraient sur la liste des électeurs, n'auraient pas dû avoir le droit de voter puisqu'au moment du scrutin, elles n'occupaient plus des postes faisant partie de l'unité de négociation.

[58] En ce qui concerne les chefs techniciens, le plaignant affirme que certains des chefs techniciens qui travaillaient à la mine figuraient sur la liste des électeurs tandis que d'autres, qui effectuaient le même travail, mais pendant un autre quart, ne figuraient pas sur la liste en question, alors que la seule différence apparente entre les deux groupes était que ceux qui ne

complainant argues that the senior technicians who were not included on the list are employees under the *Code* who should have been included in the bargaining unit, and that the Board should revisit this issue.

[59] With respect to the employees who the complainant says were employees as of the date of the vote - albeit not employed in the bargaining unit - and should therefore be entitled to vote, the complainant says that the Board's order states that the employees who are eligible to vote are persons who were employed by the employer on September 8, 2000, and therefore persons who were employees of the employer, just not in positions included in the bargaining unit on September 8, 2000, should be entitled to vote. The complainant says that such an interpretation is consistent with the objectives of the *Code*, as those persons have a direct interest in the outcome of the vote. The complainant advances the same grounds for having two other individuals excluded from the voters list because, since they no longer are working in bargaining unit positions, they no longer have a direct interest in the outcome of the vote.

[60] The complainant is seeking a declaration that the employer and the Association have violated subsection 94(1) of the *Code* and requests that the Association's certification application be dismissed. In the alternative, and because of the preference given to the Association, the complainant requests that a second representation vote be conducted after the employees concerned have been advised of the decision of the Board with respect to the present complaint, and that the voters list reflect all of the employees who are legitimately entitled to vote.

The Employer

[61] On the issue of the credibility of the witnesses, the employer submits that the Board must examine the whole of the evidence and decide whose evidence should be preferred in the circumstances. It submits that it is important to remember that the testimony covers a long period of time. It submits that the evidence of both Mr. Butler and Mr. Oliver is credible. It states that Mr. Oliver admitted that he had made a mistake as to when the deduction form was prepared. It states that it is clear that BHP opposed the

figuraient pas sur la liste ne sont pas considérés comme des partisans de l'Association. Le plaignant fait valoir que les chefs techniciens qui ne figuraient pas sur la liste sont des employés au sens du *Code* qui auraient dû être inclus dans l'unité de négociation, et que le Conseil devrait réexaminer cette question.

[59] En ce qui concerne les employés qui, selon le plaignant, étaient des employés à la date du scrutin - quoiqu'ils n'aient pas été des employés faisant partie de l'unité de négociation - qui devraient par conséquent avoir le droit de voter, le plaignant soutient que, selon l'ordonnance du Conseil, ont le droit de voter les personnes qui étaient des employés de l'employeur le 8 septembre 2000 et que, par conséquent, les personnes qui étaient des employés de l'employeur, mais qui, simplement, n'occupaient pas des postes inclus dans l'unité de négociation le 8 septembre 2000, devraient avoir le droit de voter. Le plaignant indique qu'une telle interprétation est compatible avec les objectifs du *Code* puisque ces personnes ont un intérêt direct dans l'issue du scrutin. Le plaignant invoque les mêmes raisons pour que deux autres personnes soient exclues de la liste des électeurs puisque, n'occupant plus des postes faisant partie de l'unité de négociation, elles n'ont plus un intérêt direct dans l'issue du vote.

[60] Le plaignant demande qu'un jugement déclarant que l'employeur et l'Association ont violé le paragraphe 94(1) du *Code* soit rendu, et il demande également le rejet de la demande d'accréditation de l'Association. Subsidiairement, et en raison de la préférence accordée à l'Association, le plaignant demande qu'un second scrutin de représentation soit tenu après que les employés concernés auront été informés de la décision du Conseil relativement à la présente plainte, et que la liste des électeurs inclue tous les employés qui ont le droit de voter.

L'employeur

[61] Sur la question de la crédibilité des témoins, l'employeur soutient que le Conseil doit examiner l'ensemble de la preuve et déterminer quel témoignage devrait être préféré dans les circonstances. Il fait valoir qu'il importe de se rappeler que les témoignages couvrent une longue période. Il soutient que les témoignages de M. Butler et de M. Oliver sont tous deux crédibles. Il rappelle que M. Oliver a admis qu'il avait commis une erreur quant au moment où le formulaire de retenue des cotisations avait été préparé.

Association's certification application until it no longer made sense to do so.

[62] The employer argues that the Board should not allow findings of credibility in another decision to influence its determination of the present complaint as this can be highly prejudicial. It submits that the decision of the Board, in *BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81, clearly establishes the policy and legal principle applicable to the issue. The employer further argues that in any event there were no credibility findings against Mr. Butler in *Echo Bay Mines Ltd., supra*.

[63] BHP argues that in every aspect of the Association's certification application other than whether the required membership fee had been paid it raised objections to the membership evidence. BHP chose not to make a preliminary objection on the dues deduction method of collecting membership fees after speaking with a labour relations officer at the Board, who advised it that the membership evidence of the Association met the technical requirements of the *Code*.

[64] In addition, BHP submits that the present application is not a reconsideration of the Board's decision in *BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation* (81), *supra*. It argues that the Board has already ruled that the dues deduction authorization method of collecting the membership fee does not violate the *Code*. It is submitted that the Board should not revisit this issue but should deal strictly with the complaint of interference filed pursuant to section 94(1) of the *Code*.

[65] BHP submits that the principles applicable in the present matter can be found in the Board's decision in *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 92 di 153; and 93 CLLC 16,063 (CLRB no. 1028), which distinguishes between section 25 and section 94 of the *Code*. The former deals with employer domination while the latter deals with employer interference. Both sections have, however, the same objectives. Here, since we are concerned with an interference complaint, BHP submits that the issue is the fitness of the Association and not the conduct of the employer that must be

Il déclare qu'il est clair que BHP s'est opposée à la demande d'accréditation de l'Association jusqu'à ce qu'elle ne puisse plus raisonnablement le faire.

[62] L'employeur soutient que le Conseil ne devrait pas laisser des conclusions relatives à la crédibilité tirées dans une autre décision influencer sur sa décision relative à la présente plainte puisque cela peut être très préjudiciable. Il soutient que la décision du Conseil dans l'affaire *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI n° 81, établit clairement la politique et le principe juridique applicables à la question en litige. L'employeur soutient également que, quoi qu'il en soit, aucune conclusion de crédibilité n'a été tirée à l'encontre de M. Butler dans l'affaire *Echo Bay Mines Ltd.*, précitée.

[63] BHP fait valoir que, relativement à chaque aspect de la demande d'accréditation de l'Association, sauf quant à la question de savoir si les cotisations syndicales requises ont été payées, elle soulève des objections à l'encontre de la preuve d'adhésion. BHP a choisi de ne pas faire valoir d'objection préliminaire sur la méthode de retenue aux fins de la perception des cotisations syndicales après avoir parlé avec un agent des relations de travail du Conseil, qui l'a informée que la preuve d'adhésion de l'Association satisfaisait aux exigences procédurales du *Code*.

[64] En outre, BHP soutient que la présente demande ne se veut pas un réexamen de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation* (81), précitée. Elle soutient que le Conseil a déjà déterminé que la méthode d'autorisation des retenues salariales aux fins de percevoir les cotisations syndicales ne viole pas le *Code*. Elle soutient également que le Conseil ne devrait pas réexaminer cette question et qu'il devrait plutôt limiter son examen à la plainte d'intervention déposée en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*.

[65] BHP soutient que les principes applicables à la présente affaire sont énoncés dans la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 92 di 153; et 93 CLLC 16,063 (CCRT n° 1028), qui établit une distinction entre l'article 25 et l'article 94 du *Code*. Le premier porte sur la domination de l'employeur tandis que le second porte sur l'intervention de l'employeur. Les deux dispositions sont, par contre, motivées par un objectif commun. Dans la présente affaire, puisque nous sommes saisis d'une plainte relative à une intervention,

examined. The conduct of the employer is relevant only to the extent that it affects the fitness of the Association to represent the employees. It submits that the Board must examine whether the ability of the Association to represent the employees was impaired and suggests that the test applicable for each section cannot be combined and must be examined separately.

[66] BHP relies on the principles enunciated in *Royal Aviation Inc.*, [2000] CIRB no. 69, which states that it is not just any interference that is contemplated by the *Code*, but interference that affects the arms-length relationship between the employer and the union. It argues that an analogy can be drawn between that case and the present one and submits that the facts in that case were even stronger than the facts in the present situation. It states that in *Royal Aviation Inc.*, *supra*, the principle of employees' choice was given priority and the Board ordered a representation vote. It argues that the Board should do the same in the present matter and proceed with the counting of the representation vote, which has already been conducted.

[67] BHP submits that contrary to other decisions where the Board has found interference, in the present matter, BHP has taken a hands-off approach. It has granted access to the Association in the same way it did for other unions. The only assistance that the complainant can point to is the payment of membership fee by payroll deduction. There is no indication that the Association was set up in a hasty manner or that BHP had anything to do with its formation. BHP points out that the employees at the mine include a high number of Aborigines. Further, the Association did not have an easy time organizing, as it took many months to do so before its certification application was finally filed with the Board.

[68] BHP also submits that there is no evidence before the Board that the employer in any way intimidated or pressured the employees to favour the Association over another union. BHP recognizes that there may have been a better way for the Association to collect the membership fee but submits that the evidence establishes that the Association needed the money to

BHP soutient que la question doit porter sur l'aptitude de l'Association et non sur le comportement de l'employeur. Le comportement de l'employeur n'est pertinent que dans la mesure où il influe sur l'aptitude de l'Association à représenter les employés. L'employeur soutient que le Conseil doit déterminer si l'aptitude de l'Association à représenter les employés a été compromise, et il affirme que le critère applicable aux fins de chaque disposition ne peut être combiné et doit être examiné séparément.

[66] BHP s'appuie sur les principes énoncés dans l'affaire *Royal Aviation Inc.*, [2000] CCRI n° 69, où l'on a indiqué que le *Code* ne vise pas toute intervention, mais uniquement l'intervention qui compromet la relation sans lien de dépendance entre l'employeur et le syndicat. Elle soutient qu'il est possible d'établir une analogie entre cette affaire et la présente affaire, et que les faits dans cette affaire étaient encore plus probants que ceux qui sont en cause en l'espèce. Elle déclare que, dans l'affaire *Royal Aviation Inc.*, précitée, le principe du choix des employés a été retenu en priorité et que le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Elle soutient que le Conseil devrait faire de même dans la présente affaire et compiler les résultats du scrutin de représentation qui a déjà été tenu.

[67] BHP soutient que, contrairement aux autres décisions dans lesquelles le Conseil a conclu à l'existence d'une ingérence, dans la présente affaire, BHP a adopté une attitude de non-ingérence. Elle a accordé à l'Association le même accès qu'elle a accordé à d'autres syndicats. La seule assistance que le plaignant peut invoquer est le paiement des cotisations syndicales au moyen de retenues salariales. Rien n'indique que l'Association a été mise sur pied de manière hâtive ou que BHP a eu un rôle quelconque à jouer dans sa formation. BHP souligne qu'un nombre important d'employés de la mine sont des Autochtones. En outre, l'Association n'a pas eu la tâche facile dans le processus de syndicalisation et elle a dû y travailler pendant de longs mois avant de pouvoir finalement déposer sa demande d'accréditation au Conseil.

[68] BHP soutient également que le Conseil ne dispose d'aucune preuve voulant que l'employeur a de quelque façon que ce soit fait preuve d'intimidation ou qu'il a exercé des pressions sur les employés pour favoriser l'Association par rapport à un autre syndicat. BHP reconnaît qu'il existait peut-être une meilleure façon pour l'Association de percevoir les cotisations

get off the ground and made a conscious decision to have the fee paid by payroll deduction. BHP reminds the Board that it already found that the employees had not complained about the method of collecting the membership fee (see *BHP Diamonds Inc.*, *supra*). It submits that the guiding principle should be the employees' freedom of choice.

[69] With respect to the agreed upon bargaining unit, BHP states that the Board has, on many occasions, certified a union on the basis of a unit agreed upon by the parties. It submits that parties routinely make agreements on the description of the bargaining unit and that this is not *per se* a violation of the *Code*. To the contrary, accepting such agreements fosters and encourages cooperation between parties.

[70] The employer maintains that the complainant has misapprehended both the scope of the bargaining unit that was agreed upon and has failed to understand the Board's eligibility criteria. It submits that the bargaining unit description that is the basis of the vote ordered by the Board was the result of an agreement reached by the parties to the certification application. The parties specifically agreed upon the scope of the bargaining unit and the inclusion or exclusion of different job classifications to that unit, and the Board subsequently held that the unit agreed upon by the parties was an appropriate one. The senior technicians that were not included in the unit were not included because of the supervisory roles that they serve. Further, the complainant provided no evidence that these persons did not support the Association. The employer confirmed that the two individuals who the complainant alleged were not bargaining unit employees at the time of the vote were still holding bargaining unit positions.

[71] BHP submits that at the end of the day, the only controversial issue is the method of collecting the membership fees. BHP states that there was no complaint from anyone other than Mr. Balmer with respect to the method of dues deductions and reminds the Board that the complainant waited 13 months after he signed his authorization form to initiate the payment

syndicales, mais elle soutient que la preuve établit que l'Association avait besoin d'argent pour prendre son envol et qu'elle a pris la décision délibérée de recueillir les cotisations au moyen de retenues salariales. BHP rappelle au Conseil qu'il a déjà conclu que les employés ne s'étaient pas plaints de la méthode de perception des cotisations (voir *BHP Diamonds Inc.*, précitée). Elle soutient que le principe directeur devrait être le libre choix des employés.

[69] En ce qui concerne l'unité de négociation dont il a été convenu, BHP affirme que le Conseil a, à de nombreuses reprises, accrédité un syndicat sur le fondement d'une unité dont les parties avaient convenu. Elle soutient que les parties s'entendent régulièrement sur la description de l'unité de négociation et que cela ne constitue pas en soi une violation du *Code*. Au contraire, accepter de telles ententes favorise et encourage la coopération entre les parties.

[70] L'employeur maintient que le plaignant a mal compris la portée de l'unité de négociation dont il a été convenu et qu'il n'a pas compris les critères d'admissibilité du Conseil. Il soutient que la description de l'unité de négociation qui fait l'objet du scrutin dont la tenue a été ordonnée par le Conseil était le fruit d'une entente conclue par les parties sur la demande d'accréditation. Les parties ont précisément convenu de la portée de l'unité de négociation ainsi que de l'inclusion ou de l'exclusion de diverses classifications de postes à cette unité, et le Conseil a subséquemment conclu que l'unité dont il avait été convenu par les parties était habile à négocier collectivement. Les chefs techniciens qui n'étaient pas inclus dans l'unité devaient cette exclusion aux tâches de supervision dont ils s'acquittaient. En outre, le plaignant n'a fourni aucune preuve que ces personnes n'appuyaient pas l'Association. L'employeur a confirmé que les deux particuliers qui, d'après le plaignant, n'étaient pas des employés faisant partie de l'unité de négociation au moment du vote, détenaient encore aujourd'hui des postes relevant de l'unité en question.

[71] BHP soutient qu'en définitive, la seule question qui soulève une controverse est la méthode de perception des cotisations syndicales. BHP affirme qu'il n'y a eu aucune plainte, exception faite de celle de M. Balmer, au sujet de la méthode de retenue des cotisations, et rappelle au Conseil qu'il s'est écoulé 13 mois entre le moment où le plaignant a signé un

of his dues by payroll deduction to file the present complaint. It submits that, even after the complainant revoked his authorization for payroll deduction of his dues, he still did not complain and that there is no evidence that he would have left the Association because of the way the membership fee was collected or because of any alleged domination by BHP. It declares that there is no reason why the complainant should not have brought his complaint sooner and submits that it is obvious that what occurred is that the complainant became a supporter and organizer of the PSAC and that the PSAC cannot proceed with its organizing drive unless the Association's certification application fails and thus the reason behind the present complaint.

[72] BHP submits that there is no evidence suggesting that the method of membership fee collection accelerated the Association's campaign or that the employees chose to join or not join the Association because of the way the membership fees were collected. In addition, it maintains that the payroll deduction method was not even proposed until the Association was incorporated and it had already recruited members. Further, BHP argues that only the payroll deduction authorization forms were sent to the employer and that the employee could revoke this authorization at any time and still be a member of the Association.

[73] BHP submits that the Board should ask itself, after considering all of the evidence and submissions, whether BHP is truly trying to establish a sham collective agreement. It points out that it strenuously opposed the Association's certification application and refused to voluntarily recognize it. It did not choose the method of membership fee collection, the Association did. At the time that BHP accepted the authorizations for payroll deduction, the Association had retained legal counsel. The Association requested, on more than one occasion, that BHP intervene against other unions, which it refused to do. Finally, BHP states that it is still hopeful that the vote will not succeed as it would obviously prefer that there was no union at all representing the employees.

[74] BHP maintains that it has treated all unions the same way with respect to access to the mine and that it

formulaire autorisant le paiement de ses cotisations par retenue salariale et la date à laquelle il a déposé la présente plainte. Elle soutient que, même après qu'il eut révoqué son autorisation du paiement de ses cotisations par voie de retenues salariales, le plaignant ne s'est pas plaint et il n'y a aucune preuve qu'il a quitté les rangs de l'Association en raison de la manière dont les cotisations étaient perçues ou de toute domination que BHP aurait exercée. Elle déclare que le plaignant n'avait aucune raison de ne pas déposer sa plainte plus tôt et qu'il est évident qu'en fait, il est devenu partisan ou organisateur de l'AFPC et que cette dernière ne peut aller de l'avant avec sa campagne de recrutement syndical que si la demande d'accréditation de l'Association est rejetée; c'est donc ce qui motive la présente plainte.

[72] BHP soutient que rien dans la preuve n'indique que la méthode de perception des cotisations a accéléré la campagne de l'Association ou que les employés ont choisi d'adhérer ou non à l'Association en raison de la manière dont les cotisations étaient perçues. De plus, elle soutient que la méthode des retenues salariales n'a été proposée qu'après que l'Association eut été constituée en société et qu'elle eut recruté des membres. En outre, BHP fait valoir que seuls les formulaires autorisant les retenues salariales ont été envoyés à l'employeur et que l'employé pouvait révoquer cette autorisation n'importe quand tout en demeurant membre de l'Association.

[73] BHP soutient que le Conseil devrait se demander, après avoir examiné l'ensemble de la preuve et des observations, si BHP tente véritablement d'établir une convention collective trompe-l'oeil. Elle souligne qu'elle s'est opposée vigoureusement à la demande d'accréditation de l'Association et qu'elle a refusé à celle-ci une reconnaissance volontaire. Elle n'a pas choisi la méthode de perception des cotisations, c'est l'Association qui l'a choisie. Lorsque BHP a accepté les autorisations de retenues salariales, l'Association avait déjà retenu les services d'un conseiller juridique. L'Association a demandé à plusieurs reprises que BHP intervienne à l'encontre d'autres syndicats, ce que cette dernière a refusé de faire. Enfin, BHP déclare qu'elle espère encore que le scrutin soit un échec, car elle préférerait évidemment qu'aucun syndicat ne représente les employés.

[74] BHP soutient qu'elle a traité tous les syndicats sur un pied d'égalité pour ce qui est de leur accès à la mine

neither opposed nor encouraged posting of notices by any union.

[75] BHP denies that it has provided any other support to the Association such as permitting the Association to use company supplies, equipment, copiers, telephones, faxes, etc., and states that no organization including the Association has been permitted to conduct organizing activity on BHP property or time.

[76] BHP submits that the PSAC is filing a complaint, through Mr. Balmer, at the 11th hour to stop the Association's certification application to allow it to file its own certification application. It states that there is no evidence that the Association did not operate at arms length with BHP and that, in summary, BHP did not violate the *Code*, the Association is not dominated by BHP, and the complaint should be dismissed.

The Association

[77] Like the employer, the Association takes the position that the timing of the complaint makes the complainant's motives suspicious, as the complaint was filed at the same time the PSAC's organizing campaign was commenced. It suggests that the only reason the complainant is seeking a new representation vote is to allow the PSAC to proceed with its organizing campaign. It further suggests that the complainant was not satisfied with the USWA or the Association. It states that while the complainant was evasive and strongly opinionated about the Association in his evidence, he offered no direct evidence that could give rise to a concern that the Association could not act independently from BHP. It submits that, to the contrary, the evidence establishes that the Association and the employer were adversarial throughout the whole organization and certification process. It further submits that the complainant created documents to frustrate its organizing drive and took positive steps to prevent it from being successful with its certification application.

[78] With respect to Mr. Oliver's credibility, the Association argues that it is evident that Mr. Oliver is not a labour lawyer. It states that because he lacked experience he made some mistakes, but that the

et qu'elle ne s'est pas opposée à l'affichage d'avis par un syndicat, ni n'a encouragé une telle pratique.

[75] BHP nie avoir fourni une aide autre à l'Association de manière à permettre à cette dernière d'utiliser des fournitures de la société, de l'équipement, des photocopieurs, des téléphones, des télécopieurs, etc., et elle déclare qu'aucune organisation, ce qui comprend l'Association, n'a été autorisée à mener une activité de recrutement sur le compte de BHP ou dans ses locaux.

[76] BHP soutient que l'AFPC a déposé une plainte par l'intermédiaire de M. Balmer à la dernière minute dans l'espoir de mettre un frein à la demande d'accréditation de l'Association et de pouvoir ainsi déposer sa propre demande d'accréditation. Elle déclare qu'il n'y a aucune preuve que l'Association n'a pas agi sans lien de dépendance avec BHP et que, en résumé, BHP n'a pas contrevenu au *Code*, l'Association n'est pas dominée par BHP, et la plainte devrait être rejetée.

L'Association

[77] À l'instar de l'employeur, l'Association fait valoir que le moment choisi pour déposer la plainte suscite des doutes quant aux motifs qui fondent celle-ci, puisque la plainte a été déposée au moment même où l'AFPC a lancé sa campagne de recrutement syndical. Elle affirme que le plaignant demande la tenue d'un second scrutin de représentation uniquement pour permettre à l'AFPC de poursuivre sa campagne de recrutement. Elle affirme également que le plaignant n'était pas satisfait des MUA ni de l'Association. Elle déclare que, évasif et fort opiniâtre dans son témoignage sur l'Association, le plaignant n'a cependant offert aucune preuve directe susceptible de soulever la possibilité que l'Association ait été incapable d'agir de manière indépendante de BHP. Elle soutient que, au contraire, la preuve établit que l'Association et l'employeur se sont livré un combat tout au long du processus de syndicalisation et d'accréditation. Elle soutient également que le plaignant a créé des documents pour contrecarrer sa campagne de recrutement et qu'il a pris des mesures concrètes pour l'empêcher d'obtenir gain de cause dans le dossier de la demande d'accréditation.

[78] Pour ce qui est de la crédibilité de M. Oliver, l'Association soutient qu'il est évident que ce dernier n'est pas un procureur se spécialisant dans les relations de travail. Elle soutient que son manque d'expérience

purpose behind the formation of the Association is for employees to get together to try to negotiate better terms of employment. The Association submits that the evidence shows that Mr. Oliver worked very hard to get the Association established in order to bring a Northern solution for the employees of BHP, who are predominantly Aboriginal. It submits that the majority of employees at BHP prefer and feel more comfortable with a local employees' association as opposed to a traditional national union.

[79] The Association submits that, other than the collection of membership fees by payroll deduction, the complainant did not bring forward any other evidence of possible improper involvement by the employer. It alleges that despite the complainant going on a "fishing expedition," including trying to have the Association's counsel appear as a witness, all of the complainant's allegations amount to innuendos, speculations, conjectures and opinions, which do not satisfy the burden of proof that the complainant bears necessary to establish that there has been a violation of the *Code*.

[80] With respect to the complainant's argument regarding the timing of the filing of the certification application, the Association states that there is no particular explanation for the deposit, 3 days before the application was filed, of the membership dues. The Association's bank statements were filed with the Board to show that the money for the dues was deposited in the Association's account. This was required in order to file the application.

[81] The Association submits that there were no accounting services rendered by the employer. All that the employer submitted was the letter of July 2000. With respect to the confidentiality of membership information, the Association submits that there was no attempt to be devious in the signing of the deduction authorization form by the employees. There were no complaints by individuals about the method used for collecting membership fees, no evidence of financial support, and no evidence of influence or interference. The Association states that the payroll deduction method was used to collect the membership fees simply because the Association had no other way to finance its organization campaign. It suggested that it could not

a entraîné quelques erreurs, mais que l'Association a été formée pour permettre aux employés de se regrouper afin de tenter de négocier de meilleures conditions d'emploi. L'Association soutient que la preuve montre que M. Oliver a travaillé très fort pour mettre l'Association en place afin d'obtenir une solution nordiste pour les employés de BHP, qui sont principalement des Autochtones. Elle soutient que la majorité des employés de BHP préfèrent une association d'employés locale à un syndicat national traditionnel et se sentent plus à l'aise avec un tel représentant.

[79] L'Association soutient que, exception faite de la perception des cotisations au moyen de retenues salariales, le plaignant n'a présenté aucune autre preuve d'une possible participation irrégulière de l'employeur. Elle allègue qu'en dépit du fait que le plaignant se soit lancé dans une mission exploratoire, notamment en tentant de faire comparaître le conseiller juridique de l'Association à titre de témoin, toutes les allégations du plaignant se résument à des insinuations, des conjectures, des hypothèses et des opinions qui ne lui permettent pas de s'acquitter de la charge qui lui incombe d'établir qu'il y a eu contravention au *Code*.

[80] Pour ce qui est de l'argument du plaignant concernant le moment où la demande d'accréditation a été déposée, l'Association affirme qu'il n'existe aucune explication particulière relativement à la date du dépôt des sommes représentant les cotisations, trois jours avant que la demande soit présentée. Les relevés bancaires de l'Association ont été produits à l'intention du Conseil pour montrer que l'argent provenant des cotisations avait été déposé dans le compte de l'Association. Cette condition était essentielle au dépôt de la demande.

[81] L'Association soutient que l'employeur ne lui a offert aucun service de comptabilité. Tout ce que l'employeur a soumis, c'est la lettre du mois de juillet 2000. Pour ce qui est du caractère confidentiel de l'information relative aux membres, l'Association soutient que la signature du formulaire d'autorisation des retenues par les employés ne constitue pas une tentative d'agir de manière détournée. Les employés ne se sont pas plaints de la méthode utilisée pour percevoir les cotisations, et il n'y a aucune preuve d'aide financière, d'influence ou d'ingérence. L'Association affirme que la méthode des retenues salariales a été utilisée pour percevoir les cotisations simplement parce que l'Association n'avait pas d'autre moyen de

have been more open in the way it proceeded and that there is no evidence of a non-arms-length relationship between the Association and the employer.

[82] The Association states that the senior technicians were excluded from the unit by agreement of the parties due to the supervisory or managerial functions these employees carried out, and that this agreement was subsequently sanctioned by the Board.

[83] The Association states that the reason why the three persons who transferred to bargaining unit positions are not on the voters list is because they transferred into those positions after the September 8, 2000 cut-off date ordered by the Board, and agrees with the complainant that, if the two other individuals are no longer in bargaining unit positions, they should not be permitted to vote.

[84] The Association states that all it is requesting is that the representation vote, which is presently sealed, be counted so that its certification application may be determined.

V - Analysis and Decision

Subpoena duces tecum

[85] As stated in paragraphs [11] and [12] of this decision, shortly before the commencement of the hearing in the present matter, the Board ruled that it would not issue a summons to compel Mr. Paul Smith, counsel for the Association, to testify at the hearing or to produce any notes that he may have taken at or following the November 15, 1999 meeting between the Association and BHP. In its letter, the Board indicated that it would provide reasons for denying the complainant's request for the summons.

[86] The Board, pursuant to subsection 16(a) of the *Code*, has the power to summon a witness and compel the witness to produce documents necessary to the full investigation and consideration of any matter. The relevant section of the *Code* provides as follows:

financer sa campagne de recrutement. Elle a affirmé qu'elle n'aurait pas pu être plus limpide dans la manière dont elle a procédé et qu'il n'y avait aucune preuve d'une relation avec lien de dépendance entre elle-même et l'employeur.

[82] L'Association affirme que les chefs techniciens étaient exclus de l'unité sur accord des parties en raison des tâches de supervision ou de gestion dont ils s'acquittaient, et que cet accord a été subséquemment approuvé par le Conseil.

[83] L'Association soutient que les trois personnes qui ont été mutées à des postes relevant de l'unité de négociation ne figurent pas à la liste des électeurs parce qu'elles ont été mutées après la date limite du 8 septembre fixée par le Conseil, et elle convient avec le plaignant que, si les deux autres personnes ne font plus partie de l'unité de négociation, elles ne devraient pas être autorisées à voter.

[84] L'Association affirme que tout ce qu'elle demande, c'est que les résultats du scrutin de représentation qui sont présentement scellés soient compilés de façon qu'une décision puisse être rendue sur sa demande d'accréditation.

V - Analyse et décision

Assignation à produire

[85] Ainsi qu'il est indiqué aux paragraphes [11] et [12] de la présente décision, peu après le début de l'audience dans la présente affaire, le Conseil a déterminé qu'il ne délivrerait aucune assignation contraignant M^e Paul Smith, le procureur de l'Association, à venir témoigner à l'audience ou à produire les notes qu'il aurait pu prendre lors de la rencontre qui a eu lieu le 15 novembre 1999 entre l'Association et BHP ou à la suite de celle-ci. Dans sa lettre, le Conseil a indiqué qu'il exposerait les motifs de son refus de faire droit à la demande d'assignation du plaignant.

[86] Conformément à l'alinéa 16a) du *Code*, le Conseil a le pouvoir de convoquer un témoin et de le contraindre à produire les documents qu'il estime nécessaires pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions dont il est saisi. La disposition pertinente du *Code* est libellée dans les termes suivants:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

(a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce such documents and things as the Board deems requisite to the full investigation and consideration of any matter within its jurisdiction that is before the Board in the proceeding;

[87] In this case, the complainant is seeking to have the Association's lawyer testify as to what transpired at a meeting between the Association and the employer on November 15, 1999 and provide any notes that he made at or about that meeting. Specifically, the complainant states:

Upon reviewing the documents, it became apparent that in the winter of 1999 and the early part of 2000, Mr. Paul Smith, counsel for the Association, and the Employer had at least one meeting, and possibly other discussions, that dealt with membership dues collection and voluntary recognition (or at least some form of recognition) by the Employer. Counsel for Mr. Smith confirms that one face-to-face meeting occurred at which Mr. Smith was present. It is our position that the discussion, and any similar discussions, is relevant to our unfair labour practice complaint.

Therefore, we seek a summons for Paul Smith with order that he produce documents touching upon that meeting and any similar discussions that took place.

[88] The complainant admitted in his submission that both Mr. Oliver, the Association's witness at the hearing, and Mr. Butler, the employer's witness at the hearing, were at the meeting and could testify as to what was discussed at that time. However he maintained that the testimony of Mr. Smith was necessary because the rules of natural justice require that a party be able to call as a witness any person who can provide relevant information. Mr. Smith may have a better or a different recollection of the meeting in question than others present at the meeting, and Mr. Smith has notes of the meeting and he may be the only person who does.

[89] The Association stated that Mr. Smith attended the meeting in his capacity as counsel to the Association for the purpose of giving legal advice to his client. Counsel for the Association and for Mr. Smith argued that Mr. Smith's evidence is not necessary given the ability of Mr. Oliver and Mr. Butler to testify as to the discussions that took place at the meeting, the

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

a) convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et pièces qu'il estime nécessaires pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions de sa compétence;

[87] Dans la présente affaire, le plaignant demande que le procureur de l'Association témoigne sur ce qui s'est passé lors d'une rencontre tenue entre l'Association et l'employeur le 15 novembre 1999, et fournisse les notes qu'il a prises lors de cette rencontre ou relativement à celle-ci. Plus précisément, le plaignant indique ceci:

Sur examen des documents, il est devenu évident que, à l'hiver de 1999 et au début de 2000, M^e Paul Smith, le procureur de l'Association, et l'employeur, ont eu une rencontre au moins, et peut-être d'autres discussions, portant sur la perception des cotisations et la reconnaissance volontaire (ou à tout le moins une forme quelconque de reconnaissance) par l'employeur. Le procureur de M^e Smith confirme qu'une rencontre personnelle a eu lieu et que M^e Smith y était présent. Nous soutenons que la discussion, et toute discussion semblable, est pertinente dans le cadre de notre plainte de pratique déloyale de travail.

Par conséquent, nous demandons que M^e Paul Smith soit contraint de produire les documents relatifs à cette rencontre et toute discussion semblable ayant eu lieu.

(traduction)

[88] Le plaignant a admis dans ses observations que M. Oliver, qui a témoigné pour le compte de l'Association à l'audience, et M. Butler, qui a témoigné pour le compte de l'employeur, étaient tous deux présents à la rencontre et pouvaient témoigner sur ce dont on avait alors discuté. Cependant, il a maintenu que le témoignage de M^e Smith était nécessaire parce que, conformément aux règles de justice naturelle, une partie doit pouvoir appeler à témoigner toute personne en mesure de fournir des informations pertinentes. M^e Smith pourrait avoir gardé de la rencontre en question un souvenir autre ou plus précis que les autres personnes qui y étaient présentes; en outre, il a des notes sur la rencontre et pourrait être le seul à en avoir.

[89] L'Association a déclaré que M^e Smith avait pris part à la rencontre en sa qualité de procureur de l'Association dans le but d'offrir des avis juridiques à son client. Le procureur de l'Association et celui de M^e Smith ont fait valoir que le témoignage de ce dernier n'était pas nécessaire puisque M. Oliver et M. Butler étaient tous deux en mesure de témoigner sur

information that Mr. Smith obtained at that meeting and any notes that he made are privileged, and that granting the complainant's request for a summons would deprive the Association of its counsel.

[90] The purpose of a summons is to ensure that information that is relevant and necessary to the proper determination of a matter before the Board is available at the hearing. If the information is not relevant and necessary, a summons will not be issued. As well, the information sought cannot be information that is protected by a legal privilege.

[91] Both Mr. Oliver, the Association's witness for the hearing, and Mr. Butler, the employer's witness for the hearing, were present at the November 15, 1999 meeting that Mr. Smith attended, and both would be able to testify, and be cross-examined, on the discussions that took place at that meeting. Consequently the testimony of Mr. Smith is not necessary for the Board to fully investigate and consider the matter.

[92] In addition, it is the Board's opinion that the information sought by the complainant from the Association's solicitor is protected by privilege.

[93] The concept of legal professional privilege and its applicability was explained in the British Columbia Labour Relations Board decision *Akbar Buksh*, no. B461-94, November 29, 1994:

Legal professional privilege is a privilege which attaches to the direct confidential communication between a client and counsel for the purpose of obtaining legal advice.

The requirements for establishing legal professional privilege have been described by the Supreme Court of Canada in *Solosky v. The Queen*, [1980] 1 S.C.R. 821, and *Descoteaux et al. v. Mierzwinski*, [1982] 1 S.C.R. 860. In order to assert legal professional privilege over communication with a lawyer it must be established that:

1. There was a solicitor-client relationship with a solicitor (as opposed to being a witness or a third party interviewed by the solicitor);
2. the communications with the solicitor were for the purposes of seeking legal advice from the solicitor in the solicitor's capacity of a professional legal advisor; and

les discussions qui étaient intervenues lors de la rencontre, que les informations que M^e Smith a obtenues lors de cette rencontre et les notes qu'il a pu prendre sont privilégiées et que, si la demande du plaignant en vue d'obtenir une assignation était accueillie, l'Association serait privée de son procureur.

[90] L'objectif de l'assignation est de permettre au Conseil d'avoir à sa disposition à l'audience toute l'information pertinente dont il a besoin pour trancher comme il se doit l'affaire dont il est saisi. Si l'information n'est pas pertinente ni nécessaire, aucune assignation ne sera délivrée. En outre, l'information visée ne peut être protégée par un privilège juridique.

[91] M. Oliver, le témoin de l'Association à l'audience, et M. Butler, le témoin de l'employeur à l'audience, étaient tous deux présents à la rencontre du 15 novembre 1999, à laquelle M. Smith a assisté, et tous deux pourraient témoigner et être contre-interrogés sur les discussions qui ont eu lieu lors de cette rencontre. En conséquence, le Conseil n'a pas besoin du témoignage de M. Smith pour mener à bien ses enquêtes et examens sur la présente affaire.

[92] En outre, le Conseil est d'avis qu'un privilège se rattache à l'information recherchée par le plaignant auprès du procureur de l'Association.

[93] Le concept du secret professionnel et son applicabilité ont été expliqués dans la décision rendue par la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique dans l'affaire *Akbar Buksh*, n° B461-94, le 29 novembre 1994:

Le secret professionnel est un privilège dont est assortie toute communication confidentielle directe entre un client et son procureur aux fins d'obtenir un avis juridique.

Les critères qui permettent d'établir l'existence d'un secret professionnel ont été établis par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Solosky c. La Reine*, [1980] 1 R.C.S. 821, et dans l'arrêt *Descoteaux et autres c. Mierzwinski*, [1982] 1 R.C.S. 860. Pour faire valoir l'existence d'un secret professionnel à l'égard d'une communication avec un procureur, il faut établir ceci:

1. il y avait une relation de client-procureur avec un procureur (par opposition au fait d'être un témoin ou un tiers auquel le procureur pose des questions);
2. les communications avec le procureur ont été faites dans le but d'obtenir un avis juridique de ce dernier en sa qualité professionnelle de conseiller juridique;

3. the communications were intended by the parties to be confidential.

(page 9)

[94] The submissions provided by the parties on this issue establish that Mr. Smith attended the November 15, 1999 meeting in his capacity as legal advisor for the Association

[95] Given that any notes Mr. Smith may have made during or following the meeting and any comments or advice he may have given to the Association in relation to the meeting would have been done in his capacity of legal advisor, this information falls under the solicitor-client legal professional privilege and would not be producible.

[96] The Board, in its decision in *Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 3, affirmed that the purpose of a summons is not to allow the party requesting the summons to acquire information that will enable it to determine whether it has a case, but to obtain evidence to support its case, and also that the prejudicial aspect of granting the summons must not outweigh the value of the evidence itself. It appears from the complainant's submissions filed in support of his request for a summons for Mr. Smith that the purpose of the request was more in the nature of acquiring possible information rather than obtaining evidence. Further, the availability of the evidence from other witnesses negates the value of Mr. Smith's evidence to the point that it cannot possibly outweigh the prejudice to the Association of losing Mr. Smith as its counsel at the hearing.

Applicable Sections of the Code

[97] The complainant submits that the employer's actions during the organization campaign constitute a violation of paragraphs 94(1)(a) and (b). Section 94(1), in its entirety, reads as follows:

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or

(b) contribute financial or other support to a trade union.

3. les parties souhaitaient que les communications soient confidentielles.

(page 9; traduction)

[94] Les observations faites par les parties sur cette question permettent d'établir que M^c Smith a pris part à la rencontre du 15 novembre 1999 en sa qualité de conseiller juridique de l'Association.

[95] Étant donné que les notes que M^c Smith a pu prendre au cours de cette rencontre ou à la suite de celle-ci et que les commentaires ou les avis qu'il a pu faire ou donner à l'Association relativement à la rencontre l'auraient été en sa qualité de conseiller juridique, l'information est assujettie au secret professionnel du procureur et ne pourrait être produite.

[96] Dans la décision qu'il a rendue dans l'affaire *Air Canada et autres*, [1999] CCRI n° 3, le Conseil a affirmé que l'objet d'une assignation n'est pas de permettre à la partie qui en fait la demande de prendre connaissance d'une information qui lui permettra de déterminer si ses prétentions sont fondées, mais d'obtenir une preuve qui appuiera ses prétentions et, en outre, que l'aspect préjudiciable qui découle de la délivrance d'une assignation ne doit pas l'emporter sur la valeur de la preuve elle-même. Il ressort des observations du plaignant déposées à l'appui de sa demande d'assignation à produire visant M^c Smith que cette demande visait davantage à obtenir une information possible qu'à obtenir une preuve. En outre, le fait que cette preuve puisse être obtenue auprès d'autres témoins annule la valeur du témoignage de M^c Smith au point où elle ne peut certainement pas l'emporter sur le préjudice que subirait l'Association en perdant les services de M^c Smith à titre de conseiller à l'audience.

Dispositions du Code applicables

[97] Le plaignant soutient que les actions de l'employeur au cours de la campagne de recrutement contreviennent aux alinéas 94(1)a) et b). Voici le texte intégral du paragraphe 94(1):

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

Collection and Remittance of Membership Fees by the Employer - Section 94(1)(a)

[98] Although the complainant has suggested in his written submissions and during oral arguments at the hearing of this matter that the employer may have had a hand in the creation of the Association, the facts and the evidence at the hearing of this matter do not support such a finding by the Board. The uncontradicted evidence of Mr. Oliver establishes that he is the one who initiated the talks with other employees and looked into the possibility of forming an association to represent the employees at the mine. There was no evidence which suggested in any way that the employer had a hand in Mr. Oliver organizing a first meeting, which approximately 85 employees attended and were invited to sign a petition in favour of the Association as an alternative to a national union. Mr. Oliver then retained legal counsel in Yellowknife for the incorporation of a company and he personally paid the necessary retainer for that purpose.

[99] Other than the general rumours around camp about the different union organization drives, including the Association's, BHP did not know of the Association's formation and incorporation until it received the Association's written request to meet dated October 21, 1999.

[100] The Association took several months, starting in the fall of 1999, to organize and solicit members. It attempted, on at least two occasions, to convince the employer to voluntarily recognize it before finally filing its certification application on June 30, 2000. These facts are not consistent with the situation that often presents itself when an employer is the instigator behind the creation of an employees' association where the employees' association is formed hastily or a certification application is put together and filed quickly.

[101] BHP consistently opposed the Association's request to voluntarily recognize it as the bargaining agent for the employees. After the Association filed its certification application, BHP also opposed it by questioning the Association's membership support and

Perception et remise des cotisations syndicales par l'employeur - alinéa 94(1)a)

[98] Bien que le plaignant ait indiqué dans ses observations écrites et au cours de sa plaidoirie à l'audience que l'employeur pouvait avoir joué un rôle dans la formation de l'Association, les faits et la preuve présentés à l'audience de la présente affaire ne permettent pas au Conseil de tirer une telle conclusion. Le témoignage non contredit de M. Oliver permet d'établir qu'il a lui-même entamé les discussions avec d'autres employés et qu'il a étudié la possibilité de former une association pour représenter les employés de la mine. Aucune preuve n'indique de quelque manière que ce soit que l'employeur a joué un rôle dans la décision de M. Oliver d'organiser une première rencontre, à laquelle 85 employés environ se sont présentés et au cours de laquelle ils ont été invités à signer une pétition en faveur de l'Association comme solution de rechange à un syndicat national. M. Oliver a ensuite retenu les services d'un conseiller juridique à Yellowknife en vue de la constitution d'une société et il a lui-même acquitté la provision réclamée à cette fin.

[99] Exception faite des rumeurs générales qui circulaient au camp sur les campagnes de recrutement menées par les différents syndicats, y compris celle de l'Association, BHP ignorait tout de la formation et de la constitution en société de l'Association jusqu'à ce qu'elle reçoive de cette dernière une demande écrite, datée du 21 octobre 1999, visant à obtenir une rencontre.

[100] L'Association a mis plusieurs mois, à compter de l'automne de 1999, à recruter et à solliciter des membres. Elle a tenté à deux reprises au moins de convaincre l'employeur de la reconnaître volontairement avant de déposer finalement sa demande d'accréditation le 30 juin 2000. Ces faits ne sont pas compatibles avec la situation qui se présente souvent lorsque l'employeur est à l'origine de la création d'une association d'employés dans les cas où l'association en question est formée à la hâte ou une demande d'accréditation est rédigée et déposée rapidement.

[101] BHP s'est opposée de manière systématique à la demande de l'Association de la reconnaître volontairement à titre d'agent négociateur des employés. Après le dépôt par l'Association de sa demande d'accréditation, BHP s'est opposée à celle-ci

by objecting to the scope of the bargaining unit proposed.

[102] There is no evidence to support the complainant's contention that the Association was treated differently by the employer than any other union.

[103] The main issue before the Board is whether BHP's decision to deduct the Association's membership fee by payroll deduction constitutes participation or interference with the administration of a trade union.

[104] The test for a violation of paragraph 94(1)(a) during an organization campaign is that of "strict neutrality" on the part of the employer, particularly in circumstances in which more than one organization is attempting to become certified for a group of employees. In *Ganeca Transport Inc.* (1990), 79 di 199; and 90 CLLC 16,054 (CLRB no. 780), the Board described this test as follows:

The first rule established by the Board on this question governs, in a general way, the employer's behaviour: an employer must adopt an attitude of strict neutrality when its employees decide to begin an organizing campaign and eventually join the employee association of their choice.

(pages 209; and 14,459)

[105] In *Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria Hills Branches)* (1979), 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; and 80 CLLC 16,001 (CLRB no. 173), the Board stated that:

Neutrality is a characteristic we urge on employers when it involves matters of employee exercise of rights under the *Code*. ...

(pages 674; 283; and 352)

[106] The Board again expressed this rule in *General Aviation Services Limited* (1979), 34 di 791; and [1979] 2 Can LRBR 98 (CLRB no. 182):

In judging the actions of an employer during a union organizing campaign among its employees, the test is to what extent if any, the employer departs from a stance of strict neutrality. What is prohibited by the *Code* is the employer's exercise of its privileged position in relation to its employees in attempting to influence their free exercise of their right to be

également en mettant en doute le niveau de soutien dont elle jouissait et en s'opposant à la portée de l'unité de négociation proposée.

[102] Il n'y a aucune preuve qui appuie la prétention du plaignant que l'employeur a traité l'Association différemment des autres syndicats.

[103] La question principale dont le Conseil est saisi est celle de savoir si la décision de BHP de percevoir les cotisations de l'Association au moyen de retenues salariales constitue une participation à l'administration d'un syndicat ou une intervention dans celle-ci.

[104] Le critère permettant d'établir qu'il y a violation de l'alinéa 94(1)a) au cours d'une campagne de recrutement est celui de la «stricte neutralité» de l'employeur, plus particulièrement lorsque plus d'une organisation tente de se faire accréditer pour représenter un groupe d'employés. Dans l'affaire *Ganeca Transport Inc.* (1990), 79 di 199; et 90 CLLC 16,054 (CCRT n° 780), le Conseil a décrit ce critère dans les termes suivants:

La première des règles formulée par le Conseil en cette matière vise, d'une manière générale, le comportement de l'employeur: celui-ci doit adopter une attitude de stricte neutralité lorsque ses employés décident d'amorcer une campagne d'organisation syndicale et éventuellement d'adhérer à l'association de salariés de leur choix.

(pages 209; et 14,459)

[105] Dans l'affaire *Banque canadienne impériale de Commerce (succursales North Hills et Victoria Hills)* (1979), 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; et 80 CLLC 16,001 (CCRT n° 173), le Conseil a déclaré ceci:

La neutralité est une caractéristique que nous souhaitons ardemment chez les employeurs lorsque les employés choisissent d'exercer les droits que leur confère le *Code*...

(pages 674; 283; et 352)

[106] Le Conseil a énoncé la même règle dans l'affaire *General Aviation Services Limited* (1979), 34 di 791; et [1979] 2 Can LRBR 98 (CCRT n° 182):

Pour juger les gestes posés par un employeur au cours d'une campagne de recrutement au sein de ses employés, il faut utiliser le critère suivant : dans quelle mesure, le cas échéant, l'employeur s'éloigne-t-il d'une attitude de stricte neutralité? Ce que le *Code* interdit, c'est que l'employeur exploite sa situation privilégiée auprès de ses employés pour tenter

represented by a bargaining agent of their choice. It is obvious that should an employer seek to coerce his employees to refrain from joining a union he would be acting contrary to the provisions of the *Code*. On the other hand, open approval by an employer of his employees becoming unionized is not a contravention of the *Code* unless it interferes with the employees' freedom of choice in selecting a bargaining agent. For example, in the situation where two or more trade unions are competing for the support of employees, an employer openly favoring one trade union over the other would, while having a positive effect on behalf of one union, clearly have a negative impact on the other(s) and would be regarded as unlawful interference.

(pages 795; and 102)

[107] The neutrality insisted upon by the *Code* is intended and designed to protect the employee association's independence from the employer, and to guarantee the employees' freedom to choose a bargaining agent. The Board addressed this intention in *Télévision Saint-François Inc.* (1981), 43 di 175 (CLRB no. 306):

This independence of the union from the employer must appear from the beginning of the process of unionization undertaken by the employees when they sign a membership card. In fact, the prohibition against interference set out in paragraph 184(1)(a) [now 94(1)(a)] of the *Code* is directly related to the employees' right to freely decide whether or not to join the union of their choice, which requires the employer to remain strictly neutral and refrain from conducting a campaign for or against a union. ...

(page 188)

[108] Counsel for the complainant argued that the employer breached its duty to maintain strict neutrality when it accepted the union's suggestion of using payroll deductions to collect membership fees. The employer's decision, it is argued, indicated to the employees that the employer favoured the Association over the USWA. The employees, who would have wanted to be seen as supportive of the employer, would therefore become members of the Association.

[109] No evidence presented before the Board suggests that the employer strayed from a position of strict neutrality or interfered with the employees' choice between competing unions.

[110] There is no evidence that the employees actually interpreted the employer's willingness to deduct the dues as interfering in the union by showing "support" for the Association. No employees testified other than the complainant. The complainant indicated that he had not opposed the payroll deduction method of collecting

d'influencer le libre exercice de leur droit d'être représentés par l'agent négociateur de leur choix. Il est évident que si un employeur tente de forcer ses employés de s'abstenir de devenir membres d'un syndicat, il contrevient aux dispositions du *Code*. Par contre, le fait qu'un employeur approuve ouvertement l'adhésion de ses employés à un syndicat ne va pas à l'encontre du *Code* à moins que cela n'interfère dans la liberté des employés concernant le choix d'un agent négociateur. Par exemple, dans le cas où deux syndicats ou plus se font la lutte pour obtenir l'adhésion des employés, l'appui manifeste de l'employeur à l'un des syndicats aurait des conséquences favorables pour ce syndicat et, de toute évidence, des effets négatifs sur le ou les syndicats rivaux; ce geste serait alors considéré comme une ingérence illégale.

(pages 795; et 102)

[107] La neutralité sur laquelle insiste le *Code* est destinée à protéger l'indépendance de l'association d'employés vis-à-vis de l'employeur et à garantir le libre exercice par les employés de leur droit de choisir un agent négociateur. Le Conseil s'est penché sur cette intention dans l'affaire *Télévision Saint-François Inc.* (1981), 43 di 175 (CCRT n° 306):

Cette indépendance d'un syndicat vis-à-vis de l'employeur doit d'abord se manifester dès le début du processus de syndicalisation qu'entreprennent les employés en signant une carte d'adhésion. En effet, la prohibition d'ingérence spécifiée à l'alinéa 184(1)a [aujourd'hui l'alinéa 94(1)a] du *Code* est directement reliée au droit des employés de décider librement d'adhérer ou pas au syndicat de leur choix, ce qui oblige l'employeur à adopter une attitude de stricte neutralité et à ne pas entreprendre de campagne pour ou contre un syndicat...

(page 188)

[108] Le procureur du plaignant a fait valoir que l'employeur avait manqué à son obligation de maintenir une stricte neutralité lorsqu'il a accepté la proposition du syndicat de recourir aux retenues salariales pour percevoir les cotisations syndicales. Par sa décision, soutient-il, l'employeur a indiqué aux employés qu'il favorisait l'Association par rapport aux MUA. Les employés qui souhaitaient être vus comme appuyant l'employeur auraient donc adhéré à l'Association.

[109] Aucune preuve présentée au Conseil n'indique que l'employeur s'est écarté d'une position de stricte neutralité ou qu'il est intervenu dans le choix que les employés devaient effectuer entre deux syndicats.

[110] Il n'y a aucune preuve que les employés ont en fait interprété la volonté de l'employeur de retenir les cotisations comme une intervention dans l'administration du syndicat en offrant une «aide» à l'Association. Exception faite du plaignant, aucun employé n'a témoigné. Le plaignant a indiqué qu'il ne

membership fees because he felt that the employer approved of this method. However, the complainant did not indicate that this influenced him in deciding to join or not join the Association or to revoke his membership in the Association later on. In fact, the complainant indicated he had joined both USWA and the Association in order to obtain as much information possible on each union.

[111] In the absence of actual evidence, the complainant is asking that the Board infer that the employees first, recognized the irregularity of the procedure that the Association followed and second, interpreted that irregularity as indicating collusion between the employer and the Association. The Board cannot make this inference without some supporting evidence. The complainant is essentially asking the Board to presume the very conclusion he seeks to establish: that employees would view the employer's agreement to deduct union dues as a favouring of the Association. In order to make this inference, the Board must make some attempt to determine what a reasonable employee would believe in the instant situation. In doing so, the Board notes that one of the most fundamental remedial purposes for maintaining the confidentiality of membership evidence is to protect employees against employer reprisal. When asked to join the Association, an employee would be faced with the proposition that the employer would inevitably learn of his or her support for the Association. Given that there is no other evidence that an employee would believe the employer supported the union, it appears that it is at least as likely that an employee would be reluctant to join the Association because the employer would learn of his or her support. It should be remembered that the complainant carries the burden of proof in an application under paragraph 94(1)(a). Without some independent evidence that the employees equated the dues deduction with support for the union, the Board cannot relieve the complainant of that duty by assuming a less than probable proposition.

[112] The far more serious issue arising from this complaint is that of BHP's knowledge of the union membership. The confidentiality of membership evidence is essential to stable labour relations, and any breach of that confidentiality requires a thorough

s'était pas opposé à la perception des cotisations au moyen de retenues salariales parce qu'il croyait que l'employeur approuvait cette méthode. Il n'a cependant pas affirmé que cette conviction l'avait influencé dans sa décision d'adhérer ou non à l'Association ou de révoquer son adhésion à l'Association subséquentement. En réalité, le plaignant a indiqué qu'il avait adhéré et aux MUA et à l'Association pour obtenir le plus d'information possible sur chaque syndicat.

[111] En l'absence d'une preuve véritable, le plaignant demande au Conseil de conclure que les employés ont d'abord reconnu l'irrégularité de la procédure adoptée par l'Association et qu'ils ont ensuite interprété cette irrégularité comme indiquant qu'il y avait collusion entre l'employeur et l'Association. Le Conseil ne peut tirer une telle conclusion sans disposer d'une preuve en ce sens. En fait, le plaignant demande au Conseil de supposer la conclusion même qu'il cherche à établir: que les employés considéreraient qu'en consentant à retenir les cotisations syndicales, l'employeur accordait la préférence à l'Association. Pour en arriver à une telle conclusion, le Conseil doit tenter dans une certaine mesure de déterminer ce qu'un employé raisonnable croirait dans la présente situation. À cet égard, le Conseil remarque que l'un des objectifs réparateurs les plus fondamentaux du maintien du caractère confidentiel de la preuve d'adhésion est de mettre les employés à l'abri des représailles de l'employeur. Au moment d'être invité à adhérer à l'Association, un employé devait accepter le fait que l'employeur allait inévitablement savoir qu'il appuyait l'Association. Étant donné qu'il n'y a aucune autre preuve qu'un employé allait croire que l'employeur appuyait le syndicat, il semble qu'il soit à tout le moins aussi vraisemblable qu'un employé hésite à adhérer à l'Association parce que l'employeur allait alors savoir qu'il appuyait cette dernière. Il faut se rappeler que la charge de la preuve dans le cadre d'une demande présentée sous le régime de l'alinéa 94(1)a) incombe au plaignant. Sans une preuve indépendante que, pour les employés, la retenue des cotisations équivalait à un soutien du syndicat, le Conseil ne peut libérer le plaignant de cette obligation en supposant le bien-fondé d'une proposition des plus improbables.

[112] La question beaucoup plus grave qui découle de cette plainte est le fait que BHP savait qui était membre du syndicat. Le caractère confidentiel de la preuve d'adhésion est essentiel à la stabilité des relations du travail, et tout manquement à cet égard nécessite un

examination, reading liberally the *Code's* prohibition against interference, to ensure protection of this right.

[113] In the instant case, the union, and not the employer, placed the confidentiality of the employees' wishes in jeopardy by instructing new members to provide evidence of their support for the union to the employer. The complainant argues, however, that the employer's obligation not to interfere included the obligation to refuse the union's request. Even if the employer's motivation for implementing the dues deduction is not in question, the complainant argues, its decision nonetheless brought about a breach of its neutrality (see *Canada Post Corporation* (1994), 96 di 48; and 95 CLLC 220-025 (CLRB no. 1095)).

[114] There does not appear to be any decision of this Board or of a labour relations board in any other jurisdiction with facts comparable to the instant case. Neither the *Code* nor the Board's jurisprudence indicates that any time that the employer becomes aware of the employees' wishes that the Board must declare the evidence a nullity. In the instant case, the Board cannot ignore the fundamental fact that it was the Association's decision, and not that of the employer, to collect the membership fee in this manner.

[115] The complainant argues that by providing the employer with the opportunity to know the Association's level of support, the Association actually became a de facto agent of the employer. A finding that the union was acting "on behalf of the employer" when it made its decision would therefore place the responsibility on the employer, and bring the actions of the union within the four corners of section 94(1)(a). To accept the complainant's argument would be to burden employers with the duty of not only actively avoiding interference with unions, but also of protecting unions from making any mistake in judgment or strategy that may benefit the employer. If the evidence indicated that the employer had in fact encouraged the Association to provide it with this information, a finding of interference may be justified. Although the Association's decision to deduct membership fees through the employer was in many ways unsound, the Board ought not to equate that decision with employer interference unless some independent evidence supports that conclusion. No

examen approfondi et une interprétation libérale de l'interdiction d'intervenir prévue au *Code* afin de garantir la protection de ce droit.

[113] Dans la présente affaire, c'est le syndicat, et non l'employeur, qui a compromis le caractère confidentiel de la volonté des employés en indiquant aux nouveaux membres de fournir à l'employeur une preuve de leur soutien au syndicat. Le plaignant soutient cependant que l'obligation de l'employeur de ne pas intervenir comprend l'obligation de rejeter la demande du syndicat. Il soutient également que, même si les raisons qui ont motivé l'employeur à mettre en place le régime de retenue des cotisations ne sont pas en cause, sa décision a cependant entraîné un manquement à son obligation de neutralité (voir *Société canadienne des postes* (1994), 96 di 48; et 95 CLLC 220-025 (CCRT n° 1095)).

[114] Il ne semble y avoir aucune décision du Conseil ou d'un conseil des relations industrielles de quelque autre administration qui présente des faits semblables à ceux de la présente affaire. Ni le *Code* ni la jurisprudence du Conseil n'indiquent que, lorsqu'un employeur prend connaissance de la volonté des employés, le Conseil doit déclarer que la preuve est nulle. Dans la présente affaire, le Conseil ne peut faire fi du fait fondamental que c'est l'Association, et non l'employeur, qui a décidé de percevoir les cotisations de cette manière.

[115] Le plaignant soutient que, en donnant à l'employeur la possibilité de connaître le niveau de soutien dont elle jouissait, l'Association est, dans les faits, devenue le mandataire de facto de l'employeur. Si l'on concluait que le syndicat agissait «pour le compte de l'employeur» lorsqu'il a pris sa décision, la responsabilité à cet égard serait rejetée sur l'employeur et les actions du syndicat relèveraient clairement de l'alinéa 94(1)a). Accepter l'argument du plaignant reviendrait à imposer aux employeurs l'obligation non seulement d'éviter de s'ingérer dans les activités des syndicats, mais aussi de protéger les syndicats contre la possibilité qu'ils commettent des erreurs de jugement ou de stratégie susceptibles de profiter à l'employeur. Si la preuve indiquait que l'employeur avait en fait encouragé l'Association à lui remettre cette information, le Conseil pourrait être justifié de conclure à une ingérence. Bien que la décision de l'Association de retenir les cotisations par l'intermédiaire de l'employeur ait été peu sage à plusieurs égards, le Conseil ne doit pas assimiler cette décision à une

such evidence exists in the instant case. In assessing the evidence as a whole, including the testimony of Mr. Oliver, the Board does not consider that the points raised by the complainant with reference to the evidence of Mr. Oliver in relation to when the consent to payroll deduction form was created, or the format of the form itself, constitutes in the present situation sufficient evidence for the Board to conclude that the document has been created by BHP rather than by the Association. The Board accepts Mr. Oliver's explanation that he simply made a mistake as to when the payroll deduction form was created when he indicated that it was around the end of November 1999. He had no problem recognizing that he had made a mistake when counsel for the complainant pointed out in cross-examination that some of the authorizations were received by the employer as early as November 15, 1999, the date the Association first met with BHP. With respect to the footer on the documents filed on behalf of the Association, the Board notes that not all documents in fact included the footer.

[116] Finally, the complainant argued that the employer strayed from the required "strict neutrality" rule by providing the Association with a service that it did not offer to any other union. No evidence was led to establish that during its organization campaign, the USWA or any other union requested that the employer deduct membership fees from employees' paycheques to support its drive, or to establish that the employer would have refused such a request. The Board is of the view that the facts do not support a conclusion that the employer strayed from a position of strict neutrality. The employer may have seen some strategic advantage in complying with the request of the union, but if it acted on such motives it did so purely in self interest, and not in the interest of any of the organizations campaigning at the time. Despite the very able arguments by counsel for the complainant, the Board is satisfied that the employer's actions were not intended to interfere, nor had the effect of interfering, with the employees' free choice of a bargaining agent.

ingérence de l'employeur si aucune preuve indépendante ne vient appuyer une telle conclusion. Aucune preuve de la sorte n'a été produite dans la présente affaire. Lorsqu'il examine la preuve dans son ensemble, y compris le témoignage de M. Oliver, le Conseil ne peut estimer que les points soulevés par le plaignant en ce qui concerne le témoignage de M. Oliver relativement à la date à laquelle le formulaire de consentement aux retenues salariales a été créé ou au format du formulaire même, constituent dans la présente affaire une preuve lui permettant de conclure que le document a été créé par BHP plutôt que par l'Association. Le Conseil accepte l'explication que M. Oliver a fournie, c'est-à-dire qu'il a simplement commis une erreur quant au moment où le formulaire des retenues salariales a été créé lorsqu'il a indiqué que cela remontait à peu près à la fin du mois de novembre 1999. Il n'a pas du tout hésité à reconnaître qu'il avait commis une erreur lorsque le procureur du plaignant a souligné en contre-interrogatoire que certaines autorisations avaient été reçues par l'employeur dès le 15 novembre 1999, date à laquelle l'Association a rencontré BHP pour la première fois. En ce qui concerne le titre de bas de page figurant sur les documents déposés pour le compte de l'Association, le Conseil note que ce ne sont pas tous les documents qui, dans les faits, en contiennent un.

[116] Enfin, le plaignant a fait valoir que l'employeur avait manqué à la règle obligatoire de «stricte neutralité» en offrant à l'Association un service qu'il n'avait offert à aucun autre syndicat. Aucune preuve n'a été produite pour établir que, au cours de la campagne de recrutement, les MUA ou quelque autre syndicat avait demandé que l'employeur déduise les cotisations des chèques de paie des employés pour appuyer leur campagne, ou pour établir que l'employeur aurait refusé cette demande. Le Conseil est d'avis que les faits ne permettent pas de conclure que l'employeur s'est écarté de sa position de stricte neutralité. L'employeur a pu voir un certain avantage stratégique à faire droit à la demande du syndicat, mais s'il a agi pour de tels motifs, il l'a fait dans un intérêt purement personnel, et non pas dans l'intérêt de quelque organisation que ce soit se trouvant en campagne à ce moment-là. En dépit des arguments fort habiles du procureur du plaignant, le Conseil est convaincu que les actions de l'employeur ne visaient pas à intervenir, ni n'avaient l'effet d'intervenir, dans le libre exercice par les employés de leur droit de choisir un agent négociateur.

Financial Contribution by Employer - Section 94(1)(b)

[117] The complainant submits that by complying with the request to deduct membership dues, the employer violated section 94(1)(b), which prohibits an employer from contributing "financial or other support to a trade union." This issue must be addressed separately from that examined under section 94(1)(a). The question before the Board is whether the employer, simply by deducting the dues based on the authorization of individual employees and remitting them to the union, provided the Association with financial or other support which put the Association in the position of being unable to carry out its duties under the *Code* independently.

[118] *Pacific Maritime Agencies Ltd.* (1977), 24 di 148; [1977] 2 Can LRBR 168; and 77 CLLC 16,078 (CLRb no. 76) establishes that section 94(1)(b) is not intended to prevent all exchanges, financial or otherwise, between unions and employers:

Parliament recognized that the literal meaning of Section 184(1) [now 94(1)] is extremely broad and listed some matters in Section 184(2) [now 94(2)] which are expressly deemed not to contravene Section 184(1). These are obviously not the only forms of employer-union co-operation that are outside the ambit of Section 184(1). To read subsections (1) and (2) that restrictively would be to impute to Parliament an intention to narrowly circumscribe the "co-operative efforts" Parliament intended "to continue" by enacting Part V and to ignore that Parliament ought to "extend its support" to co-operative efforts "to develop good relations".

Further, such a narrow construction of subsections (1) and (2) would preclude all relationships of a business nature between a union and employer. ... Such a severe demarcation between union and management relations would promote a non-communicative entrenchment of labour and management and would be totally counter to "co-operative efforts" and "the development of good industrial relations". The test is not intended to be the form of the relationship between the union and employer but whether the employer's relationship with the union affects the union's ability to act as a bargaining agent independent of the employer. ...

(pages 150; 169-170; and 416-417; emphasis added)

[119] In the instant case, on the individual request of the employees who joined the Association, the employer has remitted a portion of the employee's pay to the Association. The *Code* already expressly permits

Aide financière de l'employeur - alinéa 94(1)b)

[117] Le plaignant soutient que, en consentant à la demande de retenue des cotisations, l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(1)b), qui interdit à un employeur de «fournir une aide financière ou autre à un syndicat». Cette question doit être traitée séparément de celle qui a été examinée sous le régime de l'alinéa 94(1)a). La question dont le Conseil est saisi est celle de savoir si l'employeur, en déduisant simplement les cotisations sur le fondement de l'autorisation de chacun des employés concernés et en les remettant au syndicat, a fourni à l'Association une aide financière ou autre, de sorte que celle-ci était incapable de s'acquitter de manière indépendante des obligations qui lui incombent sous le régime du *Code*.

[118] L'affaire *Pacific Maritime Agencies Ltd.* (1977), 24 di 148; [1977] 2 Can LRBR 168; et 77 CLLC 16,078 (CCRT n° 76), établit que l'alinéa 94(1)b) ne vise pas à prévenir tous les échanges, qu'ils soient financiers ou autres, entre les syndicats et les employeurs:

Le Parlement a reconnu que le sens littéral du paragraphe 184(1) [aujourd'hui le paragraphe 94(1)] est extrêmement large et a énuméré au paragraphe 184(2) [aujourd'hui le paragraphe 94(2)] des situations qui sont expressément réputées ne pas contrevenir au paragraphe 184(1). Il est évident qu'il ne s'agit pas là des seules formes de coopération patronale-syndicale qui ne tombent pas sous le coup du paragraphe 184(1). Interpréter aussi étroitement les paragraphes (1) et (2) équivaudrait à attribuer au Parlement l'intention de limiter rigoureusement «des efforts conjugués» qu'il désirait «maintenir» par l'adoption de la Partie V et à ne pas tenir compte du fait qu'il cherchait à «accentuer son appui» aux efforts conjugués «pour établir de bonnes relations».

En outre, une interprétation si étroite des paragraphes (1) et (2) empêcherait toute relation d'affaires entre le syndicat et l'employeur... Une délimitation aussi prononcée des relations entre le syndicat et la direction couperait les communications entre la main-d'oeuvre et la direction, et irait totalement à l'encontre des «efforts conjugués» et de «l'établissement de bonnes relations industrielles». Il ne s'agit pas de savoir quelle forme prend la relation entre le syndicat et l'employeur, mais de savoir si cette relation empêche le syndicat de jouer son rôle d'agent négociateur en toute indépendance...

(pages 150; 169-170; et 416-417; c'est nous qui soulignons)

[119] Dans la présente affaire, à la demande individuelle des employés qui ont adhéré à l'Association, l'employeur a remis une partie de leur paie à l'Association. Le *Code* permet déjà

the employer to provide free transportation to participate in collective bargaining, leave with pay for union representatives, and the use of the employer's premises for union purposes. These exceptions are designed to encourage some forms of cooperation between unions and employers, and to relieve employers of the stigma of unfair labour practice complaints where the conduct complained of is essentially inoffensive.

[120] In the Board's opinion, the employer's services to the union in the instant case are comparable to the employer providing space on its premises for union purposes. The Association has candidly admitted that, as a fledgling union, it required funds to continue its organization and to assist it in its certification application. Thus, the Association benefitted by the employer's conduct, but not to such an extent that it sacrificed its independence from the employer. The situation would be quite different if the employer had actually provided the necessary funds, rather than simply acted as a third party through which the funds were transferred from the employees. The service provided, in and of itself, could constitute a violation of the *Code* if it were established that the employer provided the service to the Association, but refused the service to the USWA, or another union and thereby forfeited its neutrality. The evidence does not establish that any other union requested this service from the employer. The Board is of the view that the employer's willingness to deduct dues and remit payment to the Association in this case was not a violation of section 94(1)(b).

Voters List

[121] With respect to the seventeen individuals that the complainant contends are not being permitted to vote because they do not support the Association and the two individuals who, the complainant says, should not be permitted to vote, the Board is of the view that the complainant has not established that the Association and the employer have manipulated the bargaining unit or the voters list to increase the chances of the Association being successful on the vote.

expressément à l'employeur de payer les déplacements effectués par des employés pour participer à des négociations collectives, d'accorder un congé avec solde aux représentants syndicaux, et de permettre l'utilisation de ses locaux à des fins syndicales. Ces exceptions sont conçues pour encourager une certaine forme de coopération entre syndicats et employeurs et pour libérer les employeurs de la stigmatisation des plaintes de pratique déloyale de travail dans les cas où le comportement dont on se plaint est essentiellement inoffensif.

[120] De l'avis du Conseil, les services que l'employeur a offerts au syndicat dans la présente affaire se comparent aux locaux dont un employeur permettrait l'utilisation à des fins syndicales. L'Association a admis franchement que, en sa qualité de syndicat novice, elle avait besoin d'argent pour poursuivre son recrutement et pour préparer sa demande d'accréditation. Par conséquent, l'Association a tiré profit du comportement de l'employeur, mais pas au point de sacrifier son indépendance vis-à-vis de ce dernier. La situation serait tout à fait différente si l'employeur avait effectivement fourni les fonds nécessaires plutôt que d'agir simplement comme tiers par l'intermédiaire duquel l'argent des employés était transféré. Les services fournis pourraient en eux-mêmes constituer une violation du *Code* s'il était établi que l'employeur a fourni les services à l'Association, mais qu'il a refusé les mêmes services aux MUA, ou à un autre syndicat, et qu'il a de ce fait renoncé à sa neutralité. La preuve ne permet pas d'établir qu'un autre syndicat a demandé ces mêmes services à l'employeur. Le Conseil est d'avis que le consentement de l'employeur à retenir les cotisations et à en remettre les sommes à l'Association dans la présente affaire ne contrevenait pas à l'alinéa 94(1)b).

Liste des électeurs

[121] En ce qui a trait aux 17 personnes qui, d'après le plaignant, ne sont pas autorisées à voter parce qu'elles n'appuient pas l'Association, et aux deux personnes qui, d'après le plaignant, ne devraient pas être autorisées à voter, le Conseil est d'avis que le plaignant n'a pas établi que l'Association et l'employeur ont manipulé l'unité de négociation ou la liste des électeurs de façon à accroître les chances de l'Association de sortir du vote gagnante.

[122] In *BHP Diamonds Inc.*, *supra*, the Board stated as follows with respect to the proposed bargaining unit:

The determination of a bargaining unit description is of course a question of fact to be determined in the particular circumstances of each case. The latitude of the Board in determining the appropriateness of a bargaining unit is greater when dealing with an application for certification of previously unorganized employees than it would be in the review of an established unit (see *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204)). Nonetheless, the Board notes that its acceptance of the proposed unit, in the particular circumstances of the present application, does not create a binding precedent for other cases nor does it mean that those individuals excluded from the scope of the unit are not "employees" under the *Code* (see *Canada Post Corporation* (1993), 93 di 52 (CLRB no. 1039); and *AGT Limited* (1992), 90 di 195 (CLRB no. 984)).

(page 4)

[123] The Board therefore reviewed the parties submissions including the organizational charts submitted and approved the unit agreed to by the parties. Despite the fact that the unit did not include all of the senior technicians, the Board, after reviewing the evidence was convinced that the unit that it certified was a unit appropriate for collective bargaining.

[124] In determining that a representation vote would be appropriate in the circumstances, the Board directed that the voting unit was comprised of the following:

all non-managerial and non-supervisory employees working at the Ekati Mine site, Northwest Territories, **excluding** employees in the Human Resources, Environmental and Resource Planning, Security, Occupational Health and Safety, Finance, Marketing and External Affairs departments and temporary employees.

(*BHP Diamonds Inc.*, *supra*, page 6)

[125] The Board further directed that the employees eligible to cast a ballot were those employees employed by the employer on September 8, 2000 who remained so employed on the date of the vote. While not specifically stated in the Board's order, it is obvious that the employees eligible to vote would be those employees employed by the employer **in the described unit** on the dates established by the Board. This is consistent with section 28(c) of the *Code*, which provides that prior to certifying a union as a bargaining

[122] Dans l'affaire *BHP Diamonds Inc.*, précitée, le Conseil a fait les remarques suivantes sur l'unité de négociation proposée:

La description d'une unité de négociation soulève bien sûr une question de fait qui doit être tranchée selon les circonstances particulières de chaque cas. La latitude dont jouit le Conseil lorsqu'il doit déterminer l'habileté d'une unité à négocier collectivement est plus grande lorsqu'il s'agit d'une demande d'accréditation concernant des employés non syndiqués qu'elle ne l'est lorsqu'il s'agit de revoir une unité déjà établie (voir *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204)). Néanmoins, le Conseil fait remarquer que son acceptation de l'unité proposée, dans les circonstances particulières de la présente demande, ne crée aucun précédent impératif à l'égard d'autres affaires et ne signifie pas non plus que les personnes exclues de la portée de l'unité ne sont pas des «employés» au sens du *Code* (voir *Société canadienne des postes* (1993), 93 di 52 (CCRT n° 1039); et *AGT Limited* (1992), 90 di 195 (CCRT n° 984)).

(page 4)

[123] Par conséquent, le Conseil a examiné les observations des parties, y compris les organigrammes qui lui ont été remis, et il a approuvé l'unité dont les parties avaient convenu. En dépit du fait que l'unité n'incluait pas tous les chefs techniciens, le Conseil s'est dit convaincu, après avoir examiné la preuve, que l'unité qu'il avait accréditée était une unité habile à négocier collectivement.

[124] Lorsqu'il a déterminé qu'il conviendrait dans les circonstances de tenir un scrutin de représentation, le Conseil a déclaré que l'unité habile à voter comprenait les employés suivants:

tous les employés occupant des fonctions autres que celles de gestion et de surveillance travaillant à la mine Ekati, dans les Territoires du Nord-Ouest, **à l'exclusion** des employés affectés aux services des ressources humaines, de l'environnement et de la planification des ressources, de la sécurité, de santé et sécurité au travail, des finances, du marketing et des affaires extérieures, et des employés temporaires.

(*BHP Diamonds Inc.*, précitée, page 6)

[125] Le Conseil a déclaré également que les employés habiles à voter étaient ceux qui travaillaient pour l'employeur le 8 septembre 2000 et qui étaient encore des employés à la date du vote. Bien que l'ordonnance du Conseil ne l'indique pas expressément, il est évident que les employés habiles à voter devaient être ceux qui travaillaient pour l'employeur et qui faisaient partie de **l'unité décrite** aux dates fixées par le Conseil. Cela est en accord avec l'alinéa 28c) du *Code*, qui prévoit qu'avant d'accréditer un syndicat à titre d'agent

agent, the Board must be “satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees **in the unit** wish to have the trade union represent them as their bargaining agent” (emphasis added). Further, it is Board practice, when ordering a representation vote, for the Board to allow only those persons who were employees in the bargaining unit at both the date of the application (or other date as the Board considers appropriate) and the date of the vote itself to vote. There are policy reasons for this. Without such eligibility criteria, an employer could transfer persons in and out of the unit between the date of the application and the date of the vote in order to affect the result of the vote.

[126] After careful consideration of all of the submissions filed with the Board with respect to the voters list, the Board is satisfied that there is no support for the allegation that any of the contested individuals were omitted from or included on the voters list because of their respective lack of support or support for the Association.

[127] Consequently, the voters list remains unchanged as a result of the complainant’s allegations.

Employer Domination - Section 25(1)

[128] Although the application comes before the Board under section 94(1), the allegations raise issues that should also be addressed under section 25(1). The ultimate effect of the Association disclosing which employees applied for membership in the Association to the employer is relevant to the question of independence, but must also be addressed under the more general area of section 25(1) of the *Code*, which reads as follows:

25.(1) Notwithstanding anything in this Part, where the Board is satisfied that a trade union is so dominated or influenced by an employer that the fitness of the trade union to represent employees of the employer for the purpose of collective bargaining is impaired, the Board shall not certify the trade union as the bargaining agent for any unit comprised of employees of the employer and any collective agreement between the trade union and the employer that applies to any such employees shall be deemed not to be a collective agreement for the purposes of this Part.

négociateur, le Conseil doit être «convaincu qu’à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu’il estime indiquée, la majorité des employés **de l’unité** désiraient que le syndicat les représente à titre d’agent négociateur» (c’est nous qui soulignons). En outre, lorsqu’il ordonne la tenue d’un scrutin de représentation, le Conseil a comme pratique de ne permettre qu’aux seules personnes qui étaient des employés de l’unité de négociation à la date de la demande (ou à une date que le Conseil estime indiquée) et à la date du scrutin lui-même, de voter. Des raisons d’ordre public sous-tendent une telle pratique. Sans de tels critères d’admissibilité, un employeur pourrait en effet inclure et exclure des personnes de l’unité entre la date de la demande et la date du vote afin d’en modifier les résultats.

[126] Après un examen minutieux de toutes les observations présentées à l’intention du Conseil relativement à la liste des électeurs, le Conseil est convaincu que l’allégation que les personnes contestées ont été omises de la liste des électeurs ou qu’elles y ont été incluses en raison de leur décision d’appuyer ou de ne pas appuyer l’Association, selon le cas, n’est pas fondée.

[127] En conséquence, la liste des électeurs demeure inchangée malgré les allégations du plaignant.

Domination par l’employeur - paragraphe 25(1)

[128] Bien que la demande ait été présentée au Conseil sous le régime du paragraphe 94(1), les allégations soulèvent des questions qui doivent être examinées sous le régime du paragraphe 25(1) également. L’effet ultime de la communication par l’Association, à l’employeur, du nom des employés qui ont demandé d’adhérer à l’Association, est pertinent quant à la question de l’indépendance, mais il doit être examiné également sous le régime plus général du paragraphe 25(1) du *Code*, dont voici le libellé:

25.(1) Malgré toute autre disposition de la présente partie, le Conseil ne peut accorder l’accréditation s’il est convaincu qu’un syndicat est dominé ou influencé par l’employeur au point que son aptitude à représenter les employés dans le cadre des négociations collectives est compromise; le cas échéant, toute convention collective qui aurait été conclue par le syndicat et l’employeur pour s’appliquer aux employés ou à certains d’entre eux est tenue pour inexistante dans le cadre de la présente partie.

[129] In *Royal Oak Mines Inc.*, *supra*, the Board, sitting in plenary, established the appropriate test to apply under this subsection:

... Arm's length, between labour and management, is a necessary ingredient of collective bargaining in this jurisdiction as much as it is in the provincial ones. It constitutes the threshold at both levels. In that sense, the Board does not see how a trade union could be found to be employer dominated in a provincial jurisdiction and not be so found under the federal regime.

The compound effect of sections 25 and 94(1), as described above, is that any degree of domination suffices to trigger section 25, since it impairs a union's fitness to represent employees. Domination implies the lack of an arm's length relationship. In and of itself, it is sufficient to justify denying a so-called trade union the right to represent employees.

On the other hand, "employer influence" calls for a distinction. First, the influence referred to is something different than domination. Second, it has to be a form of influence that affects the bargaining agent's independence.

Obviously, employer influence is constant within the work place, if only because the employer manages it. This is of course not the kind of influence that the *Code* is concerned with. The Board notes that the two-fold test often referred to in section 25 cases is more appropriately applied to the notion of employer influence.

Since influence varies in degree and is not as precise as domination, it is normal that the degree of influence be assessed by the Board. Such is not the case for domination, which is defined by the *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary*, 1991, as "supremacy or preeminence over another." Domination clearly implies a relationship of dependence of the trade union vis-à-vis the employer.

...

The bottom line is that the Board will not, in any circumstance, certify a trade union that is employer dominated or a trade union that is influenced by an employer to such an extent that its fitness to represent employees is impaired. It must not do so because, in either case, a union's ability to negotiate is impaired where it is not at arm's length with management.

(pages 161-162; and 14,507-14,508; emphasis added)

[130] The facts of the instant case indicate clearly that the Association was not dominated by the employer. There is evidence before the Board that the Association and the employer have conducted themselves in an adversarial manner throughout the organization and certification process. As stated earlier, there is no

[129] Dans l'affaire *Royal Oak Mines Inc.*, précitée, le Conseil, en séance plénière, a énoncé le critère qu'il convient d'appliquer sous le régime de la disposition en question:

... L'indépendance entre le syndicat et la direction est un ingrédient essentiel à la négociation collective de compétence fédérale tout autant que l'est celle de ressort provincial. Elle constitue la pierre de touche dans un cas comme dans l'autre. En ce sens, le Conseil ne voit pas comment un syndicat qui serait dominé par l'employeur au niveau provincial pourrait ne pas l'être au niveau fédéral.

Selon ce qui a été expliqué ci-dessus, l'effet conjugué de l'article 25 et du paragraphe 94(1) est tel que toute domination, quel qu'en soit le degré, suffit pour faire jouer l'article 25, car elle compromet l'aptitude du syndicat à représenter les employés. La domination implique l'absence d'une relation d'indépendance. En elle-même, elle suffit pour nier au so-disant syndicat le droit de représenter les employés.

Par ailleurs, pour ce qui est de «l'influence patronale», une distinction s'impose. En premier lieu, l'influence dont il est question diffère quelque peu de la domination. En second lieu, il doit s'agir d'une influence qui touche l'indépendance de l'agent négociateur.

De toute évidence, l'influence de l'employeur est constante dans le milieu de travail, ne serait-ce que du fait que c'est lui qui le dirige. Il ne s'agit pas, bien entendu, de cette influence-là que vise le *Code*. Le Conseil observe que le test à deux volets auquel on se rapporte souvent dans les affaires qui tombent sous le coup de l'article 25 s'applique davantage à la notion d'influence patronale.

Comme l'influence admet des degrés et qu'elle n'est pas aussi précise que la domination, il incombe au Conseil d'évaluer ce degré d'influence. Tel n'est pas le cas de la domination, que le *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary*, 1991, définit comme «supremacy or preeminence over another». La domination implique manifestement une relation de dépendance du syndicat vis-à-vis de l'employeur.

...

Il ressort de ce qui précède que le Conseil n'accréditera, en aucun cas, un syndicat qui est dominé par un employeur ou un syndicat qui est influencé par un employeur à un degré tel que son aptitude à représenter les employés est compromise. Dans un cas comme dans l'autre, cet empêchement se justifie par le fait que l'aptitude d'un syndicat à négocier est compromise lorsqu'il n'est pas indépendant de l'employeur.

(pages 161-162; et 14,507-14,508; c'est nous qui soulignons)

[130] Il ressort clairement des faits de la présente affaire que l'Association n'était pas dominée par l'employeur. Le Conseil dispose d'une preuve que l'Association et l'employeur entretenaient des rapports d'opposition tout au long de la campagne de recrutement et du processus d'accréditation. Ainsi qu'il

evidence that the employer actively took part in the organization of the Association, or participated in its formation. The complainant suggested that the dues deduction form was a scheme devised by the Association and the employer as an alternative to the employer not being able to voluntarily recognize the Association because of the competing organization drive by the USWA. The evidence presented, in the Board's opinion, does not support such a finding. The Board is satisfied that, in the circumstances of the present matter, the method of membership fee collection did not constitute collusion between the employer and the Association and that it cannot be said that the Association was dominated by the employer.

[131] The Board must determine, then, whether the method of membership fee collection put the Association in a position where it could not operate at arms-length from the employer. In this respect, there are two factors that must be considered by the Board. The first is the union's reliance on the employer for the dues deduction, and the second is the employer's knowledge of union membership or revocation of membership, in the case of employees who may have revoked their deduction authorization.

[132] As the Board established in *Reimer Express Lines Ltd. et al.* (1979), 38 di 213; and [1981] Can LRBR 336 (CLRB no. 226), individual incidents or facts may not be enough to establish a sufficient degree of employer influence, but the combined effect of those incidents may satisfy the test under section 25(1). In the instant case, however, the effect does not appear to be sufficient. The Association's reliance on the employer, it must be recognized, is temporary. If the Association is certified, the employer will be required to deduct dues for all employees, and it will no longer be at a disadvantage in this respect. The mere fact that the employer carried out the dues deduction does not on its face appear to suggest that, as a result, the Association owes some debt to the employer that would jeopardize its independence or its ability to negotiate at arms length.

[133] As with the Board's analysis pursuant to section 94(1)(a), the employer's knowledge of Association membership is, in the Board's view, the more serious matter. However, the representation vote

a été noté précédemment, il n'y a aucune preuve que l'employeur a pris une part active à la campagne de recrutement de l'Association ou qu'il a participé à la formation de celle-ci. Le plaignant a indiqué que le régime de retenue des cotisations avait été conçu par l'Association et l'employeur pour contrer le fait que l'employeur ne pouvait reconnaître volontairement l'Association parce que les MUA menaient une campagne de recrutement simultanée. De l'avis du Conseil, la preuve produite n'appuie pas une telle conclusion. Le Conseil est convaincu que, dans les circonstances de la présente affaire, la méthode de perception des cotisations syndicales n'est pas le fruit d'une collusion entre l'employeur et l'Association et que l'on ne peut affirmer que l'Association était dominée par l'employeur.

[131] Le Conseil doit donc déterminer si la méthode de perception des cotisations syndicales a rendu l'Association dépendante vis-à-vis de l'employeur. À cet égard, le Conseil doit prendre deux facteurs en considération. Le premier est le fait que le syndicat s'en remet à l'employeur pour retenir les cotisations et le deuxième, que l'employeur était au courant de toute adhésion ou toute révocation d'adhésion des employés ayant pu révoquer leur autorisation d'effectuer les retenues.

[132] Ainsi que le Conseil l'a établi dans l'affaire *Reimer Express Lines Ltd. et autres* (1979), 38 di 213; et [1981] Can LRBR 336 (CCRT n° 226), les incidents ou faits individuels peuvent ne pas permettre d'établir un degré suffisant d'influence par l'employeur, mais l'effet conjugué de ces incidents peut satisfaire au critère prévu au paragraphe 25(1). Dans la présente affaire, cependant, cet effet conjugué ne paraît pas être suffisant. Il faut reconnaître que ce n'est que temporairement que le syndicat s'en est remis à l'employeur. Si l'Association est accréditée, l'employeur sera tenu de retenir les cotisations pour tous les employés, et le syndicat ne sera plus désavantagé à cet égard. Le simple fait que l'employeur a effectué la retenue des cotisations ne paraît pas indiquer à première vue que l'Association est par conséquent redevable à l'employeur, ce qui compromettrait son indépendance ou son aptitude à négocier de manière indépendante.

[133] Quant à l'analyse que le Conseil doit effectuer conformément à l'alinéa 94(1)a), le fait que l'employeur savait qui était membre de l'Association est, de l'avis du Conseil, la question la plus importante.

already ordered by the Board has done much to eliminate the potential harm resulting from this knowledge. If the vote establishes majority support for the Association, the employer's knowledge of the number of employees who authorized payroll deductions will effectively become moot. The employer may perhaps maintain some tactical advantage from its general idea of the level of support for the Association, but that possible advantage is in itself insufficient to forfeit the Association's arms-length relationship with the employer. Consequently, the Board is of the view that the evidence does not establish that the Association is so dominated or influenced by the employer that it cannot act independently of and at arm's length from the employer.

Remedial Considerations

[134] Finally, even if the Board erred in concluding that the method of membership fee collection in the present matter does not constitute a violation of the *Code*, what would the remedy be? The Board must examine the matter within the larger context of the ongoing certification proceeding.

[135] Regardless of the section of the *Code* under which this complaint is examined, the complaint alleges two essential harms which, if established, must be remedied. The complainant alleges first that the Association cannot act independently of the employer, and therefore cannot properly represent the employees as the *Code* envisions, and second, that the employees were deprived of their free choice and freedom of association because they were unfairly influenced by the employer's actions. For the reasons stated above, the Board is not convinced that in the circumstances of the present matter, domination or interference by the employer has been established. Absent a finding of domination or interference, the Board will not dismiss the certification application altogether.

[136] Section 94(1) of the *Code* is intended, *inter alia*, to protect an employee's rights under section 8 (see *Télévision Saint-François Inc.*, *supra*; and *La Sarre Air Services Limited (Propair Inc.)* (1982), 49 di 52 (CLRB no. 377)). Section 8(1) states that:

Cependant, le scrutin de représentation déjà ordonné par le Conseil a réussi à éliminer le préjudice qui pourrait découler de cette connaissance. Si le scrutin établit que l'Association jouit de l'appui de la majorité des employés dans l'unité, le fait que l'employeur connaît le nombre d'employés qui ont autorisé les retenues salariales deviendra effectivement sans importance. L'employeur tire peut-être un avantage tactique du fait qu'il a une idée générale de l'ampleur du soutien dont jouit l'Association, mais cet avantage possible ne permet pas en soi d'éliminer le rapport d'indépendance qu'entretiennent l'Association et l'employeur. En conséquence, le Conseil est d'avis que la preuve ne permet pas d'établir que l'Association était dominée ou influencée par l'employeur au point de ne pouvoir agir de manière indépendante de ce dernier.

Mesures de redressement

[134] Enfin, même si le Conseil avait commis une erreur lorsqu'il a conclu que la méthode de perception des cotisations syndicales dans la présente affaire ne constitue pas une violation du *Code*, quelle mesure de redressement conviendrait-il d'ordonner? Le Conseil doit examiner la question dans le contexte élargi de la procédure d'accréditation.

[135] Sans égard à l'article du *Code* sous le régime duquel la présente plainte est examinée, le plaignant allègue l'existence de deux préjudices essentiels qui, s'ils sont établis, doivent faire l'objet d'une mesure de redressement. Le plaignant allègue en premier lieu que l'Association ne peut agir indépendamment de l'employeur et que, par conséquent, elle ne peut représenter correctement les employés tel que le *Code* l'entrevoit et, en deuxième lieu, que les employés ont été privés de leur liberté de choix et de leur liberté d'association parce qu'ils ont été influencés indûment par le comportement de l'employeur. Pour les raisons énoncées précédemment, le Conseil n'est pas convaincu que, dans les circonstances de la présente affaire, la domination ou l'ingérence de l'employeur a été établie. En l'absence d'une conclusion qu'il y a eu domination ou ingérence, le Conseil ne rejettera tout simplement pas la demande d'accréditation.

[136] Le paragraphe 94(1) du *Code* a pour objectif, notamment, de protéger les droits d'un employé garantis à l'article 8 (voir *Télévision Saint-François Inc.*, précitée; et *La Sarre Air Services Limitée (Propair Inc.)* (1982), 49 di 52 (CCRT n° 377)). Le paragraphe 8(1) prévoit ceci:

8.(1) Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities.

[137] If the Board had found that the actions of the employer and Association did in fact interfere with the freedom of employees to join the trade union of their choice, the most obvious remedy would be to give the employees the opportunity they allegedly lacked when they joined the Association: the opportunity to express their wishes freely. The Board has already exercised its discretion under section 29(1) to order a representation vote in the certification application file, largely to remedy the unusual method in which membership fees were collected, with the results sealed pending the outcome of the present decision. In determining an appropriate remedy in the instant case, the Board should consider not only whether the employer's alleged interference rendered their original choice of representative void, but whether, as in *La Sarre Air Services Limited (Propair Inc.)*, *supra*, the employees were so influenced by that interference that the vote conducted "could not reflect the freely expressed will of the employees affected" (page 64). In *La Sarre Air Services Limited (Propair Inc.)*, *supra*, the employer was faced with two unions seeking to represent the same bargaining unit following a sale of business. The employer strayed far outside the limits of "strict neutrality" and actually negotiated a collective agreement with the union of its choice. The Board found that this conduct was so flagrant that it could not trust the results of the representation vote.

[138] The Board must examine the matter objectively from the point of view of the employees in this particular case. Would these employees have been so swayed by the fact that they were asked to and agreed to have their membership fee deducted by the employer rather than giving it to the Association directly that they were rendered unable to express their wishes freely? Would that influence have been so pervasive as to render the secret ballot vote void? The purpose of the *Code* is not to punish employers for interfering with a union or with employees' choice of bargaining agent. It is also certainly not to instruct unions on how or how not to deal with employers, or to punish bargaining agents that make poor, even strategically and

8.(1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

[137] Si le Conseil avait conclu que les actions de l'employeur et de l'Association avaient effectivement compromis la liberté des employés d'adhérer au syndicat de leur choix, la mesure la plus évidente aurait été d'accorder aux employés le droit dont ils ont censément été privés lorsqu'ils ont adhéré à l'Association: celui d'exprimer leur volonté librement. Le Conseil a déjà exercé son pouvoir discrétionnaire aux termes du paragraphe 29(1) pour ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans le dossier de la demande d'accréditation, en grande partie pour remédier à la méthode inhabituelle par laquelle les cotisations syndicales étaient perçues; les résultats de ce scrutin ont été scellés en attendant l'issue de la présente affaire. Pour déterminer la mesure de redressement qui convient dans la présente affaire, le Conseil devrait décider non seulement si l'ingérence alléguée de l'employeur a rendu sans valeur le choix que les employés ont exercé initialement pour désigner un représentant, mais aussi si, comme dans l'affaire *La Sarre Air Services Limitée (Propair Inc.)*, précitée, les employés ont été à ce point influencés par cette ingérence que le scrutin mené «ne pourrait refléter le libre choix des employés concernés» (page 64). Dans l'affaire *La Sarre Air Services Limitée (Propair Inc.)*, précitée, l'employeur devait faire face à deux syndicats qui souhaitaient représenter la même unité de négociation suivant la vente d'une entreprise. L'employeur s'est écarté très loin des limites de la «stricte neutralité» lorsqu'il a, dans les faits, négocié une convention collective avec le syndicat de son choix. Le Conseil a conclu que ce comportement était si flagrant qu'il ne pouvait se fier aux résultats du scrutin de représentation.

[138] Dans ce cas précis, le Conseil doit examiner la question de manière objective, du point de vue des employés. Les employés auraient-ils été influencés à ce point par le fait qu'on leur a demandé, et qu'ils ont accepté, d'autoriser la retenue des cotisations syndicales par l'employeur, plutôt que de remettre ces cotisations directement à l'Association, qu'ils ont été incapables d'exprimer leur volonté librement? Cette influence aurait-elle été suffisamment profonde pour rendre le vote secret nul? Le *Code* n'a pas pour objet de punir les employeurs qui s'ingèrent dans les activités d'un syndicat ou dans le choix d'un agent négociateur par les employés. Il n'a certainement pas non plus pour objet d'instruire les syndicats sur la manière de traiter

ideologically unusual, decisions. If the greatest harm is to the employees and their right to choose the bargaining agent of their choice, the proper remedy is to provide the opportunity for such a choice. The Board must consider whether that opportunity has already been given in the form of a representation vote, and whether any remedial purpose can be achieved by interfering with the results of that vote. In the Board's opinion, even if the Board had found a violation, the complainant has not established that such a violation would be sufficient to render the representation vote that has already been held a nullity.

Disapproval of Method Employed by Association

[139] The factual circumstances of the present complaint brings the Board to the conclusion that no collusion occurred between the employer and Association, other than an arrangement under which membership fees were deducted and remitted to the Association. The Board has found, based on the particular facts of this case, that the Association's chosen method does not in itself constitute employer interference or justify a finding of employer domination. The Board, however, wishes to take this opportunity to stress that allowing the employer both access to confidential membership information and the opportunity to take part, in any manner, in the organization and certification process can indicate wrongful conduct. The Board will always examine with heightened scrutiny and suspicion any situation in which the employer becomes involved in the certification process. The nature of the allegations with respect to the employer's conduct in this case were sufficient to warrant a careful examination of the relationship between the employer and Association, and were such that any independent evidence of interference with or influence over the Association coupled with the chosen method of dues deduction could very well have tipped the scale in favour of the complainant. This had the unfortunate effect, for the Association and the employees who it represents, of delaying the certification application while this necessary examination took place. It should further be noted that a vote has already taken place in order to determine the wishes of the employees. If this vote had not been ordered in the certification proceeding, the Board could have exercised its discretion to order a

ou de ne pas traiter les employeurs, ni de punir les agents négociateurs qui prennent des décisions déraisonnables, voire même inhabituelles sur le plan stratégique et idéologique. Si le préjudice le plus grave est causé aux employés et à leur droit de choisir l'agent négociateur de leur choix, il convient de permettre à ces employés d'exercer un tel choix. Le Conseil doit déterminer si l'occasion leur en a déjà été donnée au moyen du scrutin de représentation et si modifier les résultats du vote permettrait d'atteindre l'objectif du redressement. Même s'il avait conclu à l'existence d'une violation, le Conseil est d'avis que le plaignant n'a pas établi qu'une telle violation serait suffisante pour rendre nul le scrutin de représentation qui a déjà été tenu.

Désapprobation de la méthode utilisée par l'Association

[139] Les circonstances factuelles de la présente plainte amènent le Conseil à conclure qu'il n'y a eu aucune collusion entre l'employeur et l'Association, si ce n'est une entente aux termes de laquelle les cotisations syndicales ont été déduites et remises à l'Association. Le Conseil a conclu, compte tenu des faits propres à la présente affaire, que la méthode privilégiée par l'Association ne constituait pas en soi une ingérence de l'employeur, ni ne permettait de conclure qu'il y a eu domination par ce dernier. Le Conseil souhaite cependant profiter de l'occasion pour souligner que permettre à l'employeur d'avoir accès à une information confidentielle sur les membres et lui donner l'occasion de prendre part de quelque manière que ce soit à la formation ou à la procédure d'accréditation peut indiquer l'existence d'un comportement fautif. Le Conseil examinera dans tous les cas avec une minutie accrue et méfiance toute situation où l'employeur prend part à la procédure d'accréditation. Les allégations relatives au comportement de l'employeur dans la présente affaire étaient suffisantes pour justifier un examen minutieux de la relation qui unissait l'employeur et l'Association, et elles étaient telles que toute preuve indépendante d'une ingérence dans les activités de l'Association ou d'une influence exercée sur celle-ci conjuguée à la méthode privilégiée de retenue des cotisations syndicales pourrait très bien avoir fait pencher la balance en faveur du plaignant. Cela a eu pour effet malencontreux, pour l'Association et les employés qu'elle représente, de retarder le traitement de la demande d'accréditation en attendant que cet examen nécessaire soit effectué. Il y a lieu de noter également

vote in spite of any finding in favour of the respondents.

[140] The matter before the Board raises more questions than simply whether the Association has complied with the appropriate regulations. The issues are not merely procedural or legal issues resulting from an administrative process, but go to the very heart of the collective bargaining system. At a fundamental level, the *Code* is intended to encourage free collective bargaining between employers and unions who are the freely chosen bargaining agents of employees. The Preamble to Part I of the *Code* expresses this intention in the clearest terms.

[141] At the risk of stating the obvious, it is in any legitimate union's interest not to involve the employer in its organization drive and certification application. If an employer cannot avoid the organization of its employees, it will generally attempt to deal with the union in such a way as to gain the greatest advantage for its business. The general incentive is to undertake hard bargaining with a view to maximizing profits. With such a motivation, employers will make use of any advantage that arises. Knowledge of the extent of a union's membership support is just such an advantage. An employer that knows how many employees actually support a union can use this information for its own benefit to, for example, estimate how many employees would vote in favor of a union-recommended strike or determine the likelihood of a revocation application. If the union enjoys only borderline support, an employer may have a significant advantage during collective bargaining, especially during the negotiation of a first agreement when the union's position as bargaining agent may still be quite tenuous. Among unscrupulous employers, this may provide an incentive to engage in surface bargaining, in order to delay negotiations with the hope of stirring up unrest among the employees. From an immediate perspective, any union will be put in an unfortunate strategic position if the employer becomes aware of this information. More broadly, however, it is not in the interest of sound labour relations that negotiations be carried out under these circumstances. Under the *Code*, a certified union is the exclusive representative of all of the employees in the bargaining

qu'un scrutin a déjà été tenu pour déterminer la volonté des employés. Si ce vote n'avait pas été ordonné dans le cadre de la procédure d'accréditation, le Conseil aurait pu exercer son pouvoir discrétionnaire et ordonner la tenue d'un vote en dépit de toute conclusion tirée en faveur des intimées.

[140] L'affaire dont le Conseil est saisi soulève davantage de questions que celle de savoir simplement si l'Association a respecté le règlement applicable. Les questions ne sont pas uniquement des questions de forme ou de droit résultant d'un processus administratif, mais elles vont au cœur même du régime des négociations collectives. Sur le plan fondamental, le *Code* vise à encourager les libres négociations collectives entre les employeurs et les syndicats qui sont les agents négociateurs choisis librement par les employés. Le Préambule de la Partie I du *Code* exprime cette intention en des termes on ne peut plus clairs.

[141] Au risque d'affirmer une évidence, il est dans l'intérêt de tout syndicat de tenir l'employeur à l'écart de sa campagne de recrutement et de sa demande d'accréditation. Si un employeur ne peut éviter la syndicalisation de ses employés, il tentera généralement de traiter avec le syndicat de manière à ce que son entreprise en tire le plus grand profit. L'incitatif général est d'entreprendre des négociations serrées dans le but de maximiser les avantages. Mus par une telle motivation, les employeurs utiliseront tous les avantages qu'on leur offre. Le fait de connaître le niveau de soutien dont jouit un syndicat n'est que l'un de ces avantages. L'employeur qui sait combien d'employés appuient effectivement un syndicat peut utiliser cette information à son profit pour, par exemple, estimer combien d'employés voteraient en faveur d'une grève recommandée par le syndicat ou déterminer la vraisemblance d'une demande de révocation. Si le syndicat jouit d'un soutien qui se situe à la limite de la majorité seulement, l'employeur peut jouir d'un avantage important au cours de la négociation collective, plus particulièrement au cours de la négociation d'une première convention, lorsque la position du syndicat à titre d'agent négociateur peut être encore très précaire. Chez les employeurs peu scrupuleux, cela peut constituer une raison d'entreprendre des négociations de façade pour en retarder le déroulement dans l'espoir de semer le trouble parmi les employés. D'un point de vue immédiat, tout syndicat sera placé dans une position stratégique difficile si l'employeur est mis au courant d'une telle information. Dans un contexte plus général,

unit. While the Board cannot dictate specific strategy to unions, it can nonetheless express the desire that unions will avoid placing themselves in a position that could upset the objectives of the *Code*.

[142] Therefore, in order to prevent both specific instances of employer reprisal, and the resulting chilling effect, it is not unreasonable to expect unions to protect employees by not allowing employers access to membership evidence.

Additional Voters List Issues

[143] As a result of the above complaint and pursuant to sections 16(i)(ii) and 30(1)(b) of the *Code*, the Board directed that the 17 individuals who the complainant alleged should have been allowed to vote be permitted to do so, and that those votes as well as the votes of the two individuals who the complainant alleged should not have been on the voters list be segregated and sealed.

[144] While it has been determined that the present complaint has not affected the voters list, as a result of a disagreement between the employer and the Association as to the eligibility to vote of the two individuals whom the complainant said were not employees in the bargaining unit on the date of the vote, the Board must rule, in this decision, on the eligibility to vote of those two individuals.

[145] With respect to these individuals, the Association states that Alan Cudworth was promoted to a supervisor position in April 2001, some seven months after the bargaining unit membership eligibility was frozen on September 8, 2000, and his name should therefore be struck from the voters list. The Association states that equally, Bobby Joe Palmer apparently recently transferred to a position in Yellowknife and if such was in fact the case, her name should also be removed from the voters list.

[146] With respect to Alan Cudworth, the employer states in its correspondence of May 14, 2001, that he was in the included position of equipment operator on

cependant, la décision de mener les négociations de cette manière rend difficile le maintien de relations de travail saines. Sous le régime du *Code*, le syndicat accrédité est le représentant exclusif de tous les employés de l'unité de négociation. Le Conseil ne peut imposer de stratégies précises aux syndicats, mais il peut exprimer le souhait que ceux-ci évitent de se mettre dans une position qui pourrait compromettre la réalisation des objectifs du *Code*.

[142] Par conséquent, pour éviter des cas précis de représailles par l'employeur et l'effet dévastateur de celles-ci, il n'est pas déraisonnable de s'attendre à ce que les syndicats protègent les employés en ne permettant pas aux employeurs d'accéder à la preuve d'adhésion.

Questions relatives à une liste des électeurs supplémentaires

[143] Par suite de la plainte en l'espèce et conformément au sous-alinéa 16i)(ii) et à l'alinéa 30(1)b) du *Code*, le Conseil a ordonné que les 17 personnes qui, selon le plaignant, auraient dû être autorisées à voter, puissent exercer ce droit, et que ces votes ainsi que les votes des deux personnes qui, d'après le plaignant, n'auraient pas dû figurer à la liste des électeurs, soient mis à part et scellés.

[144] Bien qu'il ait été déterminé que la présente plainte n'a eu aucun effet sur la liste des électeurs, par suite d'un désaccord entre l'employeur et l'Association quant à l'admissibilité à voter des deux personnes qui, d'après le plaignant, n'étaient pas des employés de l'unité de négociation à la date du scrutin, le Conseil doit se prononcer, dans le cadre de la présente décision, sur l'admissibilité à voter de ces deux personnes.

[145] À cet égard, l'Association affirme que Alan Cudworth a été promu superviseur au mois d'avril 2001, soit quelque sept mois après que le droit d'appartenance à l'unité de négociation eut été gelé, le 8 septembre 2000, et que son nom devrait par conséquent être radié de la liste des électeurs. L'Association soutient que, de même, Bobby Joe Palmer a apparemment été mutée récemment à un poste à Yellowknife et que, si tel est bien le cas, son nom devrait lui aussi être radié de la liste des électeurs.

[146] En ce qui concerne Alan Cudworth, l'employeur soutient dans sa lettre du 14 mai 2001 que, le 8 septembre 2000, il occupait un poste d'opérateur de

September 8, 2000, and still was as of the date of its letter. The employer explained that in recent weeks, Mr. Cudworth had acted as a temporary Team Leader while a vacancy in that position existed in his department and that he would likely be promoted to that position of Team Leader (an excluded position), but if that occurred it would not be until after the vote was completed. Consequently, the employer maintained he should be eligible to cast a vote as he met the eligibility criteria. As for Bobby Joe Palmer, the employer stated that she was employed in a bargaining unit position on September 8, 2000 and remained in that position. However, due to complications arising from her pregnancy, and a personal family matter, she was unable to maintain a regular flying schedule to and from the mine. She was temporarily assigned short-term duties she could perform from Yellowknife. She was on maternity leave and expected to return to her former included position of sorthouse technician upon completion of her leave.

[147] With respect to Mr. Cudworth, based on the information provided by both the Association and the employer that Mr. Cudworth was in fact performing the functions of an excluded position prior to the vote and the statement by the employer that it was likely that he would be promoted to this position, the Board is of the view that his vote should not be counted. With respect to Bobby Joe Palmer's vote, the Board has determined that it will be counted if she exercised her right to vote.

VI - Conclusion

[148] For all of the above stated reasons, the complaint is dismissed. The Board directs that the result of the representation vote, which has been sealed in the certification application, file 21299-C be counted.

CASES CITED

Air Canada (1976), 18 di 66; and 77 CLLC 16,062 (CLRb no. 70)

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 3

BHP Diamonds Inc., March 21, 2001 (CIRB LD 419)

BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

matériel, inclus dans l'unité, qu'il détenait toujours à la date de la lettre en question. L'employeur a expliqué que, au cours des récentes semaines, M. Cudworth avait agi à titre de chef d'équipe temporaire parce que, dans son service, ce poste était vacant, et qu'il y serait probablement promu (un poste exclu), mais que, le cas échéant, cette promotion n'entrerait en vigueur qu'après la tenue du scrutin. L'employeur a fait valoir que, pour cette raison, l'employé en question devait être admissible à voter puisqu'il satisfait aux critères d'admissibilité. Quant à Bobby Joe Palmer, l'employeur a déclaré qu'elle occupait un emploi de l'unité de négociation le 8 septembre 2000, et qu'elle occupait toujours ce poste. Cependant, du fait de complications découlant de sa grossesse et de raisons familiales, elle ne pouvait s'astreindre à un horaire de déplacement par voie aérienne en direction et en provenance de la mine. Elle a donc été affectée temporairement à d'autres tâches qu'elle pouvait exécuter à partir de Yellowknife. Elle est présentement en congé de maternité et doit retourner à son ancien poste de technicienne à l'entrepôt de triage à la fin de son congé.

[147] En ce qui concerne M. Cudworth, compte tenu des informations fournies par l'Association et l'employeur selon lesquelles il s'acquittait en réalité de fonctions appartenant à un poste exclu avant la tenue du scrutin, et compte tenu de la déclaration de l'employeur qu'il est probable qu'il soit promu à ce poste, le Conseil est d'avis que son vote ne devrait pas compter. Pour ce qui est du vote de Bobby Joe Palmer, le Conseil a déterminé qu'il sera compté si elle a exercé son droit de vote.

VI - Conclusion

[148] Pour tous les motifs qui précèdent, la plainte est rejetée. Le Conseil ordonne que les résultats du scrutin de représentation qui ont été scellés dans le cadre de la demande d'accréditation, dossier n° 21299-C, soient compilés.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada (1976), 18 di 66; et 77 CLLC 16,062 (CCRT n° 70)

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 3

Banque de commerce canadienne impériale (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT n° 499)

Buksh (Akbar), no. B461-94, November 29, 1994 (BCLRB)

Canada Post Corporation (1994), 96 di 48; and 95 CLLC 220-025 (CLRB no. 1095)

Canadian Imperial Bank of Commerce (1985), 60 di 19; 10 CLRB (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499)

Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria Hills Branches) (1979), 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; and 80 CLLC 16,001 (CLRB no. 173)

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140)

Ganeca Transport Inc. (1990), 79 di 199; and 90 CLLC 16,054 (CLRB no. 780)

General Aviation Services Limited (1979), 34 di 791; and [1979] 2 Can LRBR 98 (CLRB no. 182)

Pacific Maritime Agencies Ltd. (1977), 24 di 148; [1977] 2 Can LRBR 168; and 77 CLLC 16,078 (CLRB no. 76)

Reimer Express Lines Ltd. et al. (1979), 38 di 213; and [1981] 1 Can LRBR 336 (CLRB no. 226)

Royal Aviation Inc., [2000] CIRB no. 69

Royal Oak Mines Inc. (1993), 92 di 153; and 93 CLLC 16,063 (CLRB no. 1028)

Sarre Air Services Limited (La) (Propair Inc.) (1982), 49 di 52 (CLRB no. 377)

Télévision Saint-François Inc. (1981), 43 di 175 (CLRB no. 306)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 8; 14.1; 16; 25; 28; 29; 30; 94; 97

Regulations relating to the Canada Labour Relations Board, 1992, s. 25

Banque canadienne impériale de Commerce (succursales North Hills et Victoria Hills) (1979), 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; et 80 CLLC 16,001 (CCRT n° 173)

BHP Diamonds Inc., 21 mars, 2001 (CCRI LD 419)

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Buksh (Akbar), n° B461-94, le 29 novembre 1994 (BCLRB)

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140)

Ganeca Transport Inc. (1990), 79 di 199; et 90 CLLC 16,054 (CCRT n° 780)

General Aviation Services Limited (1979), 34 di 791; et [1979] 2 Can LRBR 98 (CCRT n° 182)

Pacific Maritime Agencies Ltd. (1977), 24 di 148; [1977] 2 Can LRBR 168; et 77 CLLC 16,078 (CCRT n° 76)

Reimer Express Lines Ltd. et autres (1979), 38 di 213; et [1981] 1 Can LRBR 336 (CCRT n° 226)

Royal Aviation Inc., [2000] CCRI n° 69

Royal Oak Mines Inc. (1993), 92 di 153; et 93 CLLC 16,063 (CCRT n° 1028)

Sarre Air Services Limitée (La) (Propair Inc.) (1982), 49 di 52 (CCRT n° 377)

Société canadienne des postes (1994), 96 di 48; et 95 CLLC 220-025 (CCRT n° 1095)

Télévision Saint-François Inc. (1981), 43 di 175 (CCRT n° 306)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 8; 14.1; 16; 25; 28; 29; 30; 94; 97

Règlement de 1992 concernant le Conseil canadien des relations du travail, art. 25

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Société Radio-Canada,

applicant,

and

Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC - CNTU); Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Canadian Union of Public Employees,

respondents,

and

Canadian Media Guild; Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada; Association of professionals and supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation,

interested parties.

CITED AS: Société Radio-Canada

Board File: 21829-C

Decision no. 193

September 30, 2002

Application for stay of proceedings by the employer pursuant to section 16(1) of the *Canada Labour Code* (Part I - *Industrial Relations*) (the *Code*).

Application for stay of proceedings - Judicial review - Motion for disqualification - The employer applied to the Board for a stay of proceedings after filing an application for judicial review with the Federal Court of Appeal - This proceeding arose from a refusal on the part of the Board to allow a motion for disqualification of the panel chair filed by the employer - The employer wants the Federal Court of Appeal to rule on the issue of the panel chair's bias before the Board proceedings continue - The application for a stay is challenged by the four respondent unions on the grounds that a stay would cause them significant harm - Although section 16(1) of the *Code* gives the Board the power to adjourn proceedings at any time, the Board's policy is generally to dismiss a stay application that is based on current legal proceedings - According to its statutory mandate, the Board must consider all the objectives of the act that governs it and not only the interests of one of the parties - An application before the Board does not belong to the party who files it, but affects the

Motifs de décision

Société Radio-Canada,

requérante,

et

Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC - CSN); Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Syndicat canadien de la fonction publique,

intimés,

et

La Guilde canadienne des médias; Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier; Association des professionnels et superviseurs de la Société Radio-Canada,

parties intéressées,

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 21829-C

Décision n° 193

le 30 septembre 2002

Demande de sursis des procédures par l'employeur en vertu de l'alinéa 16(1) du *Code canadien du travail* (Partie I - *Relations du travail*) (le *Code*).

Demande de sursis des procédures - Contrôle judiciaire - Demande de récusation - L'employeur a demandé au Conseil de suspendre ses procédures à la suite du dépôt d'une demande de contrôle judiciaire en Cour d'appel fédérale - Cette procédure fait suite au refus par le Conseil d'accorder la demande présentée par l'employeur et visant la récusation de la présidente du banc - L'employeur souhaite que la Cour d'appel fédérale tranche la question de l'impartialité de la présidente du banc avant que les procédures ne se poursuivent devant le Conseil - La demande de sursis est contestée par les quatre syndicats intimés au motif que ce sursis leur causerait un préjudice important - Bien que l'alinéa 16(1) du *Code* confère au Conseil le pouvoir de suspendre les procédures à tout moment, la politique du Conseil est de généralement refuser une demande de sursis fondée sur des procédures judiciaires en cours - En fonction de son mandat législatif, le Conseil doit tenir compte de l'ensemble des objectifs de la loi qui le régit et non simplement de

interests of all the parties involved - Furthermore, the employer filed its application less than a week before the resumption of the hearings, thus interfering with the agenda of the Board and those of the respondents - The employer thus failed to file a timely application and did not provide circumstances sufficient enough to justify the application - The application for a stay of proceedings is dismissed.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the Code).

Counsel of Record

Mr. Jean-Pierre Belhumeur, for the Association des réalisateurs;
Messrs. Gino Castiglio and Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;
Mr. Michael Cohen, for the Canadian Union of Public Employees;
Messrs. Nicola Di Iorio and Bernard Amyot, for the Société Radio-Canada;
Messrs. Clément Groleau and Éric Lévesque, for the Syndicat des communications de Radio-Canada.

I - The Application

[1] This is an application for a stay of proceedings filed by the applicant, the Société Radio-Canada (the SRC or the employer), in two Board files, in which the hearings for file 21829-C will continue on October 2, 2002. This application was received on Friday, September 20, 2002, at 4:30 p.m. The letter from counsel for the SRC stated the reasons for the application as follows:

This letter is to inform you that today the Société Radio-Canada filed with the Federal Court of Appeal an application for judicial review of the Board's decision of August 28, 2002, in which it dismissed the SRC's motion for disqualification.

The Société Radio-Canada believes that the Board was mistaken in its August 28 decision and acted without or beyond its jurisdiction in refusing to recognize that the actions and decision of the panel chair raised a reasonable apprehension of bias. In addition, in doing so, the Board violated principles of natural justice and section 2(e) of the *Canadian Bill of Rights*,

l'intérêt d'une des parties - Une demande devant le Conseil n'appartient pas à la partie qui fait la demande mais vise les intérêts de toutes les parties mises en cause - Par ailleurs, l'employeur a fait sa demande moins d'une semaine avant le début de la reprise des audiences, perturbant ainsi l'agenda du Conseil et celui des intimés - L'employeur a donc fait défaut de présenter une demande dans un délai raisonnable et n'a pas invoqué de circonstances suffisantes justifiant sa demande. - La demande de sursis des procédures est rejetée.

Le banc du Conseil était composé de M^c Michele A. Pineau, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le Code).

Procureurs inscrits au dossier

M^c Jean-Pierre Belhumeur, pour l'Association des réalisateurs;
M^c Gino Castiglio et M^c Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;
M^c Michael Cohen, pour le Syndicat canadien de la fonction publique;
M^c Nicola Di Iorio et M^c Bernard Amyot, pour la Société Radio-Canada;
M^c Clément Groleau et M^c Éric Lévesque, pour le Syndicat des communications de Radio-Canada.

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande de sursis des procédures par la requérante, la Société Radio-Canada (SRC ou l'employeur), dans deux dossiers du Conseil, dont les audiences dans le dossier 21829-C se poursuivront le 2 octobre 2002. Cette demande a été reçue le vendredi 20 septembre 2002 à 16 h 30. La lettre du procureur de la SRC énonce ce qui suit comme motifs de sa demande:

Nous désirons vous informer, par la présente, que la Société Radio-Canada a aujourd'hui même déposé devant la Cour d'appel fédérale une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par le Conseil le 28 août 2002 et par laquelle il rejeta la demande de récusation de la Société Radio-Canada.

La Société Radio est d'avis que, dans sa décision du 28 août 2002, le Conseil a erré et agi sans compétence ou l'a outrepassée en refusant de reconnaître que les agissements et décisions de la présidente du panel donnaient lieu à une crainte raisonnable de partialité. De plus, en ce faisant, le Conseil a également violé les principes de justice naturelle et l'article 2(e)

R.S.C. (1985) App. III, by denying the SRC its absolute right to a fair and impartial hearing.

Therefore, we respectfully ask the Board to stay the proceedings in files 21829-C and 20699-C until the Federal Court of Appeal renders its decision, for the following reasons, among others:

1. The application for judicial review filed with the Federal Court of Appeal by the Société Radio-Canada raises a question that is clearly not frivolous or vexatious. On the contrary, this judicial review application raises a serious question.

2. Given the importance and the nature of the allegations in this application and the questions at issue, as well as their impact on the conduct of the hearings, it is essential to wait for the Federal Court of Appeal to rule on the application.

3. In addition, the way the hearings unfolded on September 3, 4 and 5, 2002 confirms the panel's bias and therefore makes it impossible for the Société and its counsel to continue the hearings.

4. As an example, on September 3, 2002, the panel chair, for practical reasons, decided to revoke the code of conduct imposed on counsel for the Société without entertaining the parties' representations, contrary to the requirements of the Board Chairperson in his decision, allowing instead the possibility of other reprisals to hang over the Société and its counsel.

If the Société is forced to proceed under these circumstances, before the panel as currently constituted, this situation can only produce irreparable harm.

The public interest that might be an argument for continuing the hearing can only cause serious harm to the Société by continuing and possibly bringing to completion a hearing that may come to nothing because the Court may decide that there was a reasonable apprehension of bias. Also, the respondent unions will not suffer any harm, because the application for review of the bargaining units to merge them into one single unit was filed by the Société. Before the Board renders its decision, the *status quo* for the respondent unions and their members will continue to be maintained in relation to the existing certifications, the collective agreements and their renewal, and their rights under the *Code*.

Respectfully submitted.

(translation)

[2] On Tuesday, September 24, 2002, the Board asked counsel for the respondent unions to respond to the employer's application by 5:00 p.m. on the following day, September 25, 2002. The employer had until 5:00 p.m. two days later to reply.

[3] The application for a stay of proceedings was challenged by the four respondent unions, the

de la *Déclaration canadienne des droits*, L.R.C. (1985) App. III en niant à la Société Radio-Canada son droit absolu à une audition équitable et impartiale.

Par conséquent, nous demandons respectueusement au Conseil de suspendre les procédures dans les dossiers 21829-C et 20699-C jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par la Cour d'appel fédérale notamment pour les raisons suivantes:

1. La demande de contrôle judiciaire déposée par la Société Radio-Canada devant la Cour d'appel fédérale soulève une question qui manifestement ne peut être caractérisée de futile ou de vexatoire. Cette demande de contrôle soulève au contraire une question sérieuse.

2. Compte tenu de l'importance et de la nature des allégations contenues dans cette demande et des questions à débattre ainsi qu'en raison de leurs impacts sur la conduite des auditions, il est essentiel d'attendre que la Cour d'appel fédérale se soit prononcée sur la demande de contrôle judiciaire.

3. De surcroît, le déroulement des audiences tenues les 3, 4 et 5 septembre 2002 confirme la partialité de la part du panel et dès lors l'impossibilité pour la Société et son procureur de continuer les audiences.

4. À titre d'exemple, le 3 septembre 2002, la présidente du panel a, pour des raisons dites pratiques, décidé d'annuler la ligne de conduite imposée au procureur de la Société sans entendre les représentations des parties, contrairement aux exigences du président du Conseil dans sa décision, laissant plutôt planer la possibilité d'autres représailles à l'égard de la Société et de son procureur.

Ainsi, si la Société était forcée de procéder dans ces circonstances, devant le panel tel que constitué, cette situation ne pourra que créer un préjudice irréparable.

L'intérêt public qui pourrait militer en faveur de la poursuite de l'audience ne saurait exiger que soit causé un préjudice grave à la Société en poursuivant et menant ainsi possiblement à terme une audience qui pourra s'avérer nulle parce que la Cour déciderait qu'il y avait crainte raisonnable de partialité. De plus, les syndicats défendeurs ne subiront aucun préjudice puisque c'est la Société qui a demandé la révision des unités de négociation pour les réduire à une seule. Avant qu'un jugement soit rendu par le Conseil, le *statu quo* continuera à être maintenu à l'égard des syndicats défendeurs et de leurs membres relativement aux accréditations existantes, aux conventions collectives et à leur renouvellement et aux autres droits que leur confère le *Code*.

Le tout respectueusement soumis.

[2] Le mardi 24 septembre 2002, le Conseil demandait aux procureurs des syndicats intimés de répondre à la demande présentée par l'employeur, en l'occurrence, le jour suivant, le 25 septembre 2002 à 17 h. L'employeur avait jusqu'au surlendemain à 17 h pour répliquer.

[3] La demande de sursis a été contestée par les quatre syndicats intimés, soit l'Association des réalisateurs

Association des réalisateurs (AR), the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF), the Canadian Union of Public Employees (CUPE), and the Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC), who all responded to the request for postponement on September 25, 2002, as requested by the Board.

[4] On September 25, 2002, the Board received by telecopier copy of a letter from the employer to the Administrator of the Federal Court, asking for an expedited hearing on the question of a stay of all the proceedings in the two Board files assigned to the undersigned. The employer asked to be heard on September 30, 2002.

[5] On September 26, 2002, the SRC filed its reply to the unions' responses on the stay application, emphasizing the following points:

A) The Seriousness of the Question Raised by the Société

Certain counsel point out the merits of the Board's decision rendered on August 28, 2002 by Mr. J. Paul Lordon, sitting alone. Mr. Clément Groleau emphasized the Board did not violate the *audi alteram partem* rule in rendering decision no. 718 on August 28 on the basis of the transcripts.

In this regard, it is clear from reading the motion for disqualification filed on June 5, 2002 by the Société, and with regard to the Société's application for judicial review of the Board's August 28 decision, a copy of which was sent to the unions and the Board, that the Société is raising serious questions that are in no way frivolous or vexatious.

In relation to Mr. Clément Groleau's argument, we submit that the application for judicial review of the Board's decision of August 28, 2002, filed on September 20, 2002, in no way suggests that the Board violated the *audi alteram partem* rule.

B) The Conduct of the Hearings on September 3, 4, and 5, 2002

Several counsel claim that at the hearings held on September 3, 4, and 5, 2002, the panel chair showed the same impartiality as during the preceding hearing days.

In this respect, given the deadlines the Société had to meet prior to October 2, 2002 to exhaust all its avenues to obtain the stay of proceedings before the Board, it was not able to wait for the Board's decision on the stay application and had to serve notice on all the unions and the Board of its application to the Federal Court for a stay. At that time, the Société had not yet received a response from the Board. In its representations supporting the application filed with the Federal Court of Appeal, the Société mentioned in detail all the facts showing that the panel chair had again shown bias during the hearings

(AR), le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et le Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC), qui ont tous communiqué leurs réponses à la demande de remise le 25 septembre 2002, tel que demandé par le Conseil.

[4] Le 25 septembre 2002, le Conseil a reçu par télécopieur copie d'une lettre de l'employeur adressée à l'Administrateur de la Cour fédérale, demandant à être entendu d'urgence sur la question d'un sursis de toutes les procédures dans deux dossiers du Conseil dont la soussignée est saisie. L'employeur demande à être entendu le 30 septembre 2002.

[5] Le 26 septembre 2002, la SRC a fait parvenir sa réplique aux réponses présentées par les syndicats à la demande de surseoir, en faisant valoir les points suivants:

A) Le sérieux de la question soulevée par la Société

Certains procureurs font valoir le bien-fondé de la décision du conseil du 28 août 2002 rendue par M. J. Paul Lordon, siégeant seul. Me Clément Groleau souligne que le Conseil n'a pas violé la règle *audi alteram partem* en rendant la décision no 718 du 28 août 2002 sur la base des notes sténographiques.

À ce sujet, il est clair à la lecture de la demande de récusation déposée le 5 juin 2002 par la Société et à la face même de la demande de contrôle judiciaire déposée par la Société à l'encontre de la décision du Conseil du 28 août 2002, dont les syndicats et le Conseil ont reçu copie, que la Société soulève des questions sérieuses qui n'ont rien de futile ou de vexatoire.

En ce qui a trait à l'argumentation de Me Clément Groleau, nous soulignons que la demande de contrôle judiciaire déposée par la Société le 20 septembre 2002, à l'encontre de la décision du 28 août 2002 du Conseil, ne soulève aucunement que le Conseil aurait violé la règle *audi alteram partem*.

B) Le déroulement des audiences des 3, 4 et 5 septembre 2002

Plusieurs des procureurs font valoir que lors des audiences tenues les 3, 4 et 5 septembre 2002, la présidente du panel a fait preuve de la même impartialité que pendant les journées d'audience précédentes.

À ce sujet, la Société, compte tenu des délais qu'elle devait respecter avant le 2 octobre 2002 pour faire valoir tous ses recours pour obtenir le sursis des procédures devant le Conseil n'a pu attendre la décision du Conseil sur la demande de sursis qu'elle lui a adressée et a dû signifier le 25 septembre 2002 à tous les syndicats et au Conseil une requête en Cour d'appel fédérale pour obtenir un sursis. En effet, à cette date, la Société n'avait pas encore reçu de réponse du Conseil. Dans les représentations à l'appui de la requête déposée en Cour d'appel fédérale, la Société a fait valoir en détails tous les faits qui

of September 3, 4 and 5. We therefore refer you to the facts and arguments raised in the said representations in response to the unions on this question.

C) Harm

The unions argue that time and resources have already been invested in the hearings held in the bargaining unit review case and that an adjournment at this stage would create a long delay. Some claim that the application for review of the bargaining units filed by the Société allows uncertainty about union representation structures to persist and that it is in the interests of justice that this question be dealt with as quickly as possible.

The Société has just asked the Federal Court of Appeal for an expedited hearing on the application for judicial review. In addition, thirteen (13) more hearing days are set and others may be added. Without the stay requested, the Société will suffer great harm by continuing and possibly completing a hearing that may come to nothing if the Court decides there is a reasonable apprehension of bias. From this point of view, it is in everyone's interest that the stay be granted.

D) SGT 2000 Inc.

In support of his claims, counsel for the AR cites the Federal Court of Appeal's decision of March 7, 2000 in *SGT 2000 Inc. v. Transport Drivers, Warehousemen* [2000] F.C.J. No. 298.

It is important to note that the motion for disqualification filed by SGT 2000 Inc., which gave rise to the Board's decision reported in (2000) CIRB no. 60, cannot be compared to the circumstances of the instant matter. The most important question in *SGT 2000 Inc.* was whether there was a reasonable apprehension of bias when a Board panel reconsidered a decision and referred it back to the original panel for reconsideration. The Federal Court dismissed *SGT 2000 Inc.*'s application for a stay citing that it was clearly desirable that the proceeding before the Board should not be interrupted unless there were very special circumstances, adding that no such circumstance had been established.

The current matter presents just such very special, if not completely exceptional circumstances, since the motion for disqualification and the stay application are based on numerous actions, orders and decisions on the part of the panel chair indicating not only obvious bias but also resulting in harm to the Société and its counsel, who finds himself prevented from fully representing the interests of his client and preparing a full and complete case on its behalf, as demonstrated in the facts alleged in the motion for disqualification and the facts of September 3, 4, and 5, 2002.

Furthermore, in Board decision no. 718, dated August 28, 2002, the Chairperson of the Board himself ruled on the motion for disqualification rather than let the original panel make the decision, precisely because, in his opinion, this matter presents "exceptional circumstances." (Decision no. 718, p.10)

démontrent que la présidente du panel a de nouveau fait preuve de partialité à l'occasion des audiences des 3, 4 et 5 septembre. Nous vous référons donc aux faits et arguments soulevés dans lesdites représentations en guise de réponse aux syndicats sur cette question.

C) Le préjudice

Les syndicats soutiennent que des ressources et du temps ont déjà été investis jusqu'à présent dans les audiences tenues dans le dossier de révision des unités et qu'un ajournement à ce stage-ci impliquerait un long délai. Certains soulignent que la demande de révision des unités de négociation déposée par la Société laisse planer une incertitude sur les structures de représentation syndicale et qu'il est dans l'intérêt de la justice que cette question soit tranchée le plus rapidement possible.

Or, la Société a justement demandé à la Cour fédérale une audition accélérée de la demande de contrôle judiciaire. De plus, treize (13) autres journées d'audition sont prévues et d'autres pourront être ajoutées. Sans le sursis demandé, la Société subira un préjudice grave en poursuivant et menant possiblement à terme une audience qui pourra s'avérer nulle si la Cour décidait qu'il y avait crainte raisonnable de partialité. En ce sens, il est dans l'intérêt de tous que le sursis soit accordé.

D) L'affaire SGT 2000 inc.

Le procureur de l'AR cite, à l'appui de ses prétentions, la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *SGT 2000 inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts*, [2000] A.C.F. no 298, décision du 7 mars 2000.

Il est important de souligner que la demande de récusation déposée par SGT 2000 inc. et qui donna lieu à la décision du Conseil rapportée à (2000) CCRT no 60 n'a aucune commune mesure avec la situation en l'espèce. La question la plus importante qui se posait dans l'affaire SGT 2000 inc. était celle de savoir s'il y avait crainte raisonnable de partialité lorsqu'un banc du Conseil a réexaminé une décision et la retourne au banc initial afin qu'il reconsidère sa décision. La Cour fédérale a rejeté la demande de sursis présentée par SGT 2000 inc. en invoquant le fait qu'il y a un intérêt évident à ce que les procédures devant le Conseil ne soient pas interrompues en l'absence de circonstances très spéciales, ajoutant qu'aucune telle circonstance n'avait été établie.

Or, le présent cas présente justement des circonstances très spéciales sinon totalement exceptionnelles puisque la demande de récusation et la demande de sursis sont fondées sur de multiples agissements, ordonnances et décisions de la présidente du panel qui démontrent non seulement une partialité évidente mais qui ont pour conséquence de nuire à la Société et à son procureur qui se voit empêché de représenter pleinement les intérêts de sa cliente et de préparer de façon pleine et entière sa cause, tel que le démontre les faits allégués dans la demande de récusation et les faits des 3, 4 et 5 septembre 2002.

D'ailleurs, dans la décision 718 du Conseil, en date du 28 août 2002, le président du Conseil lui-même décida de la demande de récusation plutôt que de laisser le banc initial trancher cette demande justement parce que, à son avis, cette affaire présente «des circonstances exceptionnelles.» (Décision no 718, p. 10)

Therefore, for all the reasons already articulated by the Société in its letter of August 27, 2002, and the reasons stated here, the Société asks the Board to stay the hearings in the present case until a decision is rendered by the Federal Court of Appeal on the application for judicial review of the Board's decision of August 28, 2002.

(translation)

[6] Union counsel presented the following submissions concerning the application for a stay. The AR argues that the hearing dates have been set for several months now, that the dismissal of a motion for disqualification does not necessarily lead to a stay of proceedings when there is an application before the high courts, and that there are no special circumstances justifying the stay. On the contrary, postponing the hearings would cause the AR serious harm, given the considerable resources already mobilized because of the number of days it will take to continue the hearings. The AR submits that realistically it would be several months before a hearing could be held in the Federal Court of Appeal. Finally, the AR argues that the application filed by the SRC in December 2000 allows uncertainty to remain over union representation structures, and that it is, in fact, in the interests of justice that this question be dealt with as quickly as possible.

[7] As for CUPE, it argues that the application for judicial review of the Board's reconsideration decision is without merit, that nothing in the conduct of the hearings held on September 3, 4, and 5, 2002 showed bias on the part of the Board panel that would result in the SRC and its counsel not being able to continue the hearings. CUPE emphasizes that if the Board grants the request for postponement, this would lead to the cancellation of all the hearing days set for September and October, which would cause harm to CUPE, now that it has invested a great deal of human and financial resources to try to bring the present matter to conclusion.

[8] STARF argues that more than twenty hearing days have already been devoted to this matter and more than a dozen days reserved on the calendars of various counsel in order to complete the consideration of the files. STARF points out that it has been very difficult to agree on the dates set for the hearings because of the heavy workload of the Board and counsel involved in the matter, and adds that a stay of proceedings at this point would represent several months delay since the

Ainsi pour tous les motifs déjà énoncés par la Société dans sa lettre du 27 août 2002 et pour les motifs énoncés aux présentes, la Société demande au Conseil de surseoir aux audiences dans le présent dossier jusqu'à ce que jugement soit rendu par la Cour d'appel fédérale sur la demande de contrôle judiciaire de la décision du Conseil en date du 28 août 2002.

(sic)

[6] Les procureurs syndicaux ont présenté les observations suivantes concernant la demande de sursis. L'AR plaide que les dates d'audience ont été fixées depuis déjà plusieurs mois, que le rejet d'une demande de récusation n'entraîne pas nécessairement un sursis des procédures lorsqu'il y a demande devant les hautes instances judiciaires, qu'il n'y aucune circonstance spéciale justifiant le sursis, mais qu'au contraire, la remise des audiences lui ferait subir un grave préjudice, compte tenu des ressources importantes déjà mobilisées en raison du nombre de journées retenues pour la continuation de cette affaire. L'AR fait valoir qu'une audience devant la Cour d'appel fédérale ne pourrait vraisemblablement se tenir avant plusieurs mois. Enfin, l'AR soutient que la demande de la SRC présentée en décembre 2000 laisse planer une incertitude sur les structures de représentations syndicales, et qu'il est au contraire dans l'intérêt de la justice que cette question soit tranchée le plus rapidement possible.

[7] Pour sa part, le SCFP plaide que la demande de contrôle judiciaire de la décision en réexamen du Conseil est non fondée, que rien dans le déroulement des audiences tenues les 3, 4 et 5 septembre 2002 n'a démontré une partialité de la part du banc du Conseil qui aurait pour effet de ne pas permettre à la SRC et à ses procureurs de continuer les audiences. Enfin, le SCFP souligne que si le Conseil faisait droit à la demande de remise, cela entraînerait l'annulation de l'ensemble des journées d'audience prévues pour les mois de septembre et octobre, ce qui causerait un préjudice au SCFP, alors qu'il a investi beaucoup de ressources humaines et financières pour tenter de mener le présent dossier à terme.

[8] Le STARF plaide que plus d'une vingtaine de journées d'audience ont déjà été consacrées à cette affaire et plus d'une dizaine de journées ont été réservées aux calendriers des différents procureurs afin de compléter l'étude des dossiers. Le STARF fait remarquer qu'il a été très difficile de s'entendre sur les dates prévues pour les audiences en raison de l'emploi du temps chargé du Conseil et de tous les procureurs impliqués dans le dossier, et ajoute qu'un sursis des

Federal Court of Appeal will not be able to rule on the application before the end of 2002. It cites as an example the first application for judicial review in this same matter, which was filed in the Federal Court of Appeal last May and which has not yet been scheduled for hearing. STARF concludes that the conduct of the hearings held on September 3, 4, and 5, 2002 does not support the allegations of bias made by the SRC.

[9] The SCRC submits that all the parties were able to put forward their arguments during the reconsideration application, that therefore there cannot have been a violation of the *audi alteram partem* rule, and that the decision rendered is the essence and substance of the Board's jurisdiction. The SCRC says that the conclusions expected in the present application create a certain instability and that it becomes important that a decision be rendered within a reasonable time. It argues that many human and financial resources have already been expended, and that it would be harmful if a long delay forced the parties to restart the process that was initiated a year and a half ago. The SCRC argues that the SRC might also object to the continuation of the proceedings in a related file, claiming that the main file must be heard first. In conclusion, the SCRC argues that no fact or declaration resulting from the hearings of September 3, 4, or 5, 2002, supports any allegation of bias concerning one or other members of the panel.

[10] To understand the context of the present decision, a review of previous events is necessary. On December 15, 2000, the SRC filed an application with the Board pursuant to section 18.1 of the *Code* for a review of the current structure of the bargaining units (file no. 21829-C, hereinafter the main file). The SRC alleges that the four certified bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining and asks the Board to declare that one single unit merging these four units would be appropriate. Another application for a review of the structure of the bargaining units was filed by CUPE, pursuant to section 18 of the *Code* (file no. 20699-C), but the proceedings in that application have been put on hold until a decision is rendered in the main file.

procédures à ce stade-ci impliquerait plusieurs mois de délai puisque la Cour d'appel fédérale ne pourra statuer sur la demande avant la fin de l'année 2002. Il cite comme exemple la première demande de contrôle judiciaire impliquant ce même dossier, qui a été déposée devant la Cour d'appel fédérale en mai dernier et qui n'a toujours pas été fixée pour audience. Le STARF conclut que le déroulement des audiences tenues les 3, 4 et 5 septembre 2002 n'appuie pas l'allégation de partialité que formule la SRC.

[9] Enfin, le SCRC soutient que toutes les parties ont pu faire valoir leurs arguments lors de la demande de réexamen, qu'il ne peut donc y avoir eu violation de la règle *audi alteram partem*, et que la décision rendue est de l'essence même de la compétence du Conseil. Le SCRC fait valoir que l'ampleur des conclusions attendues par la présente demande crée une certaine instabilité, et qu'il devient important qu'une décision soit rendue dans un délai raisonnable. Il plaide aussi que beaucoup de ressources humaines et financières ont déjà été déployées, et qu'il serait préjudiciable qu'un long délai oblige les parties à reprendre le processus enclenché depuis un an et demi. Le SCRC soutient que la SRC risque aussi de s'objecter à la poursuite des procédures dans un dossier connexe, en prétendant que le dossier principal doit d'abord être entendu. En conclusion, le SCRC plaide qu'aucun fait ou aucune déclaration découlant des audiences des 3, 4 et 5 septembre 2002 n'appuie quelque allégation de partialité concernant l'un ou l'autre des membres du banc.

[10] Afin de comprendre le contexte de la présente décision, un rappel des faits antérieurs est nécessaire. Le 15 décembre 2000, la SRC a déposé auprès du Conseil une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code* visant la révision de la structure des unités actuelles de négociation (le dossier 21829-C, dit le dossier principal). La SRC allègue que les quatre unités de négociations qui sont accréditées ne sont plus habiles à négocier collectivement, et demande au Conseil de déclarer qu'une seule unité de négociation regroupant ces quatre unités est habile à négocier collectivement. Une autre demande de révision de la structure des unités a été présentée par le SCFP, en vertu de l'article 18 du *Code* (dossier n° 20699-C), mais les procédures relatives à cette demande ont été tenues en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans le dossier principal.

[11] The hearings on the application in the main file began on May 1, 2001. Between then and April 18, 2002, the employer's presentation of evidence has required 32 hearing days. The Board heard 20 witnesses and received a great deal of documentary evidence - 14 volumes and about sixty additional exhibits. The 20th witness is still being cross-examined, and the twenty-first and apparently last witness to be called by the employer will be heard at the hearings set for October 2, 3, and 4, 2002. The most recent hearings took place on September 3, 4, and 5, 2002. The employer's evidence is therefore not yet complete.

[12] During the hearings on April 15, 16, 17, and 18, 2002, the panel chair seized with the present matter issued a warning to counsel for the employer on April 17 concerning his behaviour before the Board, which counsel disputed. This debate lasted a day and a half. On June 5, 2002, the SRC filed a motion for disqualification of the panel chair because of her lack of impartiality and asked that someone else be assigned to preside over this matter.

[13] After giving all parties the opportunity to present their submissions, a reconsideration panel composed of the Board Chairperson dismissed the motion for disqualification of the panel chair on August 28, 2002. The Board Chairperson accordingly referred the case back to the original panel for a decision with instructions to reevaluate the code of conduct that had been imposed on counsel for the SRC on April 17, 2002, so that he not be subject to some other constraint that could undermine his ability to represent his client, as well as to ensure that the employer's rights in the present matter be fully protected.

[14] On August 29, 2002, the Board received a request for postponement of the hearings that were to continue on September 3, 2002. Since the request was made less than one business day before the hearings resumed, and given the number of issues raised, the panel heard the parties orally at the resumption of the hearings on September 3, 2002. In order to explain the Board's decision not to grant the postponement, the following is a brief summary of each counsel's main arguments. [For all the details and exchanges, see the transcripts for September 3, 2002.]

[11] Les audiences relatives à la demande dans le dossier principal ont débuté le 1^{er} mai 2001. Entre cette date et le 18 avril 2002, la présentation de la preuve de l'employeur a nécessité à ce jour 32 jours d'audiences. Le Conseil a entendu 20 témoins et a reçu une preuve documentaire importante, soit 14 volumes et une soixantaine de pièces supplémentaires. Le 20^e témoin est toujours en contre-interrogatoire, et le 21^e et soi-disant dernier témoin à être appelé à comparaître par l'employeur sera entendu lors des audiences prévues les 2, 3 et 4 octobre 2002. Les derniers jours d'audience se sont déroulés les 3, 4 et 5 septembre 2002. La preuve de l'employeur n'est donc toujours pas complétée.

[12] Au cours des audiences tenues les 15, 16, 17 et 18 avril 2002, la présidente du banc saisi de la présente affaire a servi, le 17 avril, un avertissement au procureur de l'employeur concernant son comportement devant le Conseil, que le procureur a contesté. Ce débat a duré une journée et demie. Le 5 juin 2002, la SRC a demandé la récusation de la présidente du banc au motif de son manque d'impartialité, et a demandé qu'une autre personne soit nommée pour présider cette affaire.

[13] Après avoir donné à toutes les parties l'occasion de présenter leurs observations, un banc de réexamen composé du président du Conseil a rejeté la demande de récusation de la présidente du banc, le 28 août 2002. Le président du Conseil a, de ce fait même, retourné le dossier au banc initial pour disposition avec instructions de réévaluer la ligne de conduite qui avait été imposée au procureur de la SRC le 17 avril 2002 afin qu'il ne soit pas soumis à quelqu'autre contrainte qui pourrait le restreindre dans sa capacité de représentation, et aussi, afin d'assurer que les droits de l'employeur puissent en l'instance être pleinement protégés.

[14] Le 29 août 2002, le Conseil recevait une demande de remise des dates d'audience devant se poursuivre le 3 septembre 2002. Puisque la demande avait été formulée moins d'un jour ouvrable avant la reprise des audiences, et compte tenu des nombreux points soulevés par cette demande, le banc a entendu les parties de vive voix à l'ouverture des audiences le 3 septembre 2002. Afin d'expliquer la décision du banc de ne pas accorder de remise, voici un bref résumé des arguments saillants de chacun des procureurs. [Pour tous les détails et échanges, voir les notes sténographiques en date du 3 septembre 2002].

[15] Mr. Di Iorio, for the applicant, submitted that to proceed with the reconsideration of the code of conduct that was imposed on him, he would have to do research and prepare, and that he could not go ahead that very day because his personal counsel, Mr. Bernard Amyot, was absent. Mr. Yvan Bolduc, replacing Mr. Amyot, explained that the latter was out of the country for another week and did not indicate the time-frame required to proceed.

[16] Mr. Cohen, for CUPE, then asked Mr. Di Iorio on which aspects of the Board's April 17, 2002 decision he wanted reconsideration. Mr. Di Iorio told him he didn't know. Mr. Cohen also submitted that it is the law firm that represents the clients and the number of counsel on the case should not prevent the proceedings from being carried out promptly.

[17] Mr. Groleau, for the SCRC, objected to a postponement of the hearings because of Mr. Amyot's absence, since Mr. Di Iorio is the counsel in the matter and the counsel affected by the Board's decision; he is the one who should be able to explain why he needs a reconsideration of the April 17, 2002 decision. He added that this is not a new file, and that no new notice of hearing was necessary in order to proceed.

[18] Mr. Castiglio, for STARF, emphasized that it was not reasonable that he should have to settle for Mr. Di Iorio's response, "I don't know," and submitted that before the Board could rule on the request from counsel for the SRC, the parties should know how the Board intended to handle the application.

[19] Mr. Belhumeur, for the AR, objected to the postponement, since the Board had not heard any arguments on the aspects of the April 17, 2002 decision that raised a problem for counsel for the SRC.

[20] Furthermore, all counsel for the unions were of the opinion that the issue of the reconsideration of the code of conduct referred back to the panel should be determined first.

[21] In reply, Mr. Di Iorio submitted he agreed that the reconsideration should be handled first and that he thought it should be in the context of written

[15] M^e Di Iorio, pour la requérante, a fait valoir que pour procéder sur le réexamen de la ligne de conduite qui lui avait été imposée, il lui faudrait faire des recherches et une préparation, et qu'il ne pourrait procéder ce jour-même en raison de l'absence de son procureur M^e Bernard Amyot. M^e Yvan Bolduc, en remplacement de M^e Amyot a expliqué que ce dernier était à l'extérieur du pays pour encore une semaine et n'a pas indiqué les délais qui seraient nécessaires pour procéder.

[16] M^e Cohen, pour le SCFP, a alors demandé à M^e Di Iorio sur quels aspects de la décision du Conseil du 17 avril 2002 il entendait demander le réexamen. M^e Di Iorio lui a répondu qu'il ne le savait pas. M^e Cohen a aussi soulevé que c'est l'étude d'avocats qui représente la cliente, et que le nombre d'avocats au dossier ne devrait pas empêcher que les procédures se déroulent avec célérité dans le dossier.

[17] M^e Groleau, pour le SCRC, s'est opposé à une remise des audiences en raison de l'absence de M^e Amyot, parce que c'est M^e Di Iorio qui est le procureur au dossier et procureur concerné par la décision du Conseil; c'est lui qui devrait être en mesure d'expliquer en quoi il a besoin d'un réexamen de la décision du 17 avril 2002. Il a ajouté qu'il ne s'agit pas d'un nouveau dossier et qu'un nouvel avis d'audience n'était pas nécessaire pour procéder.

[18] M^e Castiglio, pour le STARF, a souligné qu'il n'était pas raisonnable qu'il ait à se contenter de la réponse de M^e Di Iorio: «On le sait pas» et a fait valoir qu'avant que le Conseil ne puisse statuer sur la demande du procureur de la SRC, les parties devaient connaître comment le Conseil entendait gérer la demande.

[19] M^e Belhumeur, pour l'AR, s'est opposé à la remise, puisque le Conseil n'avait entendu aucun argument sur les aspects de la décision du 17 avril 2002 qui soulevaient un problème pour le procureur de la SRC.

[20] Par ailleurs, tous les procureurs syndicaux ont été d'avis que la question du réexamen de la ligne de conduite renvoyée au banc devait, dans un premier temps, être épuisée.

[21] En réplique, M^e Di Iorio a souligné qu'il était d'accord que le réexamen devait d'abord se faire et était d'avis qu'il devait l'être dans le cadre de

proceedings, followed by a hearing, and that he was not prepared to proceed on such short notice or to improvise because there were "important legal questions at issue." (translation)

[22] The panel adjourned the hearings to allow Mr. Di Iorio to consult his colleague, Mr. Bolduc. Mr. Bolduc then advised that Mr. Di Iorio could not proceed because of a conflict between his personal interests, which were at stake, and those of his client, which explained why the SRC had retained the services of another counsel from the firm. Mr. Bolduc also submitted that the reconsideration decision no. 718 was very recent and it was not appropriate for the SRC to make decision without having the "opportunity to do the appropriate research, work out the consequences, and consider the possibilities," (translation) and that the single day given since receipt of the Board's decision had not allowed him to do so.

[23] Having considered the submissions of all the parties [outstanding decision], the panel chair ruled on this part of the request for a postponement at the hearing, as follows:

Well, exclusively on the question that we ... that was just being debated, I would like to clarify the fact that decision no. 718, signed by Mr. Lordon, referred back to the panel a very specific question, that is, the conclusion that reads as follows:

"For all these reasons, the present panel dismisses the motion for disqualification, but asks the initial panel, pursuant to section 18 of the *Code*, and after hearing the parties, to reconsider the decision of April 17, 2002 to impose a code of conduct on counsel for the employer."

Therefore, according to this panel, the one and only question before us is that of imposing a code of conduct on counsel for the employer. The other issues, whether the disqualification or something else, were decided by Mr. Lordon in his decision and any proceeding relative to that decision is not before this panel but before other authorities, if it should ... if it should go beyond what transpires here today.

That being said, Mr. Lordon's decision questions the code of conduct that was imposed on Mr. Di Iorio.

We must recognize here that we are in a labour relations proceeding and not before the civil courts, the criminal courts or another forum and as much as we must consider everything that happens at a given moment, we must be practical.

So, in order to expedite this matter, and without interfering with the rights of the Société (SRC), which can go before other

procédures écrites, suivies d'une audience, et qu'il n'était pas en mesure de procéder à si courte échéance ou d'improviser en raison des questions «d'ordre juridique importantes».

[22] Le banc a suspendu les audiences afin de permettre à M^e Di Iorio de consulter son collègue, M^e Bolduc. M^e Bolduc a répondu alors que M^e Di Iorio ne pouvait procéder en raison d'un conflit d'intérêts entre ses intérêts personnels, qui sont en jeu, et ceux de son client, ce qui expliquait que la SRC avait retenu les services d'un autre procureur de l'étude. M^e Bolduc a également fait valoir que la décision de réexamen n^o 718 était fort récente, et qu'il n'était pas opportun pour la SRC de prendre des décisions sans avoir l'«opportunité de faire les recherches appropriées, de calculer les conséquences, d'étudier les possibilités», et que le jour franc qui avait été donné depuis réception de la décision du Conseil ne lui permettait pas de le faire.

[23] Après avoir pris en considération les observations de toutes les parties [décision en délibéré], la présidente du banc a statué sur cette partie de la demande de remise à l'audience, comme suit:

Bon, sur la question uniquement qu'on ... qui vient d'être débattue, j'aimerais tirer au clair le fait que la décision numéro 718, signée par monsieur Lordon, a retourné au Banc une question très précise, c'est-à-dire la conclusion qui se lit comme suit:

«Pour toutes ces raisons, le présent Banc rejette la demande de récusation, mais demande au Banc initial de réexaminer, en vertu de l'article 18 du Code, et après audition des parties, la décision du 17 avril 2002, visant à imposer une ligne de conduite au procureur de l'employeur.»

Alors, selon ce banc, la seule et unique question qui est devant lui, c'est celle de l'imposition d'une ligne de conduite au procureur de l'employeur. Les autres questions, que ce soit de la récusation ou quelque autre question, ont été décidées par monsieur Lordon dans sa décision et toute procédure concernant cette décision-là n'est pas devant ce Banc-ci, mais devant d'autres instances si jamais ça va ... ça va au-delà de ce qui se passe aujourd'hui.

Ceci étant dit, la décision de monsieur Lordon remet en question la ligne de conduite qui a été imposée à maître Di Iorio.

Il faut tenir compte ici qu'on est dans une procédure de relations de travail et pas devant les tribunaux civils, les tribunaux criminels et (*sic*) quelque autre tribunal et autant qu'on doive tenir compte de tout ce qui se passe à un moment donné, il faut être pratique.

Alors, dans le but de faire accélérer cette affaire et sans vouloir brimer les droits de la Société (SRC), qui peut aller devant

courts to challenge decision no. 718, the present panel has decided to rescind what was considered by everyone as a decision concerning the code of conduct on counsel for the employer and the panel will deal with each situation as it arises during the hearing, which will continue.

That necessarily means that there is no need to have a hearing concerning the code of conduct.

Which allows us to move on to the next question.

(transcripts; translation)

[24] After another pause for discussion, Mr. Bolduc decided to respond to the panel's decision by reminding it of the conclusions in Mr. Lordon's decision, and insisting that there be a hearing on the question. He argued that without debate, the issue cannot make Mr. Lordon's directives "go away almost like magic" (translation). Mr. Bolduc maintained that the panel could not rescind its previous decision for practical reasons.

[25] The panel chair told Mr. Bolduc that the panel was empowered to make the required decisions regarding the reconsideration application, and that it was upholding its previous decision to rescind the so-called decision of April 17, 2002.

[26] The panel then heard Mr. Di Iorio's representations on the request for postponement of the hearings in the present matter, this time because of another proceeding instituted by the unions in the Cogéco Inc. matter, following an acquisition by the SRC at the end of August 2002. The unions objected to the reason for the postponement because, according to them, the Cogéco matter was irrelevant to the present matter, or at least would follow the decision in the main file. The Board dismissed the SRC's request on the grounds that the Board's investigation was not yet complete and that the case was not before the present panel.

[27] The panel heard Mr. Di Iorio's third reason for postponement, this time because witness Daniel Gourd was not available due to other commitments outside Montréal, where the hearings are being held. Given that Mr. Gourd had not been duly summoned and was not able to appear for the two other hearing days set for this same week, and since Mr. Jean Fredette, the witness who was to follow Mr. Gourd, was present in the room and had been so throughout the hearings as an

d'autres instances pour contester la décision numéro 718, le présent Banc a décidé d'annuler ce qui a été considéré par tous comme étant une décision concernant la ligne de conduite au procureur de l'employeur et le Banc traitera de chaque situation telle qu'elle se présentera au cours de l'audience qui continuera.

Cela veut dire, nécessairement, qu'il n'y a pas lieu de tenir une audience concernant la ligne de conduite.

Alors, ça nous permet de passer à la deuxième question.

(transcription des notes sténographiques)

[24] Après une autre pause de discussion, M^e Bolduc a décidé de répondre à la décision du banc en lui rappelant les conclusions de la décision de M^e Lordon, et insistant qu'il y ait audience sur la question. Il soutient que sans débat, la question ne peut faire «disparaître d'une façon quasi-magique» les directives de M^e Lordon. M^e Bolduc a soutenu que le banc ne pouvait, pour des raisons pratiques, annuler sa décision antérieure.

[25] La présidente a répondu à M^e Bolduc que le banc était en mesure de prendre les décisions qui s'imposaient concernant la demande de réexamen, et qu'il maintenait sa décision antérieure d'annuler la soi-disante décision du 17 avril.

[26] Le banc a entendu ensuite des observations de M^e Di Iorio sur une demande de remettre les audiences dans le présent dossier, cette fois-ci, en raison d'une autre procédure initiée par les syndicats dans l'affaire Cogéco Inc., par suite d'une acquisition faite par la SRC à la fin d'août 2002. Les syndicats se sont opposés à ce motif de remise parce que, selon eux, le dossier Cogéco était sans pertinence dans le présent dossier, ou du moins suivrait la décision dans le dossier principal. Le Conseil a rejeté la demande de la SRC au motif que l'enquête du Conseil n'était pas encore complétée, et que le banc n'était pas saisi du dossier.

[27] Le banc a entendu le troisième motif de remise présenté par M^e Di Iorio, c'est-à-dire cette fois-ci que le témoin Daniel Gourd n'était pas disponible en raison d'autres activités à l'extérieur de Montréal, où se tiennent les audiences. Compte tenu que M. Gourd n'avait pas été dûment assigné et qu'il n'était pas en mesure de se présenter pour les deux autres jours d'audience prévus cette même semaine, que M. Jean Fredette, le témoin qui allait suivre M. Gourd était

advisor, the panel chair informed Mr. Di Iorio of the following decision during the hearing, followed by this exchange:

MADAM CHAIRPERSON

... After discussion, the panel has agreed to proceed in the following manner: the Board wants to hear Mr. Fredette this week and we are going to give until 9:30 tomorrow morning to prepare Mr. Fredette's testimony, and I am going to ask you, Mr. Di Iorio, on your oath of office, to ensure that Mr. Gourd is here for the hearings at the end ... the resumption of the hearings at the end of September. Can you make a commitment to having him here? Because otherwise, I will be issuing subpoena, which will certainly make it easier for you.

MR. NICOLA DI IORIO

I cannot commit to that in advance, Madam Chairperson. First of all, he is bigger than me physically and more imposing, and I have three young children, so I have to think of them.

I ... no, I cannot commit to that in advance, I ... I am going to make ... the kind of commitment I can make, which is to do everything I can as a lawyer to see that he is here. That is what I can do. But the result - I have no control over the result.

Do not forget that he is my client's vice-president of television, and I would not exactly say that I am subordinate to him, but...

MADAM CHAIRPERSON

But Mr. Di Iorio...

MR. NICOLA DI IORIO

... but, I give ... I cannot give instructions to...

MADAM CHAIRPERSON

Mr. Di Iorio, you have told us he would be here, he would be available for the next hearings, you are calling him as a witness, it is your application. So either he is here and if not, well, we are going to have to declare that all your case is closed. I think that is what you are going to have to ... explain to him.

MR. NICOLA DI IORIO

I was just trying to clarify that I cannot, on my oath of office, make a commitment that he will be here on a certain date because, if, for one reason or another, he is not here, I will be betraying my oath of office, because I have no control over his agenda.

But what I can do, and I think it is almost as good, is to tell you that I am going to do everything I can in my capacity as a lawyer to see that he is here for the next hearing dates - that much I can do.

MADAM CHAIRPERSON

But we have no assurance at this time that he is going to be here, is that what I am supposed to understand?

présent dans la salle et qu'il l'avait été tout au long des audiences à titre de conseiller, la présidente a informé M^e Di Iorio de la décision suivante, à l'audience, suivie de l'échange qui suit:

MADAME LA PRÉSIDENTE:

... Après discussion, le Banc s'est entendu qu'il voulait procéder de la façon suivante: le Conseil veut entendre monsieur Fredette cette semaine et nous allons donner jusqu'à demain matin, 9 h 30, pour préparer le témoignage de monsieur Fredette, et je vais vous demander, maître Di Iorio, sur votre serment d'office, de vous assurer que monsieur Gourd soit ici pour les audiences à la fin ... la reprise des audiences à la fin de septembre. Est-ce que vous vous engagez à l'avoir ici? Parce ce que sans ça, je vais lui faire émettre un subpoena qui va sûrement faciliter votre tâche.

M^e NICOLA DI IORIO:

Je peux pas prendre pré-engagement, Madame la Présidente. Tout d'abord, il est plus gros que moi, physiquement, il est plus imposant que moi et moi, j'ai trois jeunes enfants, alors je dois penser à elles.

Je ... non, je peux pas prendre pré-engagement, je ... je vais faire ... ce que je peux prendre comme engagement, c'est de faire tous les efforts que je peux faire comme avocat pour qu'il soit ici. Ça je peux faire ça. Mais le résultat, j'ai pas de contrôle sur le résultat.

Faut pas oublier qu'il est le vice-président télévision de ma cliente, là alors je dirai pas qu'il y a une hiérarchie entre moi et lui, mais...

MADAME LA PRÉSIDENTE:

Mais, maître...

M^e NICOLA DI IORIO:

... moi, je donne ... je peux pas donner d'instructions à...

MADAME LA PRÉSIDENTE:

Maître Di Iorio, vous nous avez dit qu'il serait ici, il était disponible pour les prochaines audiences, vous l'appellez comme témoin, c'est votre demande. Alors, soit qu'il soit ici puis s'il est pas ici, bien là, on va être obligé de déclarer votre preuve close. Je pense que c'est ça qu'il va falloir lui ... lui expliquer.

M^e NICOLA DI IORIO:

La clarification que j'apportais, c'était simplement que je peux pas, sur mon serment d'office, prendre comme engagement qu'il va être ici à une certaine date parce que si, pour une raison quelconque, il est pas là, je trahirais mon serment d'office alors que j'ai pas de contrôle sur ses mouvements.

Mais ce je peux faire, et je pense que c'est presque tout aussi bon, c'est vous dire que je vais faire tous les efforts que je peux faire en tant qu'avocat pour qu'il soit ici aux prochaines dates; ça, je peux faire ça.

MADAME LA PRÉSIDENTE:

Mais on n'a aucune assurance à ce moment-là qu'il va être ici, est-ce que c'est ce que je dois comprendre?

MR. NICOLA DI IORIO

Well, I think he will be here. I think he will be here, I think he is going to be here for the next ... the next hearing dates. I think so, but I ... listen, this is not someone I live with, I have no ... I only know him as...

MADAM CHAIRPERSON

OK, then...

MR. NICOLA DI IORIO

Up to now, Madam Chairperson, when we asked people to be here, they came. He has already come. The reason is well ... you will even be able to ask him about it when he testifies, but the reason that he...

MADAM CHAIRPERSON

I do not question his good faith in any way, nor yours, it is not that, but at a given moment, we have to move on ... I accept the explanations you are giving me today that he is not available, that he is out of town because he has to ... it is a meeting he could not foresee because of his new responsibilities, I accept that, but what we ... I will not accept is that he is not here for the next hearings...

MR. NICOLA DI IORIO

Um-hum.

MADAM CHAIRPERSON

... where you have to finish presenting your evidence. Because I also wanted to add that, to the extent that the... you wish to complete with Mr. Fredette, after Mr. Gourd, by way of additional evidence, to be able to conclude well, we will allow it?

That being said, the Board is going to think about how to ensure that Mr. Gourd is here for the next hearings.

MR. NICOLA DI IORIO

I understand clearly, Madam Chairperson, I have made careful note of it.

MADAM CHAIRPERSON

That being said, we are going to adjourn the hearings until tomorrow morning.

MR. NICOLA DI IORIO

Madam Chairperson, if I could have a clarification, please?

MADAM CHAIRPERSON

Of course.

MR. NICOLA DI IORIO

What are we going to do after Mr. Fredette testifies?

MADAM CHAIRPERSON

We are going to adjourn until ... until the next hearings when we will hear Mr. Gourd. Thank you.

ADJOURNMENT

(translation)

M^e NICOLA DI IORIO:

Bien moi, je pense qu'il va être ici. Moi je pense qu'il va être ici, je pense qu'il va être ici aux prochaines ... aux prochaines dates. Je pense que oui, mais je ... écoutez, il est une personne avec qui je ne vis pas, j'ai pas aucune ... je le connais simplement comme...

MADAME LA PRÉSIDENTE:

O.K. Alors...

M^e NICOLA DI IORIO:

Jusqu'à maintenant, Madame la Présidente, quand on a demandé à des gens d'être ici, ils sont venus ici. Lui, il est déjà venu. La raison, elle est bien ... vous pourrez même l'interroger là-dessus quand il va témoigner, mais la raison qu'il a...

MADAME LA PRÉSIDENTE:

Je ne mets pas en doute sa bonne foi d'aucune façon, ni la vôtre, là, c'est pas ça, c'est qu'à un moment donné, il faut procéder ... j'accepte les explications que vous me donnez aujourd'hui qu'il est pas disponible, qu'il est à l'extérieur puis qu'il doit ... c'est une réunion qu'il pouvait pas prévoir en raison de ses nouvelles fonctions, je l'accepte, mais ce que'on ... j'accepterai pas, c'est qu'il soit pas présent pour les prochaines audiences...

M^e NICOLA DI IORIO:

Um-hum.

MADAME LA PRÉSIDENTE:

... où vous devez terminer votre preuve. Parce que je voulais aussi ajouter que, dans la mesure où la ... vous voulez compléter avec monsieur Fredette, après monsieur Gourd, pour un complément de preuve, pour pouvoir bien clore votre preuve, nous allons le permettre. D'accord?

Mais ceci dit, le Conseil va songer à comment s'assurer de la présence de monsieur Gourd pour les prochaines audiences.

M^e NICOLA DI IORIO:

J'ai très bien compris, Madame la Présidente, j'en prends bonne note.

MADAME LA PRÉSIDENTE:

Alors, ceci dit, nous allons suspendre les audiences jusqu'à demain matin.

M^e NICOLA DI IORIO:

Madame la Présidente, est-ce que je peux avoir une précision, si vous permettez?

MADAME LA PRÉSIDENTE:

Certainement.

M^e NICOLA DI IORIO:

Qu'est-ce qu'on fait après le témoignage de monsieur Fredette?

MADAME LA PRÉSIDENTE:

Nous allons suspendre jusqu'à ... jusqu'aux prochaines audiences où on entendra monsieur Gourd. Merci.

AJOURNEMENT

[28] Mr. Fredette testified during the two following hearing days without completing his cross-examination. In all other respects, the hearings continued without incident. However, on September 20, 2002, as mentioned above, the Board received the present application for a stay of proceedings. These reasons deal solely with this application.

II - Analysis

[29] This is not the first time that a party has asked the Board to stay its proceedings until a decision can be rendered by a court, although it is unusual for this kind of request to be made by the applicant. The Board has only granted a stay on rare occasions, when the application for judicial review was going to be heard very soon, for example, or when the application would not adversely affect one or other of the parties.

[30] The Board wishes to emphasize that an application filed under the *Code* is a procedure that follows from public legislation, in contrast to the arbitration of grievances, which is a private process and controlled by the parties. According to its statutory mandate, the Board must consider all the objectives of the legislation that governs it and not only the interests of one of the parties. The *Code* sets out the following objectives in its Preamble:

Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best

[28] M. Fredette a témoigné pendant les deux autres jours d'audience qui ont suivi sans qu'il ait pu compléter son contre-interrogatoire. À tout autre égard, les journées d'audience se sont déroulées sans incident. Par contre, le 20 septembre 2002, tel que mentionné ci-dessus, le Conseil a reçu la présente demande de sursis. Les présents motifs traitent donc uniquement de cette demande.

II - Analyse

[29] Il ne s'agit pas de la première fois qu'une partie demande au Conseil de surseoir à ses procédures jusqu'à ce qu'un jugement soit rendu par une instance judiciaire, bien qu'il soit inusité qu'une telle demande soit faite par la requérante. Le Conseil n'a accordé un sursis que dans de rares occasions, par exemple, lorsque la demande de contrôle judiciaire allait être entendue sous peu ou lorsque la demande ne porterait pas préjudice à l'une ou l'autre des parties.

[30] Le Conseil souligne qu'une demande présentée en vertu du *Code* est une procédure qui découle d'une loi publique, contrairement à l'arbitrage de griefs qui est un processus privé et contrôlé par les parties. En fonction de son mandat législatif, le Conseil doit tenir compte de l'ensemble des objectifs de la loi qui le régit et non simplement de l'intérêt d'une des parties. Le *Code* prévoit dans son Préambule les objectifs suivants:

Attendu:

qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt

interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ...

(emphasis added)

[31] The basis for these objectives is the protection of sound labour relations and represent the values articulated in federal labour relations policy. In this context, the State assumes the role of guardian of the public interest, which implies ensuring the necessary stability for collective labour relations. This is why the *Code* remains the instrument of choice to ensure the collective promotion of workers' fundamental rights and freedoms.

[32] In order to maintain a balance between the rights and responsibilities of the union and the employer, as the key players, the legislator created a system of collective bargaining that allows employers and employees represented by their unions to negotiate and change their working conditions at specific times. The *Code* also protects the public interest by imposing the specific conditions that apply to a declaration of a strike or lockout, as well as, for example, maintaining certain activities to protect the safety or health of the public in cases of strikes and lockouts. A fair and enlightened administration of the *Code* is therefore fundamental to keeping a balance between rights and responsibilities.

[33] The Board's role is at the very heart of this public interest policy, and therefore plays its role with respect to all the parties to a dispute and not only with respect to the interests of the person who institutes an application involving his or her rights. Thus an application before the Board does not belong to the party who files it, but affects the interests of all the other parties involved. For this reason, the withdrawal of a proceeding cannot be done unilaterally by the party requesting it, but must be formally granted by the Board after considering the consequences of the withdrawal on the labour relations of those concerned in view of the *Code's* objectives.

[34] As well as taking into account the public interest policy described above, the Board's role in any application must also be evaluated according to three realities. Firstly, time is often of the essence in the labour-management relationship. Secondly, the parties are in a continuous relationship, which means that they

véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...

(c'est nous qui soulignons)

[31] Ces objectifs ont comme fondement la protection des relations de travail harmonieuses et représentent les valeurs articulées par la politique fédérale en matière de relations de travail. Dans ce contexte, l'État assume le rôle de gardien de l'intérêt public, ce qui présuppose l'assurance de la stabilité nécessaire aux rapports collectifs de travail. C'est pourquoi le *Code* demeure l'instrument privilégié en vue d'assurer la promotion par voie collective des libertés et des droits fondamentaux des travailleurs.

[32] Afin de maintenir l'équilibre entre les droits et les responsabilités de ces joueurs principaux que sont le syndicat et l'employeur, le législateur s'est doté d'un régime de négociation collective qui permet aux employeurs et aux employés représentés par leur syndicat de négocier et de modifier les conditions d'emploi à des moments précis. Le *Code* protège aussi l'intérêt public en décrétant les conditions précises qui s'appliquent à une déclaration de grève ou de lock-out ainsi que, par exemple, le maintien de certaines activités pour protéger la santé et la sécurité du public dans les cas de grèves et de lock-out. Une administration juste et éclairée du *Code* est donc fondamentale au maintien de l'équilibre entre les responsabilités et les droits.

[33] Le rôle du Conseil est justement au coeur de cette politique d'intérêt public, et par conséquent il joue un rôle par rapport à toutes les parties à un différend et non seulement par rapport aux intérêts de la personne qui poursuit une demande visant ses droits. Ainsi, une demande devant le Conseil n'appartient pas à la partie qui fait la demande, mais vise les intérêts de toutes les autres parties mises en cause. Pour cette raison, le désistement d'une procédure ne peut se faire unilatéralement par la partie qui la demande, mais doit être formellement accordé par le Conseil qui aura alors étudié les conséquences du désistement sur les relations de travail des intervenants par rapport aux objectifs du *Code*.

[34] En plus de tenir compte de la politique d'intérêt public décrite ci-dessus, le rôle du Conseil dans toute demande doit aussi s'évaluer en fonction de trois réalités. D'abord, le temps est souvent une considération essentielle dans la relation patronale-syndicale. Deuxièmement, les parties sont dans une

must continue to coexist once their dispute is resolved. Thirdly, the Board must consider the objectives of the legislation, as described above.

[35] These principles have been summarized and explained in *Northern Alberta Dairy Pool Ltd. and Miscellaneous Teamsters, Local 987* (1991), 12 CLRBR (2d) 28 (pages 30-35). In this matter, the unsuccessful union in a vote asked for a stay in the certification of the rival union because of an application for judicial review of a decision of the Alberta Board. Mr. Andrew Sims, speaking on behalf of the Alberta Board - Mr. Sims is also one of the authors of the working paper *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995), who drew up the recommendations for the federal labour relations policy with a view to the 1999 amendments to the *Canada Labour Code* - explains that the criteria used by the courts for granting a stay or rendering an interim order are sound advice for a labour relations tribunal.

[36] However, Mr. Sims also explains that the balance of convenience in relation to a decision to stay must take into account the three realities mentioned below:

Consideration of the balance of convenience in labour matters must recognize three important and interrelated realities. First, time is often of the essence in employer/trade union relationships. This is true in representation questions like certification. It is equally true in the collective bargaining process where any change in employee or public support can tip the scales in favour of one side or the other.

As the Ontario Divisional Court put it in *Consolidated-Bathurst Packaging Ltd. v. I.W.A., Local 2-69* (1984), 2 O.A.C. 227 at p. 230 (Div. Ct.):

"[T]here is a fundamental principle of labour law that injustice and detriment to the labour relations of an employer and employee will result if the process is delayed. In my opinion, it is fair to say that the thrust of jurisprudence not only in the board but in the courts may be summarized by saying:

relation continue, ce qui veut dire qu'elles doivent continuer à coexister une fois que leur différend sera réglé. Troisièmement, le Conseil doit tenir compte de l'objectif de la loi, tel que décrit ci-dessus.

[35] Ces principes ont été récapitulés et expliqués dans l'affaire *Northern Alberta Dairy Pool Ltd. and Miscellaneous Teamsters, Local 987* (1991), 12 CLRBR (2d) 28 (pages 30-35). Dans cette affaire, le syndicat perdant lors d'un vote a demandé le sursis de l'accréditation du syndicat rival en raison d'une demande de contrôle judiciaire de la décision du conseil de l'Alberta. M. Andrew Sims, parlant au nom du conseil de l'Alberta (M. Sims est aussi un des auteurs du document de travail *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995, qui a élaboré les recommandations sur la politique fédérale en relations de travail en vue des modifications de 1999 du *Code canadien du travail*) explique que les critères utilisés par les tribunaux pour accorder un sursis ou une ordonnance intérimaire sont de bon conseil pour un tribunal de relations de travail.

[36] Par contre, M. Sims explique aussi que la prépondérance des inconvénients par rapport à une décision de surseoir doit tenir compte des trois réalités mentionnées ci-dessous:

Aux fins d'établir la prépondérance des inconvénients dans les affaires de relations de travail, il faut tenir compte de trois réalités importantes et indissociables. La première est que le temps est souvent une considération essentielle dans la relation patronale-syndicale, en particulier lorsqu'il est nécessaire de statuer sur des questions de représentation comme des demandes d'accréditation syndicale. Ce principe s'applique aussi dans le cadre de la négociation collective où toute fluctuation de l'appui accordé par les employés ou le public peut faire pencher la balance en faveur de l'une ou l'autre des parties.

Ainsi que la Cour divisionnaire de la Haute Cour de justice de l'Ontario l'a fait observer dans l'affaire *Consolidated-Bathurst Packaging Ltd. v. I.W.A., Local 2-69* (1984), 2 O.A.C. 227, à la page 230 (C. div.):

«[I]l existe un principe fondamental en droit du travail selon lequel les relations de travail seront inévitablement perturbées et marquées d'iniquité si le processus est retardé. À mon sens, on peut affirmer sans se tromper que le grand principe autour duquel s'articule la jurisprudence de la commission et des tribunaux peut être résumé ainsi:

'In the law which has grown up around labour relations in this province and indeed elsewhere where the common law is pursued, the overriding principle invariably applied is that labour relations delayed are labour relations defeated and denied: *The Journal Publishing Company of Ottawa Limited v. The Ottawa Newspaper Guild Ont. C.A.* released May 17/77 (unreported).'

Second, the parties in labour relations matters have to co-exist after their dispute is resolved. They are not like ordinary litigants who are often free, and happy, never to have to deal with each other again. This factor creates the opportunities for collective bargaining solutions mentioned above. However, it also means a freeze imposed by a stay can prejudice ongoing relationships.

The third factor is the broader public interest. The regulation of labour relations through legislation like the *Labour Relations Code* is based on an underlying premise. It is that, giving employees periodic opportunities to choose or change trade unions, and giving parties periodic opportunities for negotiations, including if necessary, economic conflict, will avoid extra-legal disruption of work.

Work goes on despite litigation. The usual pressures that arise from the work environment need ongoing resolution. There is no static *status quo* to freeze. Attempts to do so, without recognizing the stultifying effect this may have on the changing work environment, can lead to frustration with the labour relations process. When the labour relations system fails, self-help remedies tend to take over. This often has an adverse effect on the public, as well as the private interests involved.

These factors are worthy of consideration on stay applications in labour matters. They resemble the public interest questions involved in staying legislation in *Charter* matters which the court carefully weighed in the *Metropolitan Stores* case, *supra*. If they are too broad to fall in the "balance of convenience" head of the test, they remain appropriate "special consideration" worthy of assessment.

[37] The principles that apply to stay applications regarding the Board have also been the subject of Board decisions. Two of them are particularly relevant. In *Maritime Employers' Association* (1993), 92 di 135; and 94 CLLC 16,027 (CLRb no. 1027), the Board had to rule on an application for a stay as part of the preliminary arguments. The employer, Quebec Ports Terminals Inc., argued that if the Board dealt with certain applications before the Federal Court of Appeal

«Le principe absolu qui se dégage invariablement du droit qui a été établi au fil des années en matière de relations de travail dans la province ainsi que les autres administrations assujetties à la common law, est que des relations de travail différées sont des relations de travail refusées: *The Journal Publishing Company of Ottawa Limited v. The Ottawa Newspaper Guild. C.A. Ont.* (jugement rendu oralement le 17 mai 1977, non rapporté).» »

Le deuxième principe qui existe est que les parties en cause dans les affaires de relations de travail doivent continuer à coexister après que le différend est réglé. Leur situation est différente de celle des autres parties qui ont souvent le loisir et ne sont que trop heureuses de ne plus jamais avoir à traiter ensemble. Elles ont ainsi la possibilité d'en arriver à des solutions négociées ainsi qu'il a été dit précédemment. Cependant, ça signifie aussi qu'un sursis peut avoir une incidence néfaste sur les relations en cours.

Le troisième principe est celui de l'intérêt public général. La réglementation des relations de travail au moyen d'une loi comme le *Code du travail* s'appuie sur un principe fondamental. En accordant périodiquement aux employés la possibilité de choisir leur syndicat ou de changer et en permettant périodiquement aux parties de négocier entre elles et, au besoin, de prendre des moyens de pression économiques, on évite que des arrêts de travail soient déclenchés en dehors des périodes prévus par la loi.

Le travail continue en dépit des différends qui opposent les parties. Il faut que les problèmes qui surgissent habituellement au travail soient réglés de manière continue. Il n'existe pas de *status quo* statique. Toute tentative d'imposer un sursis sans tenir compte des effets débilants qu'une telle mesure peut avoir sur le milieu de travail en constante évolution est susceptible de compromettre le processus des relations de travail. Lorsque le régime des relations de travail échoue, les parties ont tendance à se façonner leurs propres solutions et c'est bien souvent le public et les intérêts privés en cause qui paient la note en bout de ligne.

Ces facteurs méritent d'être pris en considération aux fins de statuer sur des demandes de sursis en matière de relations de travail. Ils s'apparentent aux considérations d'ordre public qui sont soulevées dans les affaires fondées sur la *Charte* ayant pour objet la suspension d'une loi, que le tribunal a examinées attentivement dans l'affaire *Metropolitan Stores*, précitée. S'ils sont trop généraux pour être inclus dans le volet relatif à la «prépondérance des inconvénients» du critère, ils n'en demeurent pas moins des «considérations spéciales» qui valent la peine d'être appréciées.

(traduction)

[37] Les principes qui s'appliquent aux demandes de sursis en regard du Conseil ont aussi fait l'objet de décisions du Conseil. Il y a lieu d'en retenir deux qui sont particulièrement pertinentes. Dans l'affaire *Association des employeurs maritimes* (1993), 92 di 135; et 94 CLLC 16,027 (CCRT n° 1027), le Conseil a eu à se pencher sur une demande de suspension dans le cadre de moyens préliminaires. L'employeur, Terminaux Portuaires du Québec Inc., a plaidé que si

had ruled on an allegation of appearance of bias on the part of the Board, this would mean that the Board violated the rules of natural justice.

[38] The Board ruled as follows on this question:

QPT's request to stay calls into question the executory nature of Board decisions that are the subject of judicial review proceedings. It is generally recognized that the filing of a judicial review application does not stay the execution of the impugned decision (*Re Cedarvale Tree Services Ltd. and Labourers' International Union of North America, Local 183* (1971), 22 D.L.R. (3d) 40 (Ont. C.A.), at pages 49-50; *Re International Woodworkers of America and Patchogue Plymouth, Hawkesbury Mills* (1976), 14 O.R. (2d) 118 (H.C.J.), at page 121; and *Re Dylex Ltd. and Amalgamated Clothing & Textile Workers Union Toronto Joint Board et al.* (1977), 17 O.R. (2d) 448 (H.J.C.), at page 450). The party disputing the validity of an order or decision must therefore comply with it, in the absence of a stay order.

It is true that section 16(1) of the *Code* gives the Board the power to adjourn or postpone at any time proceedings before it. However, the Board's policy on this matter is generally to deny a request to stay made on the ground of current judicial proceedings. Exceptionally, the Board will grant a request to stay in clear cases where the Court is about to render its judgment and when the delay will not prejudice the parties concerned. The reasons for this policy were enunciated by a plenary session of the Board in *House of Commons et al.* (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; and 85 CLLC 16,065 (CLRBR no. 536); ...

(page 141)

[39] In *House of Commons et al.* (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; and 85 CLLC 16,065 (CLRBR no. 536), the Board's original panel had decided to adjourn the deliberations until the enactment of a bill that was at that moment before Parliament. This question was referred to the Board, sitting in plenary session, which rescinded the decision to adjourn for the following reasons:

The Plenary's Decision

The decision of the Board to hold a plenary review of the issues raised in the present application is not to be construed in any way as questioning the integrity of the panel which issued the decision of June 28, 1985.

le Conseil instruisait certaines demandes avant que la Cour d'appel fédérale ne se soit prononcée sur une allégation d'apparence de partialité du Conseil, ceci constituerait pour le Conseil une violation des règles de justice naturelle.

[38] Sur cette question, le Conseil s'est prononcé comme suit:

La demande de suspension de TPQ remet en question l'effet obligatoire des décisions du Conseil qui font l'objet de procédures de révision judiciaire. Il est généralement reconnu que le dépôt d'une demande de révision judiciaire ne surseoit pas à l'exécution de la décision qui en fait l'objet (*Re Cedarvale Tree Services Ltd. and Labourers' International Union of North America, Local 183* (1971), 22 D.L.R. (3d) 40, aux pages 49-50 (C.A. Ont.); *Re International Woodworkers of America and Patchogue Plymouth, Hawkesbury Mills* (1976), 14 O.R. (2d) 118, à la page 121 (H.C.J.); et *Re Dylex Ltd. and Amalgamated Clothing & Textile Workers Union Toronto Joint Board et al.* (1977), 17 O.R. (2d) 448, à la page 450 (H.C.J.)). La partie qui conteste la validité d'une ordonnance ou d'une décision doit donc, en l'absence d'une ordonnance de sursis, s'y conformer.

Il est vrai que le paragraphe 16(1) du *Code* confère au Conseil le pouvoir de suspendre ou de remettre à tout moment les procédures dont il est saisi. Toutefois, la politique du Conseil en cette matière est de généralement refuser une demande de suspension fondée sur des procédures judiciaires en cours. Exceptionnellement, le Conseil accueillera une telle demande lorsqu'il est manifeste que la Cour s'apprête à rendre son jugement et que le délai n'occasionnera aucun préjudice aux parties en cause. Les raisons de cette politique ont été énoncées par le Conseil réuni en plénière dans *Chambre des communes et autres* (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; et 85 CLLC 16,065 (CCRT n° 536)...

(page 141)

[39] Dans l'arrêt *Chambre des communes et autres*, (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; et 85 CLLC 16,065 (CCRT n° 536), le banc initial du Conseil avait décidé d'ajourner les délibérations en attendant l'adoption d'un projet de loi qui était à ce moment-là devant le Parlement. Cette question a été renvoyée au Conseil, réuni en séance plénière, qui a annulé la décision d'ajourner, et ce, pour les motifs suivants:

La décision de la plénière

La décision du Conseil d'examiner en plénière les questions soulevées dans la présente requête en révision ne doit d'aucune manière être perçue comme mettant en question l'intégrité du panel qui a rendu la décision du 28 juin 1985.

It is not the role of the plenary to reassess the original panel's factual determination that an adjournment at that time would best serve sound labour relations. It is the role of the plenary to decide whether the Board is vested with the discretion necessary to suspend its deliberations of an application for certification on such grounds.

Section 118(1) [now section 16(1)] of the *Code* specifically gives the Board the power to adjourn or postpone a proceeding from time to time. The Board's discretion in this matter has always been guided by general policy considerations and has been exercised in conformity with the spirit of Part V [now Part I] of the *Canada Labour Code*.

...

Counsel for the House of Commons submits that it is important that the Bill in question is special as opposed to general legislation. We do not see how that is relevant. Whether special or general, pending legislation has the same lack of legal force.

The position with respect to the institution of court proceedings is much the same. The commencement of legal proceedings has no legal effect on a Board order or decision. (See *Allan Martin et al.* (1979), 37 di 50; [1979] 3 Can LRBR 184; and 80 CLLC 16,004 (CLRB no. 203); *Austin Airways Limited* (1980), 41 di 151; and [1980] 3 Can LRBR 393 (CLRB no. 262); and *Northern Telecom Canada Limited* (1980), 42 di 178; and [1981] 1 Can LRBR 306 (CLRB no. 281); *Jean-Paul Roy* (1985), 59 di 142; and 10 CLRBR (NS) 175 (CLRB no. 495). ...

...

Where the delay is short, and the Board perceives no prejudice to the parties, the Board may delay pending a court decision, but these are exceptions to the general rule that the Board does not stop its deliberations pending court challenges. *A fortiori*, the mere threat or possibility of a court challenge should not influence the Board.

The reasons for this general policy are obvious. If a party can prevent the Board from proceeding simply by launching a court challenge, the *Code*, and the rights it confers, will for all practical purposes, be undermined. The Board must, before all else, decide the issues that Parliament has mandated it to decide. If the Board is overturned in court, then obviously it must abide by that decision, but unless and until that happens the Board must assume that what it is doing is valid. A party has the right to challenge the Board for an excess of jurisdiction (s. 122 of the *Code*) [now s. 22] but a party can hardly expect the Board to alter its conduct because of a mere allegation of jurisdictional error.

Ce n'est pas le rôle de la plénière de revoir les conclusions de fait du panel original portant, qu'à l'époque, un ajournement servirait mieux l'établissement de saines relations de travail. Le rôle de la plénière est de décider si le Conseil est investi des pouvoirs discrétionnaires requis pour suspendre ses délibérations dans une requête en accréditation pour de pareils motifs.

L'article 118(1) [maintenant l'article 16(1)] du *Code* confère spécifiquement au Conseil le pouvoir d'ajourner ou remettre une affaire dont il est saisi, de temps à autre. La discrétion du Conseil en la matière a toujours épousé des considérations de politique générale et s'est exercée en conformité avec l'esprit de la Partie V [maintenant la Partie I] du *Code canadien du travail*.

...

Le procureur de la Chambre des communes allègue qu'il est important de tenir compte du fait que le projet de loi est spécial, et non d'application générale. Nous ne voyons pas la pertinence de cet argument. Un projet de loi à l'étude souffre de la même carence, qu'il soit général ou spécial. Il n'a pas force de loi.

La position est très similaire en ce qui concerne les procédures judiciaires. L'institution de procédures judiciaires ne produit aucun effet juridique sur une ordonnance ou décision du Conseil. (Voir *Allan Martin et autres* (1979), 37 di 50; [1979] 3 Can LRBR 184; et 80 CLLC 16,004 (CCRT n° 203); *Austin Airways Limited* (1980), 41 di 151; et [1980] 3 Can LRBR 393 (CCRT n° 262); *Northern Telecom Canada Limitée* (1980), 42 di 178; et [1981] 1 Can LRBR 306 (CCRT n° 281); *Jean-Paul Roy* (1985), 59 di 142; et 10 CLRBR (NS) 175 (CCRT n° 495)...

...

Lorsque le délai est court et que le Conseil n'appréhende aucun préjudice pour les parties, il peut retarder en attendant une décision d'une Cour, mais il s'agit d'exception à la règle générale voulant que le Conseil n'interrompt pas ses délibérations à cause de procédures judiciaires. *A fortiori*, la seule menace ou possibilité d'une révision judiciaire ne devrait pas influencer le Conseil.

Les raisons de cette politique générale sont évidentes. Si une partie pouvait, simplement en instituant des procédures judiciaires, empêcher le Conseil de procéder, le *Code* et les droits qu'il confère seraient, à toute fin pratique, sapés. Le Conseil doit avant tout disposer des questions dont le Parlement l'a chargé de décider. Si le Conseil est renversé par la Cour, il doit évidemment alors se conformer à cette décision, mais tant et aussi longtemps que cela ne se produit, le Conseil doit assumer que ce qu'il fait est valide. Une partie a le droit de contester une décision du Conseil s'il outrepassé sa juridiction (article 122 du *Code*) [maintenant article 22], mais elle peut difficilement s'attendre à ce que le Conseil modifie sa conduite sur la foi d'un simple excès de juridiction.

It may be that, in the short run, the Board's resolve to proceed despite a party's resolve to go to court will produce unsettled labour relations. But labour peace is not the only objective of Part V of the *Code*. In some instances it may be that the rights of the parties to have the Board determine their rights under the *Code* will have to take precedence.

In summary, it is the position of the plenary that the Board does not possess the necessary legislative authority to adjourn an application for certification over the objection of a party on the basis that sound labour relations would be served by an adjournment. Nor does the existence of pending legislation nor the possibility of court challenges permit an adjournment. Accordingly, there is nothing which should prevent the original panel from determining the merits of the various applications involving Parliament.

It is therefore the decision of the plenary to rescind the decision of June 28, 1985 adjourning deliberation on the files involving Parliament. ...

(pages 231-234)

[40] Let us now look at the relevance of these principles to the present application to stay the proceedings because of the applications for judicial review before the Federal Court of Appeal.

[41] The importance of the present matter for the SRC is clearly summarized in paragraphs 9 to 12 of its amended application, in particular in paragraph 11, which reads as follows:

11. In addition, the Société respectfully submits that the current configuration of the bargaining units is, among other things, the cause of the following problems: the organization of work, the employees' loss of mobility, tensions in collective bargaining and rising costs of production and manpower.

(translation)

[42] In a nutshell, what the Board can conclude is that the outcome of this application will have a significant impact on the future business of a large Crown corporation. Also, the present panel knows that since the beginning of the current proceedings, there have been two other cases dealing with the difficulties encountered by the SRC during collective bargaining involving two of its certified bargaining agents (the AR and the SCRC), in which the Board had to render immediate decisions, *Société Radio-Canada* [2001], CIRB no. 151; and *Société Radio-Canada* [2002], CIRB no. 169, as well as a third case involving a third bargaining agent that is set for hearing in January 2003

Il est possible, à courte échéance, que la détermination du Conseil de procéder en dépit de la détermination d'une partie d'avoir recours à une Cour, se solde par des relations de travail perturbées, mais la paix industrielle n'est pas le seul objectif visé par la Partie V du *Code*. Dans certains cas, il se peut que les droits des parties de faire décider de leurs droits en vertu du *Code* devront avoir préséance.

En conclusion, la plénière est d'opinion que le Conseil n'est pas investi de l'autorité statutaire requise pour ajourner une requête en accréditation malgré l'objection d'une partie qu'un ajournement servirait l'établissement de saines relations de travail non plus qu'un ajournement n'est parmi par le dépôt d'un projet de loi ou la possibilité de révision judiciaire. En conséquence, il n'y a rien qui devrait empêcher le panel original de décider du mérite des diverses requêtes impliquant le Parlement.

La décision de la plénière est donc d'annuler la décision du 28 juin 1985, ajournant les délibérations dans les dossiers impliquant le Parlement...

(pages 231-234)

[40] Voyons maintenant la pertinence de ces principes à la présente demande de sursis des procédures en raison des demandes de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale.

[41] L'importance de ce dossier pour la SRC est bien résumée aux paragraphes 9 à 12 de sa demande modifiée, et en particulier au paragraphe 11, qui dit ce qui suit:

11. De plus, la Société soumet respectueusement que la configuration actuelle des unités de négociation est, entre autres, à l'origine des difficultés suivantes: l'organisation du travail, la perte de mobilité des employés, les tensions dans les négociations collectives et l'augmentation des coûts de production et de main-d'oeuvre.

[42] Bref, ce que le Conseil en retire, c'est que l'issue de cette demande aura des conséquences importantes sur les affaires futures d'une grande société d'État. De plus, le présent banc a connaissance d'office que depuis le début des présentes procédures, il y a eu deux autres dossiers portant sur des difficultés encourues par la SRC au cours des négociations collectives impliquant deux de ses agents négociateurs accrédités (l'AR et le SCRC) et dans lesquels le Conseil a eu à rendre des décisions urgentes, soit *Société Radio-Canada* [2001] CCRI n° 151; et *Société Radio-Canada* [2002] CCRI n° 169, ainsi qu'un troisième dossier mettant en cause un troisième agent négociateur et fixé

(Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada and Société Radio-Canada, Board file no. 22588-C).

[43] The SRC's concerns about the profitability of its activities as well as the demands of the bargaining agents are such that the Board must consider the circumstances of the labour-management relationships as a whole in this file and not just the application for a stay.

[44] First, it must be recognized that the questions raised in the judicial review are the same as those in the application for reconsideration, and that a written decision has been rendered based on the submissions of all the parties involved. We can quite easily answer the question of whether the Board should or should not have held hearings by looking at the provisions of section 16.1 of the *Code* as well as the Federal Court of Appeal's decision in *Nav Canada v. IBEW, Local 2228*, judgment rendered from the bench, no. A-320-00, February 21, 2000.

[45] Second, the questions raised in the application for judicial review of *Société Radio-Canada*, August 28, 2002 (CIRB LD 718), are no longer relevant since the panel chair has chosen to revoke the code of conduct that was the question at issue in the reconsideration application. Since at the resumption of hearings counsel for the employer was unable to identify the points that prevented him from continuing to represent his client, and given that a hearing would have delayed the progress of the file without visible results, it was permissible for the chairperson to find a way of ending an unproductive debate.

[46] Third, time is of the essence in this matter. The *Code*'s objectives aim at settling disputes in a prompt manner, which favours sound labour relations. The Board finds that in the instant matter, the increasing number of proceedings may seriously weaken the daily relationships of the bargaining agents on behalf of the employees they represent for a long time.

[47] Fourth, once the Board has rendered its decision, regardless of the outcome, the parties must continue to coexist and negotiate their work contract. To drag out the hearings until the Federal Court of Appeal makes a

pour audience en janvier 2003 (Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada et la Société Radio-Canada, dossier du Conseil n° 22588-C).

[43] Les préoccupations de la SRC sur la rentabilité de ses activités ainsi que les revendications des agents négociateurs font en sorte que le Conseil doit prendre en considération l'ensemble des circonstances des relations patronales-syndicales dans ce dossier et non seulement la seule demande de surseoir.

[44] Dans un premier temps, il faut reconnaître que les questions soulevées en contrôle judiciaire sont les mêmes que celles soulevées dans la demande de réexamen, et qu'une décision écrite a été rendue à partir des observations de toutes les parties en cause. On peut répondre assez facilement à la question de savoir si le Conseil aurait dû ou non tenir des audiences par les dispositions de l'article 16.1 du *Code* ainsi que par la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Nav Canada v. IBEW, Local 2228*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-320-00, 21 février 2000.

[45] Deuxièmement, les questions soulevées dans la demande de contrôle judiciaire de la décision dans *Société Radio-Canada*, 28 août 2002 (CCRI LD 718) sont maintenant caduques puisque la présidente du banc a choisi d'annuler la ligne de conduite qui a fait l'objet du débat de la demande de réexamen. Comme à la reprise des audiences, le procureur de l'employeur n'a pu identifier les points qui l'empêchaient de continuer à représenter sa cliente et compte tenu du fait qu'une audience aurait occasionné des délais importants sans faire avancer le dossier, il était loisible à la présidente de trouver un moyen de clore un débat peu productif.

[46] Troisièmement, le temps doit être une considération essentielle dans cette affaire. Les objectifs du *Code* visent le règlement des différends avec une certaine célérité propre à encourager de saines relations de travail. Le Conseil estime qu'en l'espèce, la multiplication des procédures risque de fragiliser sérieusement et pour une longue période les relations journalières qu'ont les agents négociateurs au nom des employés qu'ils représentent.

[47] Quatrièmement, une fois la décision du Conseil rendue, que ce soit dans un sens comme dans l'autre, les parties devront continuer à coexister et à négocier leur contrat de travail. De faire traîner les audiences

decision is not reasonable, especially because the Board has not yet ruled on the merits of the question. As was emphasized in the facts mentioned above, the hearings in this matter began on May 1, 2001, over a year ago, and the employer's evidence is not yet complete, after 32 days of hearings and 20 witnesses. The Board has been extremely patient and has given the employer plenty of leeway to produce its evidence. Letting the uncertainties raised by the present application persist over several months, even a year or two, is not a good hearing management practice. Should the Board render a decision in favour of the SRC, the proceedings instituted before the Federal Court of Appeal would in any case become moot.

[48] Finally, the Board concurs with the interpretation given by the CLRB in *Maritime Employers' Association*, *supra*; and *House of Commons et al.*, *supra*, that according to section 22 of the *Code*, instituting legal proceedings has no legal effect on a Board order or decision.

[49] The Board must also note that in *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (F.C.A.), rendered on January 18, 2000 by Justice Sexton, the application for an interim stay of proceedings was revoked in the final judgement: *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.). It should also be noted that in this matter, the Board had already made its decision and the stay application had an impact on the effects of that decision. In the same case, however, the Court of Appeal denied the application to stay the reconsideration of the original panel's decision: *Via Rail Canada Inc. v. Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (F.C.A.). In this decision, Justice Rothstein distinguishes Justice Sexton's reasons. Here is the complete version of the judgement:

1. ROTHSTEIN J. (Reasons for Order, orally): - This is an application to stay reconsideration proceedings of the Canada Industrial Relations Board to be commenced on September 18, 2000.

2. It is unnecessary for me to deal with the questions of serious issue and balance of convenience. The applicant has simply failed to satisfy the irreparable harm test.

jusqu'à ce que la Cour d'appel fédérale statue n'est pas raisonnable, surtout parce que le Conseil ne s'est pas encore prononcé sur le fond de la question. Comme il a été souligné dans les faits rapportés précédemment, les audiences dans cette affaire ont débuté le 1^{er} mai 2001, soit il y a plus d'un an, et la preuve de l'employeur n'est pas terminée, ceci après 32 jours d'audience et 20 témoins. Le Conseil a fait preuve d'une grande patience et a donné toute la latitude voulue à l'employeur pour présenter sa preuve. Il ne relève pas d'une bonne gestion des audiences de laisser planer pendant encore plusieurs mois, sinon une année ou deux, les incertitudes que soulève la présente demande. Advenant une décision du Conseil favorable à la SRC, les procédures engagées devant la Cour d'appel fédérale deviendraient de toute façon sans objet.

[48] Enfin, le Conseil souscrit à l'interprétation donnée par le CCRT dans les affaires *Association des employeurs maritimes*, précitée; et *Chambre des communes et autres*, précitée, selon laquelle, en vertu de l'article 22 du *Code*, l'institution de procédures judiciaires ne produit aucun effet juridique sur une ordonnance ou décision du Conseil.

[49] Le Conseil se doit aussi de noter que dans l'arrêt *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (C.A.F.), rendu le 18 janvier 2000 par le Juge Sexton, la demande intérimaire de sursis a été annulée dans le jugement définitif, soit dans *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns* [2001] 4 C.F. 139 (C.A.). Il est aussi à noter que dans cette affaire, le Conseil avait déjà rendu sa décision et que la demande de sursis touchait les effets de sa décision. Toujours dans le même dossier, la Cour d'appel a par contre refusé le sursis de la demande de réexamen de la décision du banc initial: *Via Rail Canada Inc. v. Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (C.A.F.). Dans ce jugement, le Juge Rothstein distingue les motifs du Juge Sexton. Voici la version intégrale des motifs de ce jugement:

1. Juge ROTHSTEIN (Motifs de l'Ordonnance, oralement): - Il s'agit d'une demande visant à obtenir le sursis de l'instance en réexamen qui a été introduite devant le Conseil canadien des relations industrielles et qui doit commencer le 18 septembre 2000.

2. Il est inutile que je traite de l'existence d'une question sérieuse à juger et de la prépondérance des inconvénients. En effet, la demanderesse n'a tout simplement pas réussi à satisfaire au critère touchant le préjudice irréparable.

3. The applicant's irreparable harm arguments are somewhat obscure. However, the gist seems to be that the panel (review panel) which ordered the September 18, 2000 reconsideration proceedings is subject to a reasonable apprehension of bias, **that the reputation of the applicant has been improperly impugned by the findings of the review panel in its decision ordering reconsideration and that by reason of certain of its findings, its order directing reconsideration will improperly constrain the panel conducting reconsideration, forcing it to make findings that may result in the applicant being unsuccessful and that will exacerbate the damage to the applicant's reputation.**

4. No authority has been put before me to support the granting of a stay of proceedings based on what I can only term "derivative apprehension of bias", or speculation as to what may or may not be contained in a decision resulting from the proceedings sought to be stayed.

5. To the extent there is merit to the applicant's bias arguments respecting the review panel, they will be the subject of a judicial review which the applicant has commenced in respect of the review panel's decision. **However, an argument of irreparable harm based on the possibility of findings by the panel conducting the reconsideration that may result in the applicant being unsuccessful or that may damage the applicant's reputation because of apprehension of bias on the part of the review panel that ordered the reconsideration proceedings must fail, if for no other reasons, for remoteness and speculation.**

6. The applicant relies on *Bennett v. British Columbia (Superintendent of Brokers)* (1993), 77 B.C.L.R. (2d) 145 (C.A.) and *Canada (R.C.M.P.) v. Malmo-Levine* (1998), 161 F.T.R. 25 (T.D.). In these cases, individual reputations could be adversely affected by disclosures that might have to be made in proceedings conducted by the very panel whose members were challenged on the grounds of reasonable apprehension of bias. That is far different from the present case where, if there is damage to the applicant's reputation, it has already occurred, i.e. the decision which contains the allegedly biased statements has already been issued. Moreover, the partiality of the reconsideration panel itself is not raised here.

7. Unlike the circumstances of the January 17, 2000 stay granted by Sexton J.A. related to these proceedings, the applicant here is seeking to prevent further proceedings before the Board from occurring, not the renegotiation of the collective agreement. The dismissal of this stay application does not affect the continuation of the stay ordered by Sexton J.A.

8. The Brotherhood of Locomotive Engineers supports the applicant but it seems to argue reasonable apprehension of bias on the part of the reconsideration panel itself. The reconsideration panel is the panel that heard the original

3. Les arguments invoqués par la demanderesse au sujet du préjudice irréparable sont quelque peu obscurs. Ils paraissent toutefois porter essentiellement sur le fait que la formation (formation de réexamen) ayant ordonné qu'une instance en réexamen soit tenue le 18 septembre 2000 a donné naissance à une crainte raisonnable de partialité, **que la réputation de la demanderesse a indûment été attaquée par les conclusions que la formation de réexamen a énoncées dans sa décision ordonnant le réexamen et qu'en raison de certaines de ces conclusions, son ordonnance prescrivant le réexamen aura indûment pour effet de gêner la formation chargée de ce réexamen puisqu'elles obligent cette dernière à tirer des conclusions susceptibles de faire échouer la demande de la demanderesse, ce qui rendra les dommages causés à la réputation de la demanderesse encore plus grands.**

4. Je ne suis saisi d'aucune jurisprudence ou doctrine permettant d'étayer l'octroi d'un sursis de l'instance qui serait fondé sur ce que je ne peux qu'appeler une [TRADUCTION] «crainte de partialité dérivée» ou des suppositions quant à ce qui pourrait ou non être mentionné dans une décision faisant suite à l'instance visée par la demande de sursis.

5. Dans la mesure où les arguments de la demanderesse concernant la partialité de la formation de réexamen sont bien fondés, ils feront l'objet du contrôle judiciaire que la demanderesse a introduit à l'égard de la décision de cette formation. **Par contre, l'argument relatif au préjudice irréparable qui se fonde sur la possibilité que les conclusions de la formation chargée du réexamen fassent en sorte que la demanderesse soit déboutée ou que sa réputation soit compromise parce que la formation ayant ordonné la tenue de l'instance en réexamen aurait fait preuve de partialité ne peut réussir, ne serait-ce qu'en raison du fait que le lien de connexité est insuffisant et qu'il s'agit de conjectures.**

6. La demanderesse invoque les affaires *Bennett v. British Columbia (Superintendent of Brokers)* (1993), 77 B.C.L.R. 1 (2d) 145 (C.A.), et *Canada (G.R.C.) c. Malmo-Levine* (1998), 161 F.T.R. 25 (C.F. 1^{re} inst.), dans lesquelles la réputation de particuliers pourrait être compromise à cause de renseignements qu'il faudrait divulguer dans le cadre d'une instance conduite par la formation dont on tente justement de faire récuser les membres pour crainte raisonnable de partialité. Cette situation est fort différente de la présente affaire où, si la réputation de la demanderesse subit des dommages, ceux-ci ont déjà été causés, c.-à-d. que la décision qui comporte les présumées déclarations partiales a déjà été publiée. En outre, la partialité de la formation chargée du réexamen n'est pas invoquée en l'espèce.

7. Contrairement à la situation dans laquelle le sursis du 17 janvier 2000 accordé par le juge Sexton de la Cour d'appel fédérale relativement à ces affaires, la demanderesse en l'espèce tente d'empêcher la poursuite de l'instance devant le Conseil et non de faire obstacle à de nouvelles négociations touchant une convention collective. Le rejet de la présente demande de sursis n'a pas d'incidence sur la poursuite du sursis ordonné par le juge Sexton.

8. Bien qu'elle appuie la demanderesse, la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives paraît soutenir qu'il existe une crainte raisonnable de partialité à l'égard de la formation de réexamen elle-même, c.-à-d. la formation saisie de

application. Reasonable apprehension of bias on the part of this panel was never argued by the Brotherhood of Locomotive Engineers in its reconsideration or judicial review submissions with respect to the panel's original proceedings and decision. Such an argument at this late date deserves very little weight.

9. Finally, I would observe that, although the Board gave notice of the September 18 reconsiderations hearings on May 19, 2000, informal notice of the stay application was not given until August 11, 2000 and the formal application was not filed until August 18, 2000. The judicial review which underlies the stay application was filed on May 29, 2000. **There has been no application to expedite the judicial review proceedings. When a party seeks to preclude a public tribunal from proceeding with a scheduled hearing pending judicial review of the decision of the tribunal to convene the hearing, I think there is an obligation on the party to move quickly so that if the Court orders a stay, the tribunal can reschedule other proceedings in the allotted time. That is often not possible if a stay is granted only at the last minute. It is also good practice in these circumstances to seek to expedite the judicial review proceedings so that the period of the stay is minimized. The applicant's procrastination weighs against it in this case.**

10. The stay application is dismissed. Cost are in the cause.

(emphasis added)

[50] Along this line of thinking, the Board notes that the SRC filed its stay application with the Federal Court of Appeal, along with a request for an expedited hearing on September 26, 2002 (Court file A-518-02), less than a week before the hearings resumed. At first glance however, the SRC does not seem to have requested an expedited process concerning the first application for judicial review regarding the disqualification of the panel chair (Court file A-518-02) or the second involving the reconsideration application (*Société Radio-Canada (LD 718)*, *supra*) (Court file A-247-02). It is also obvious that the Court will not render its decision in these three matters during the expedited hearing set for Monday, September 30, 2002, at 2:00 p.m. Furthermore, given the SRC's substantial application filed with the Court on September 25, 2002, the SRC knew for quite a while that it intended to file this application, but chose to do so at the last minute so as to interfere with the agenda of the Board and those of the respondents. The Board considers that taking into account the objectives of the *Code*, the reasons given above, and the decision in

la demande initiale. Or, dans les observations qu'elle a présentées lors du réexamen ou du contrôle judiciaire de l'instance et de la décision initiales du Conseil, la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives n'a jamais fait valoir qu'elle éprouvait une crainte raisonnable de partialité de la part de cette formation. Cet argument, formulé à un stade aussi avancé de l'instance, est loin d'être convaincant.

9. Enfin, je signale que, même si le Conseil a, le 19 mai 2000, donné un avis concernant les audiences de réexamen fixées au 18 septembre, l'avis officiel relatif à la demande de sursis n'a été donné que le 11 août 2000 et la demande en bonne et due forme n'a été déposée que le 18 août 2000. La demande de contrôle judiciaire qui sous-tend la demande de sursis a été déposée le 29 mai 2000. **Aucune demande n'a été présentée en vue d'obtenir une instruction accélérée de l'instance visant le contrôle judiciaire. Lorsqu'une partie cherche à empêcher une formation publique de tenir une audience déjà mise au rôle, dans l'attente du contrôle judiciaire de la décision de cette formation ordonnant la tenue de l'audience en question, j'estime qu'elle est tenue d'agir rapidement de manière que, si la Cour ordonne le sursis, la formation puisse prendre les mesures nécessaires pour entendre d'autres instances pendant la période antérieurement réservée à cette partie. Il arrive souvent que cela se révèle impossible lorsqu'un sursis est accordé à la toute dernière minute. Il est également souhaitable, dans ce genre de situation, de tenter de faire accélérer l'instruction du contrôle judiciaire de sorte que la durée du sursis soit la plus courte possible. La procrastination dont la demanderesse a fait preuve joue contre elle en l'espèce.**

10. La demande de sursis est rejetée. Les dépens suivent l'issue de la cause.

(c'est nous qui soulignons)

[50] Dans cet ordre d'idées, le Conseil note que la SRC a déposé sa demande de sursis des procédures devant la Cour d'appel fédérale assortie d'une demande d'être entendue d'urgence le 26 septembre 2002 (dossier de la Cour A-518-02), soit moins d'une semaine avant le début de la poursuite des audiences. À la face du dossier, la SRC ne semble pas pour autant avoir demandé une procédure expéditive concernant la première demande de contrôle judiciaire au motif de la récusation de la présidente du banc (dossier de la Cour A-518-02), ou la deuxième demande concernant la demande de réexamen (*Société Radio-Canada (LD 718)*, précitée) (dossier de la Cour A-247-02). Il est aussi manifeste que la Cour ne rendra pas son jugement dans ces trois affaires lors de la procédure d'urgence fixée pour le lundi 30 septembre 2002 à 14 h. Par ailleurs, compte tenu de la demande étoffée de la SRC présentée à la Cour le 25 septembre 2002, la SRC savait depuis un bon moment qu'elle entendait présenter sa demande, mais a choisi de le faire à la dernière minute, de façon à perturber l'agenda du Conseil et celui des intimés. Le Conseil est d'avis que

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al., *supra*, the stay application, accompanied by the request for an expedited process before the Court of Appeal within such a short time frame, must be considered a failure to file a timely application, as indicated by Justice Rothstein.

[51] Furthermore, the conclusions in the Federal Court of Appeal's decision in *SGT 2000 Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, section locale 106*, judgment rendered from the bench, no. A-131-00, March 7, 2000 (F.C.A.), are most relevant to the present matter. In that case, the applicant had filed an application for a stay of proceedings before the Board after the latter had dismissed a motion for disqualification, as the matter was still being heard and the Board's final decision had not been rendered. Justice Noël dismissed the stay application for the following reasons:

Each of the arguments raised by the applicants against the impugned decision can be made if necessary following the Board's final decision in this matter. It is clearly desirable that the proceedings before the Board should not be interrupted unless there are very special circumstances. [See Note 1 below.] No such circumstance was established. In particular, a brief review of the case [See Note 2 below] does not allow the Court to conclude that the Board's actions indicate "a mind so closed that any submissions would be futile". [See Note 3 below]

Note 1: See *Szcezekka [sic] v. Canada (M.E.I.)* (1993), 116 D.L.R. (4th) 333 (F.C.A.), and the cases referred to at 335.

Note 2: *R.J.R. - MacDonald Inc. v. Canada (A.G.)*, [1994] 1 S.C.R. 311, at 348.

Note 3: *Nfld. Telephone v. Newfoundland Public Utilities Bd.*, [1992] 1 S.C.R. 623, at 642.

[52] For these reasons, the Board dismisses the application for a stay filed by the employer.

STATUTES CITED

House of Commons et al. (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; and 85 CLLC 16,065 (CLRBR no. 536)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al. (2000), 252 N.R. 160 (F.C.A.)

compte tenu des objectifs du *Code*, des motifs donnés précédemment et du jugement dans l'arrêt *International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al.*, précité, la demande de sursis, accompagnée de la procédure d'urgence devant la Cour d'appel dans de si courts délais, s'inscrit dans le défaut de présenter une demande dans un délai raisonnable, tel qu'enseigné par le Juge Rothstein.

[51] Par ailleurs, les conclusions du jugement de la Cour d'appel fédérale dans *SGT 2000 Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, section locale 106*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-131-00, 7 mars 2000 (C.A.F.), sont des plus pertinentes au présent dossier. Dans cette affaire, la requérante avait présenté une demande de sursis des procédures devant le Conseil à la suite du rejet par ce dernier d'une demande de récusation, alors que l'affaire était toujours en instance et que la décision définitive du Conseil n'avait pas encore été rendue. Le Juge Noël a rejeté la demande de sursis pour les motifs suivants:

Tous et chacun des arguments soulevés par les requérants à l'encontre de la décision attaquée pourront, si nécessaire, être invoqués suite à la décision finale du Conseil dans cette affaire. Il y a un intérêt évident à ce que les procédures devant le Conseil ne soient pas interrompues en l'absence de circonstances très spéciales [Voir Note 1 ci-dessous]. Aucune telle circonstance n'a pas été établie. En particulier, un examen sommaire de l'affaire [Voir Note 2 ci-dessous] ne me permet pas de conclure que le comportement du Conseil révèle «un esprit à ce point fermé qu'il serait inutile de présenter des arguments contraires» [Voir Note 3 ci-dessous].

Note 1: Voir *Szcezekka v. Canada (M.E.I.)* (1993), 116 D.L.R. (4th) 333 (F.C.A.), ainsi que les causes auxquelles il est fait référence à la p. 335.

Note 2: *R.J.R. - MacDonald Inc. c. Canada (P.G.)* [1994] 1 R.C.S. 311 à la p. 348.

Note 3: *Nfld. Telephone c. Terre-Neuve Public Utilities Bd.* [1992] 1 R.C.S. 623 à la p. 642.

[52] Pour ces motifs, le Conseil rejette la demande de sursis présentée par l'employeur.

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes (1993), 92 di 135; et 94 CLLC 16,027 (CCRT n° 1027)

Chambre des communes et autres (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; et 85 CLLC 16,065 (CCRT n° 536)

Maritime Employers' Association (1993), 92 di 135; and 94 CLLC 16,027 (CLRB no. 1027)

Nav Canada v. IBEW, Local 2228 (2001), judgment rendered from the bench, no. A-320-00, February 21, 2001 (F.C.A.)

Northern Alberta Dairy Pool Ltd. and Miscellaneous Teamsters, Local 987 (1991), 12 CLRBR (2d) 28

SGT 2000 Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, section locale 106, judgment rendered from the bench, no. A-131-00, March 7, 2000 (F.C.A.)

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

Société Radio-Canada, [2002] CIRB no. 169

Société Radio-Canada, August 28, 2002 (CIRB LD 718)

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

Via Rail Canada Inc. v. Cairns et al. (2000), 261 N.R. 24 (F.C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(l); 16.1; 18; 18.1; 22

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. Cairns et al. (2000), 252 N.R. 160 (C.A.F.)

Nav Canada v. IBEW, Local 2228, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-320-00, 21 février 2001 (C.A.F.)

Northern Alberta Dairy Pool Ltd. and Miscellaneous Teamsters, Local 987 (1991), 12 CLRBR (2d) 28

SGT 2000 Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, section locale 106, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-131-00, 7 mars 2000 (C.A.F.)

Société Radio-Canada [2001], CCRI n° 151

Société Radio-Canada [2002], CCRI n° 169

Société Radio-Canada, 28 août 2002 (CCRI LD 718)

VIA Rail Canada Inc. c. Cairns [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

Via Rail Canada Inc. v. Cairns et al. (2000), 261 N.R. 24 (C.A.F.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16(l); 16.1; 18; 18.1; 22

L100
-R22

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Arthur Healy,
applicant,
and
Canadian Union of Postal Workers,
respondent,
and
Canada Post Corporation,
employer.

CITED AS: Arthur Healy

Board File: 19062-C

Decision no. 194
October 2, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18
of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Duty of fair representation - Negligence - Remedies - Application for reconsideration of *Arthur Healy*, October 26, 1998 (LD 1842) - Original complaint alleged violation of section 37 of the *Code* by the union due to alleged slow processing of two grievances lodged by the complainant - Complainant's grievances were not processed past initial stages because they were caught up in backlog grievance process and, being somewhat unique, had not yet been packaged, given priority nor assigned for adjudication - Issue of whether union acted in an arbitrary or discriminatory way in respect of complainant - Union argued it did not act arbitrarily because complainant's grievance was part of a rational ordered process to deal as effectively and in as timely a manner as possible with backlog of grievances - Board's role is not to review the merits of the grievances - There appear to be additional facts not brought to attention of the original panel, which are now known - A serious adverse effect on a complaint, though reason to scrutinize the union's conduct more strictly, is not determinative - Board must not seek to fix perceived defects in the system nor to correct all apparent injustices - A failure to direct one's mind to the merits of the matter or acting on irrelevant factors or principles or displaying an indifferent or summary attitude have all characterized questionable union behaviour - Mere negligence may become gross

Motifs de décision

Arthur Healy,
requérant,
et
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
intimé,
et
Société canadienne des postes,
employeur.

CITÉ: Arthur Healy

Dossier du Conseil: 19062-C

Décision n° 194
le 2 octobre 2002

Demande de réexamen présentée en vertu de
l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Devoir de représentation juste - Négligence - Redressement - Demande de réexamen de la décision *Arthur Healy*, 26 octobre 1998 (LD 1842) - La plainte initiale alléguait violation de l'article 37 du *Code* par le syndicat, qui aurait mis trop de temps à donner suite à deux griefs du plaignant - Les griefs du plaignant n'avaient pas dépassé le stade de l'examen préliminaire parce qu'ils étaient compris dans le lot des griefs accumulés et que, en raison de leur caractère particulier, on n'avait pas encore eu le temps de les intégrer à un groupe de griefs et ils n'avaient pas encore obtenu priorité ni n'avaient été attribués pour décision - La question à trancher est de savoir si le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire à l'égard du plaignant - Le syndicat soutient qu'il n'a pas agi de manière arbitraire, car le grief du plaignant faisait partie d'un processus rationnel et ordonné visant à traiter de manière efficace et dans les plus brefs délais les griefs accumulés - Le rôle du Conseil n'est pas de se pencher sur le bien-fondé des griefs - Il semble que certains éléments aujourd'hui connus n'avaient pas été portés à l'attention du banc initial - Bien qu'un effet préjudiciable grave sur une plainte puisse justifier l'examen plus serré du comportement du syndicat, il n'est pas déterminant - Le Conseil ne doit pas chercher à remédier à des failles perçues dans le système ni à corriger toutes les injustices apparentes - Ne pas se pencher sur le bien-fondé de l'affaire, agir sur le

negligence when it reflects a complete disregard for critical consequences - There was a serious failure over an extended period to communicate continuously and effectively with complainant - Union must consider the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests - Here, there is no legitimate interest in denying the prompt processing of complainant's grievances - There were arbitrary actions by the bargaining agent in the representation of complainant and a violation of section 37 of the *Code* - As remedy, Board ordered that complainant's grievances be scheduled within 30 days and heard within 90 days - Board further ordered short process of mediation.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on September 23, 2002, in Ottawa, Ontario.

Appearances

Mr. Arthur Healy, on his own behalf;
Ms. Barbara J. Nicholls, for the Canadian Union of Postal Workers;
Ms. Michelle O'Bonsawin, for Canada Post Corporation.

[1] This matter originally was initiated on November 2, 1994, by Mr. Arthur Healy when he wrote to the Canada Labour Relations Board (the CLRB) indicating that he could no longer wait to have two grievances that he had submitted, heard and dealt with. Mr. Healy's original letter of November 2, 1994 noted:

I am making a statement that I will swear to without hesitation. Canada Post and the Canadian Union of Postal Workers did wrong with me. I have two grievances #509-88-70004 and #509-88-70006, supposedly at arbitration since Nov. 20, and Dec. 11, 1990.

I have been told by CUPW to wait, but I cannot wait any longer, that is why I am drawing these alleged contraventions to your attention.

fondement de facteurs ou de principes non pertinents ou afficher une attitude indifférente ou sommaire sont tous des comportements qui ont été qualifiés de douteux lorsqu'ils ont été adoptés par un syndicat - La simple négligence peut devenir une négligence grave lorsqu'elle reflète un mépris total des conséquences critiques - Il y a eu, au cours d'une longue période, une omission grave de communiquer constamment et efficacement avec le plaignant - Le syndicat doit prendre en considération l'incidence du grief sur l'employé par rapport à ses intérêts légitimes - En l'espèce, il n'y a aucun intérêt légitime à refuser le traitement rapide des griefs du plaignant - L'agent négociateur a agi de manière arbitraire lorsqu'il a représenté le plaignant, et il a contrevenu à l'article 37 du *Code* - À titre de mesure de redressement, le Conseil a ordonné que les griefs du plaignant soient mis au rôle dans les 30 jours et qu'ils soient entendus dans un délai de 90 jours - Le Conseil a aussi ordonné le recours à un processus accéléré de médiation.

Le Conseil était composé de M^c J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a été tenue le 23 septembre 2002 à Ottawa (Ontario).

Ont comparu

M. Arthur Healy, pour son compte;
M^c Barbara J. Nicholls, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
M^c Michelle O'Bonsawin, pour la Société canadienne des postes.

[1] La présente affaire a pris naissance le 2 novembre 1994, date à laquelle M. Arthur Healy a écrit au Conseil canadien des relations du travail (le CCRT) pour lui indiquer qu'il ne pouvait attendre plus longtemps que ses deux griefs soient entendus et réglés. Dans sa première lettre, datée du 2 novembre 1994, M. Healy a indiqué ceci:

Je fais une déclaration que je n'hésiterai aucunement à assermenter. Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes ont agi de manière injuste envers moi. J'ai formulé deux griefs, soit les griefs n^{os} 509-88-70004 et 509-88-70006, qui ont censément été renvoyés à l'arbitrage le 20 novembre et le 11 décembre 1990.

Le STTP m'a dit d'attendre, mais je ne peux plus attendre. C'est pourquoi je porte ces manquements allégués à votre attention.

I do have in my possession all the necessary documentation. If you cannot help me, could you recommend a lawyer?

J'ai tous les documents nécessaires en ma possession. Si vous ne pouvez m'aider, auriez-vous l'obligeance de me recommander un avocat.

(traduction)

[2] Mr. Healy's initial letter was followed by a subsequent letter of November 28, 1994, received on December 5, 1994, alleging that section 37 of the *Canada Labour Code* (the *Code*) had been violated by the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) because the two grievances had not proceeded to arbitration. This letter was treated by the CLRB as initiating a formal complaint under section 37. Section 37 of the *Code* provides as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[3] The essential complaint made by Mr. Healy, therefore, was a complaint of a violation of section 37 by CUPW, related to the alleged slow processing of the two grievances that he had lodged.

[4] The original complaint by Mr. Healy was considered by a panel of the predecessor CLRB in November of 1997. The CLRB released a decision (*Arthur Healy*, October 26, 1998 (LD 1842)) in respect of Mr. Healy's complaint. This decision will be considered in detail below. The present matter arises because, upon receipt of the *Arthur Healy*, *supra*, decision, Mr. Healy immediately requested, in letters dated October 28, 1998 and November 8, 1998, that the original decision be reconsidered. On January 1, 1999, the present Board, the Canada Industrial Relations Board (the CIRB) succeeded the CLRB and considered Mr. Healy's reconsideration request. Following mediation efforts and certain delays that will be discussed below, Mr. Healy's reconsideration request has now come before the CIRB.

[5] The initial grievances that concern Mr. Healy were in fact filed on June 29 and September 23, 1990. The statement of grievance and corrective action requested on June 29 were as follows:

Statement of Grievance

CUPW Brockville Local grieves on behalf of Art Healy against the employer violating articles 1, 8, 9.04, 10.10, Appendix "H",

[2] La première lettre de M. Healy a été suivie d'une lettre datée du 28 novembre 1994, reçue le 5 décembre 1994, dans laquelle il alléguait que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le STTP) avait enfreint l'article 37 du *Code canadien du travail* (le *Code*), puisque ni l'un ni l'autre grief n'avait été renvoyé à l'arbitrage. Le CCRT a traité cette lettre comme une plainte officielle déposée en vertu de l'article 37 du *Code*, dont voici le libellé:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[3] M. Healy se plaignait donc essentiellement du fait que le STTP avait violé l'article 37 pour ce qui est du présumé traitement au ralenti des deux griefs qu'il avait formulés.

[4] La plainte initiale déposée par M. Healy a été examinée par un banc du CCRT, le prédécesseur du Conseil actuel, au mois de novembre 1997. Le CCRT a rendu une décision à cet égard, soit *Arthur Healy*, 26 octobre 1998 (LD 1842). Cette décision sera examinée en détail plus loin. La présente affaire naît du fait que, sur réception de la décision *Arthur Healy*, précitée, M. Healy a immédiatement demandé, dans des lettres datées du 28 octobre et du 8 novembre 1998, que la décision initiale soit réexaminée. Le 1^{er} janvier 1999, l'actuel Conseil, le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI), qui a succédé au CCRT, s'est penché sur la demande de réexamen de M. Healy. C'est à la suite de tentatives de médiation et de certains retards qui seront abordés plus loin que le CCRI est aujourd'hui saisi de la demande de réexamen de M. Healy.

[5] Les premiers griefs concernant M. Healy ont, en réalité, été formulés les 29 juin et 23 septembre 1990. L'énoncé du grief et le redressement demandé le 29 juin sont libellés dans les termes suivants:

Énoncé du grief

Le STTP, section locale de Brockville, présente un grief pour le compte d'Art Healy contre le fait que l'employeur a

along with any other stated articles of the Collective Agreement, in that management are refusing to designate a rehabilitation position or a modified duty assignment for the duration of Mr. Healy's health problem. Eventhough Mr. Healy's doctor indicated to the Corporation that he is ready to perform modified duties management ordered him to stay at home which causes him to use his sick leave credits and annual leave credits that he has accumulated through the years, to cover his wages.

Corrective Action Requested

That management cease this practice immediately. That they provide a suitable modified duties assignment for Art Healy immediately. That all annual leave credits and sick leave credits utilized because of this unjust treatment be credited to him. Plus all other full redress.

[6] The statement of grievance and corrective action requested on September 23 were:

Statement of Grievance

The CUPW Brockville local grieves on behalf of Arthur Healy against the employer for violating articles 1, 5, 8, 9.04, 30, Appendix 'H', in that management is discriminating against Mr. Healy by not allowing or providing the enhanced severance package that was previously offered.

Corrective Action Requested

That management cease this discrimination against Mr. Healy: that a reasonable enhanced severance package be offered to him plus all other full redress.

[7] After Mr. Healy's complaint pursuant to section 37 of the *Code* was received by the predecessor CLRB on December 5, 1994, it became apparent that the reason why Mr. Healy's grievances had not been processed past the initial stages was that these grievances had been caught up in a backlog grievance process established by the CUPW and the employer, Canada Post, pursuant to a Memorandum of Agreement originally concluded in 1992. That agreement had been directed to allowing approximately 150,000 pre-1992 grievances filed by CUPW, to be processed in the most expeditious and efficient manner. The text of the agreement originally signed was put in evidence in the present proceedings and is as follows:

contrevenu aux articles 1, 8, 9.04 et 10.10, annexe H, ainsi qu'à d'autres dispositions de la convention collective, en ce que la direction refuse de désigner un poste de réadaptation à l'égard de M. Healy ou de lui attribuer des tâches modifiées le temps que dureront ses problèmes de santé. Bien que le médecin de M. Healy ait indiqué à la Société que son patient était prêt à s'acquitter de tâches modifiées, la direction lui a ordonné de rester à la maison, ce qui le force à puiser dans la réserve de congés de maladie et de congés annuels qu'il a accumulés au fil des ans pour couvrir son salaire.

Redressement demandé

Que la direction mette fin à cette pratique immédiatement. Qu'elle offre immédiatement à Art Healy des tâches modifiées qui conviennent à son état. Que tous les congés annuels et de maladie qui ont été utilisés par suite de ce traitement injuste lui soient remis. Et tout autre redressement intégral.

(traduction)

[6] L'énoncé du grief et le redressement demandé le 23 septembre sont libellés dans les termes suivants:

Énoncé du grief

Le STTP, section locale de Brockville, présente un grief pour le compte d'Arthur Healy contre le fait que l'employeur a contrevenu aux articles 1, 5, 8, 9.04 et 30, annexe H, en ce que la direction agit de manière discriminatoire à l'endroit de M. Healy du fait qu'elle n'autorise pas ni n'offre non plus l'indemnité de départ bonifiée qui lui a été offerte antérieurement.

Redressement demandé

Que la direction mette fin à cette discrimination à l'encontre de M. Healy: qu'une indemnité de départ bonifiée raisonnable lui soit offerte en plus de tout autre redressement intégral.

(traduction)

[7] Après que la plainte de M. Healy, déposée en vertu de l'article 37 du *Code*, a été reçue par le CCRT, le prédécesseur du Conseil actuel, le 5 décembre 1994, il est devenu évident que les griefs de M. Healy n'avaient pas franchi les premières étapes parce qu'ils avaient été pris dans les rouages d'un processus de règlement des griefs accumulés, processus mis sur pied par le STTP et l'employeur, Postes Canada, conformément à un protocole d'accord initialement conclu en 1992. Cet accord avait pour objectif de permettre que 150 000 griefs environ, présentés par le STTP avant 1992, soient traités dans les meilleurs délais et avec efficience. L'accord initialement signé a été produit en preuve dans la présente instance. Il est reproduit ci-après:

Appendix "A"
MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN
CANADA POST CORPORATION
AND
THE CANADIAN UNION OF POSTAL WORKERS
FOR THE RESOLUTION OF THE GRIEVANCE BACKLOG

In order to resolve the grievance backlog, the parties, Canada Post Corporation (CPC) and the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) agree to the following:

1. The parties shall forthwith jointly request the Chairman of the Canada Labour Relations Board to administer this Memorandum.

2. A National Committee, made up of a maximum of four (4) representatives of each party, shall be established within fifteen (15) calendar days after this Memorandum is signed. The Chairman of the Canada Labour Relations Board shall serve as the Chairman of the Committee. Should the Chairman of the C.L.R.B. be unable or refuse (to serve) act as Chairman, the parties will agree on another person to act as Chairman of the Committee. If the parties cannot agree, the Chairman shall be appointed by the Minister of Labour.

3. A quorum of the Committee shall consist of the Chairman, and two (2) members from each of the parties.

4. The National Committee shall, within 180 calendar days of its establishment;

a) Try to settle as many grievances as possible;

b) Group the grievances on the basis of the question raised so that all grievances substantially raising the same issues may be dealt with "en bloc";

c) Determine the issues to be decided in each grouping, and select a representative case if possible;

d) Agree upon an Arbitrator to deal with each grouping, and refer the matter to that Arbitrator;

e) Determine a time frame for the hearing of these matters.

5. In the event that the National Committee is unable to agree on a matter referred to in paragraph 4 above, the Administrator shall;

a) Decide into which group a grievance shall be placed;

b) Determine the issue(s) from each grouping to be submitted to an Arbitrator.

c) Select an Arbitrator to hear each grouping, who:

i) is experienced;

ii) has acceptable availability;

Annexe A
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
ET
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES POSTES
POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS ACCUMULÉS

Afin d'éliminer l'arriéré des griefs, les parties, la Société canadienne des postes (SCP) et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP), s'entendent sur ce qui suit:

1. Les parties demandent immédiatement et conjointement au Président du Conseil canadien des relations du travail d'appliquer le présent protocole.

2. Un comité national, formé d'au plus quatre représentants de chaque partie, sera établi dans les quinze jours civils suivant la signature du présent protocole. Le Président du Conseil canadien des relations du travail sera le président du comité en question. Si le Président du CCRT est dans l'impossibilité ou refuse d'agir à titre de président, les parties s'entendront sur une autre personne pour agir à titre de président du comité. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord, le président sera nommé par le ministre du Travail.

3. Le quorum du comité est formé par le Président et deux membres de chacune des parties.

4. Le comité national devra, dans les 180 jours civils suivant sa formation:

a) tenter de régler le plus grand nombre de griefs possible;

b) regrouper les griefs selon les questions soulevées, de façon que tous les griefs qui soulèvent des questions essentiellement identiques puissent être réglés en bloc;

c) déterminer les questions à trancher dans chaque groupe et sélectionner un cas représentatif, si cela est possible;

d) convenir d'un arbitre, dont la tâche consistera à traiter chaque groupe, et renvoyer l'affaire à cet arbitre;

e) fixer un délai aux fins de l'audition de ces affaires.

5. Si les membres du comité national sont incapables de s'entendre sur une question visée au paragraphe 4 ci-dessus, l'administrateur:

a) détermine le groupe auquel le grief doit appartenir;

b) détermine la ou les questions soulevées dans chaque groupe, à soumettre à un arbitre.

c) sélectionne un arbitre qui entendra chaque groupe de griefs et qui:

i) est chevronné;

ii) est suffisamment disponible;

iii) is not now and has never been an arbitrator listed in any collective agreement to which Canada Post Corporation is a party; and

iv) is not an arbitrator whose name has been considered and not agreed upon the National Committee;

d) Determine the time frame for hearing of the grievances;

e) Resolve any other matter upon which the National Committee is unable to agree.

6. The Arbitrator appointed under paragraph 4(d) or 5(c) above will possess the powers conferred upon an arbitrator under the *Canada Labour Code* and the applicable collective agreement, and without limiting the generality of the foregoing, shall;

a) Decide upon the merits of the issue of the grouping referred to him;

b) Remain seized of all grievances in the grouping, and after having given the parties the opportunity to make further submissions, apply his decision to the individual grievances, in the event that the parties are unable to agree on its implementation.

7. Unless the parties agree otherwise, the following grievances will be excluded from this Memorandum;

a) Grievances for which a hearing has commenced;

b) National policy grievances;

c) Corporate policy grievances;

d) Dismissal grievances and all grievances in any way related to a dismissal grievance including those grievances dealing with previous or progressive discipline;

e) All grievances submitted after the date of the signing of this Memorandum;

f) All grievances that concern the Union as such.

8. This Memorandum shall have the effect of suspending the application of the grievance and arbitration procedure as provided in the applicable collective agreement in the case of any grievances covered hereby.

9. For greater certainty, it is agreed that all settlements and decisions arrived at pursuant to the Memorandum will be without prejudice and precedent.

10. The parties will share equally in the responsibility for the fees and expenses of all Arbitrators, the Chairman appointed pursuant to paragraphs herein above, and related costs (facilities, etc.). Each party will be responsible for the expense of its respective committee members.

11. The parties will ensure that the administration of this Memorandum will be carried out in the language of choice of the parties.

iii) n'est pas et n'a jamais été un arbitre figurant dans une convention collective à laquelle la Société canadienne des postes est partie;

iv) n'est pas un arbitre dont le nom a été examiné et sur qui le comité national n'a pu s'entendre;

d) fixe le délai d'audition des griefs;

e) résout toute autre question sur laquelle les membres du comité national ne peuvent s'entendre.

6. L'arbitre nommé aux termes des alinéas 4d) ou 5c) ci-dessus est investi des pouvoirs conférés à un arbitre sous le régime du *Code canadien du travail* et de la convention collective applicable et, sans limiter la généralité de ce qui précède:

a) se prononce sur le bien-fondé de la question soulevée dans le groupe de griefs qui lui est renvoyé;

b) reste saisi de tous les griefs faisant partie du groupe et, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des observations supplémentaires, applique sa décision aux griefs individuels si les parties ne peuvent s'entendre sur l'application de celle-ci.

7. À moins d'une entente contraire des parties, les griefs suivants seront exclus de la portée du présent accord:

a) les griefs à l'égard desquels une audience a déjà commencé;

b) les griefs collectifs nationaux;

c) les griefs collectifs généraux;

d) les griefs de congédiement et tous les griefs liés de quelque manière que ce soit à un grief de congédiement, y compris les griefs portant sur des mesures disciplinaires antérieures ou progressives;

e) tous les griefs présentés après la date de signature du présent protocole;

f) tous les griefs qui concernent le syndicat en tant que tel.

8. Le présent protocole a pour effet de suspendre l'application de la procédure de règlement des griefs et de renvoi à l'arbitrage prévue dans la convention collective applicable relativement à tous les griefs visés par les présentes.

9. Il est entendu que tous les règlements conclus et toutes les décisions prises conformément au protocole seront faits sous toutes réserves et sans établir de précédent.

10. Les parties partagent à parts égales la responsabilité à l'égard des honoraires et des dépenses de tous les arbitres et du président nommé conformément au présent protocole, ainsi que des frais connexes (installations, etc.). Chaque partie sera tenue d'acquitter les dépenses engagées par ses propres représentants au comité.

11. Les parties feront en sorte que l'application du présent protocole soit assurée dans la langue choisie par les parties.

12. This Memorandum will take effect upon signing and will remain in effect until January 31, 1995 unless it is extended by the mutual agreement of the parties.

13. Upon termination of this agreement, any grievances that were not disposed of shall be dealt with in accordance with the applicable collective agreement at the date of filing of the grievance.

14. This Memorandum shall be deemed to be part of the collective agreement.

12. Le présent protocole entrera en vigueur à la date de la signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1995, à moins que le terme en soit prorogé d'un commun accord par les parties.

13. À l'expiration du présent protocole, tout grief non réglé sera tranché conformément à la convention collective qui s'applique à la date de présentation du grief.

14. Le présent protocole est réputé faire partie de la convention collective.

(traduction)

[8] Testimony at the hearing of this matter on September 23, 2002, indicated that the text of the above Appendix A with minor modifications was continued through successive collective agreement renewals between Canada Post and CUPW and remains operational. Following the change from the CLRB to the CIRB, the Chairperson of the CIRB has had no formal involvement in the administration of this agreement. Because there have been numerous complaints referred to the Board in respect of delay in processing certain of the backlogged grievances, it would not, in the Board's view, be appropriate to participate in the process set out in the Appendix A of the Memorandum of Agreement and the Chairperson, Vice-Chairpersons and Members of the Board have not done so. The Board has nonetheless, because of the volume of complaints before it relating to the outstanding grievance backlog, urged its staff to consider providing assistance to Canada Post and CUPW in respect of the backlog.

[9] Since many of the facts of Mr. Healy's situation were previously considered by the decision under reconsideration, *Arthur Healy, supra*, they may very usefully be set out for present purposes by reference to that decision. It is also useful to consider here the reasons and decision of the previous panel. *Arthur Healy, supra*, indicated in part:

Mr. Arthur Healy filed a complaint with the Canada Labour Relations Board on December 5, 1994 alleging that his Union, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) had violated Section 37.

...

The complainant Mr. Healy submits that the CUPW has violated Section 37 of the *Code* by:

[8] Selon les témoignages entendus à l'audition de la présente affaire, le 23 septembre 2002, le texte de l'annexe A ci-dessus, assorti de modifications sans importance, a été maintenu en vigueur dans toutes les conventions collectives que Postes Canada et le STTP ont renouvelées, et il demeure en vigueur. Lorsque le CCRT est devenu le CCRI, le Président du CCRI n'a eu aucun rôle à jouer dans l'application de cet accord. Comme de nombreuses plaintes ont été déposées au Conseil relativement au retard mis à traiter certains des griefs accumulés, il ne serait pas indiqué, de l'avis du Conseil, de participer au processus exposé à l'annexe A du protocole d'accord, et le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil n'y ont pas participé non plus. En raison du nombre de plaintes dont il est saisi et qui se rapportent aux griefs accumulés qui ne sont pas encore réglés, le Conseil a cependant prié son personnel de songer à offrir de l'aide à Postes Canada et au STTP relativement à l'arriéré.

[9] Puisque nombre des faits relatifs à la situation de M. Healy ont été examinés antérieurement dans la décision initiale, *Arthur Healy*, précitée, ils peuvent être très utilement énoncés aux fins de la présente affaire par renvoi à cette décision. Il est utile également d'examiner ici les motifs et la décision du banc initial. La décision *Arthur Healy*, précitée, est reproduite en partie ci-après:

M. Arthur Healy a déposé une plainte au Conseil canadien des relations du travail le 5 décembre 1994, alléguant que son syndicat, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le STTP), avait violé l'article 37.

...

Le plaignant, M. Healy, soutient que le STTP a violé l'article 37 du *Code* du fait qu'il:

1. misrepresenting him, neglecting him and permitting the harassment that he was subjected to from the Employer to go unchallenged and;

2. allowing the backlog review process to hold up the disposition of his grievance for almost seven years

The Board consisting of Mr. J. Philippe Morneau, Vice-Chair and Mr. Patrick H. Shafer and Ms. Sarah E. FitzGerald, Members, determined that a public hearing should be held into this complaint. In its letter of August 18, 1997 advising the parties of the hearing, the Board further advised that

“... the Board will require the Union to explain to it in detail the functioning of the backlog review process, and to advise it of the treatment of Mr. Healy’s grievance within the said process”.

At the outset of the hearing, the Respondent took exception with the above request by the Board since in its opinion, there is no onus placed on a respondent to disprove a section 37 complaint but rather that the onus is on the complainant to prove his case. The respondent was advised that in this matter, pursuant to the powers vested on it by section 16(f) of the *Code*, the Board was making such enquiries as it deemed necessary considering that it was appropriate to hear further about the Union’s “backlog review process” at this stage of its operation.

Mr. Healy began his career in 1961 at the age of 21 years as a letter carrier with Canada Post. Health problems surfaced in April 1986 when Mr. Healy suffered a heart attack. Mr. Healy was off work at this time for 4 months and returned to duties in August 1986. He experienced more problems in October of that year and following treatment returned to work in December of 1986. He continued to work until June of 1989 when his health again became a problem. At this point he took on lighter duties, however in September of 1989 he experienced further complications. He was off work briefly and resumed in October 1989. ...

...

In fact both of these grievances were directed through the grievance process and referred to arbitration. Grievance 509-88-70004 was referred to arbitration on November 20, 1990 and 509-88-70006 was referred on December 11, 1990. CUPW submits that these matters were referred to arbitration and eventually directed into the backlog review process.

It is of interest to note that these grievances were filed under the collective agreement between the employer and the Letter Carriers Union of Canada (the LCUC contract). The LCUC contract expired in July of 1990, but it was continued between the employer and the Canadian Union of Postal Workers which, after winning the vote off between it and LCUC, had been certified by the Board in February 1989 to represent an enlarged bargaining unit consisting of all inside and outside workers at the Post Office. The first collective agreement covering the enlarged unit was not concluded until 1992. However, in May 1990 CUPW and Canada Post Corporation

1. a mal représenté le plaignant, qu’il a fait preuve de négligence à son égard et qu’il a permis que le harcèlement dont celui-ci était victime, de la part de l’employeur, demeure incontesté;

2. a permis que le processus de règlement des griefs accumulés empêche le règlement de son grief pendant près de sept ans.

Le Conseil, composé de M^e J. Philippe Morneau, Vice-président, et de M. Patrick H. Shafer et M^{me} Sarah E. FitzGerald, Membres, a déterminé qu’il y avait lieu de tenir une audience sur cette plainte. Dans sa lettre du 18 août 1997, dans laquelle il informe les parties de la tenue d’une audience, le Conseil indique également ceci:

«... le Conseil demandera au syndicat de lui expliquer en détail le fonctionnement du processus de règlement des griefs accumulés et de l’informer du traitement du grief de M. Healy dans le cadre de ce processus.»

À l’ouverture de l’audience, l’intimé s’est opposé à cette demande du Conseil puisque, à son avis, il ne lui incombait pas de réfuter une plainte déposée en vertu de l’article 37, et qu’il incombait plutôt au plaignant d’établir le bien-fondé de sa cause. L’intimé a été informé du fait que, dans cette affaire, conformément aux pouvoirs qui lui étaient conférés par l’alinéa 16f) du *Code*, le Conseil procédait aux enquêtes qu’il jugeait nécessaires étant donné qu’il convenait d’entendre d’autres témoignages sur le «processus de règlement des griefs accumulés» du syndicat à cette étape de l’affaire.

M. Healy a commencé à travailler à titre de facteur pour Postes Canada en 1961; il était alors âgé de 21 ans. Ayant subi une crise cardiaque en 1986, il a dû cesser de travailler pendant 4 mois. Il est retourné au travail au mois d’août 1986. Il a éprouvé d’autres problèmes en octobre de la même année et, au terme d’un traitement, est retourné au travail au mois de décembre 1986. Il a continué à travailler jusqu’au mois de juin 1989, date à laquelle il a recommencé à éprouver des ennuis au niveau de la santé. À ce moment-là, il a accepté des tâches allégées mais, en septembre 1989, il a éprouvé d’autres complications. Il a dû cesser de travailler pendant une brève période, et il est retourné au travail au mois d’octobre 1989.

...

En fait, les deux griefs en question ont suivi la procédure de règlement des griefs et ont été renvoyés à l’arbitrage. Le grief n° 509-88-70004 a été renvoyé à l’arbitrage le 20 novembre 1990, et le grief n° 509-88-70006 l’a été le 11 décembre 1990. Le STTP soutient que ces dossiers ont été renvoyés à l’arbitrage et qu’ils ont par la suite fait partie du processus de règlement des griefs accumulés.

Il importe de noter que ces griefs ont été formulés sous le régime de la convention collective conclue entre l’employeur et l’Union des facteurs du Canada (le contrat conclu avec l’UFC). Le contrat conclu avec l’UFC a expiré au mois de juillet 1990, mais il a été maintenu entre l’employeur et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, qui, après avoir remporté le vote sur l’UFC, a été accrédité par le Conseil au mois de février 1989 pour représenter une unité de négociation élargie, composée de tous les employés du bureau de poste, qu’ils travaillent à l’intérieur ou à l’extérieur. La première convention collective couvrant l’unité élargie n’a été

(CPC) concluded an agreement to deal with the large backlog of grievances that, as parties bound by the Board's certification order for the enlarged unit, they were now facing. It lies within a union's authority to enter into such an arrangement should, as this file reveals, both parties be of the view that such an arrangement is warranted. In this case, the parties decided that termination grievances and policy grievances would continue to be addressed by way of the regular grievance process.

At the hearing, Mr. Healy suggested that perhaps his grievances should have been categorized as relating to matters of termination, and thus dealt with by way of the regular grievance process. The evidence does not satisfy the Board that Mr. Healy or the President of his CUPW Local pursued this point with the Regional or National CUPW representatives.

The Union presented evidence that at the time the backlog process was put in place, the backlog that existed encompassed eleven to twelve thousand grievances from the LCUC component of the unit, approximately six thousand from the PSAC component and approximately one hundred thousand from the old CUPW component. In fact, in late 1991 the cumulative backlog was approximately a hundred thirty to a hundred forty thousand grievances. Between 1990 and 1992, the backlog review process met with limited success since it involved the use of third parties and was very time consuming. Consequently, in 1992, a new backlog review agreement was reached whereby there was no involvement of third parties. It was attached as Appendix A to the 1992 collective agreement between CUPW and CPC. In evidence the Board was presented with a report covering the period 1993 to May 1996 wherein the process was explained to the membership. The report showed that approximately forty-five percent of all backlog grievances at arbitration had been dealt with and resolved. In the report there were several charts setting out the grievances in the various categories and the numbers that had been resolved. The evidence disclosed that dealing with the backlog was very labour intensive and that each separate grievance had to be reviewed before it could be considered. The Union is currently resolving between twelve and fifteen hundred backlog grievances per month. During the last three years, the grievances focused on were those which involved such matters as 1) the assignment of bargaining unit work, 2) discipline, 3) health and safety, 4) job rotation, 5) denial of sick leave, 6) union officials, 7) union rights and 8) training. The priority given to a category was based upon factors such as a) volume of cases involving the same subject matter, b) continued currency of the issue to workers, and c) whether employee discipline was in issue. The Union has also worked to apply the results of national "test" grievances to resolve backlogs of grievances that are of similar nature. This process has meant that the Union has been able to deal with a relatively large number of cases. However, it has also meant that the Union has

conclue qu'en 1992. Cependant, au mois de mai 1990, le STTP et la Société canadienne des postes (SCP) ont conclu une entente portant sur le nombre important de griefs accumulés auquel, en tant que parties liées par l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil relativement à l'unité élargie, ils devaient faire face. Le syndicat a le pouvoir de conclure une telle entente si, ainsi que le présent dossier le révélera, les deux parties estiment que cela est justifié. Dans la présente affaire, les parties ont décidé que les griefs de congédiement et les griefs collectifs continueraient d'être traités dans le cadre de la procédure ordinaire de règlement des griefs.

À l'audience, M. Healy a indiqué qu'il aurait peut-être fallu placer ses griefs dans la catégorie des griefs relatifs à un congédiement et, donc, les traiter dans le cadre de la procédure ordinaire de règlement des griefs. La preuve ne convainc pas le Conseil que M. Healy ou le président de sa section locale du STTP ont formulé cette suggestion auprès des représentants régionaux ou nationaux du STTP.

Le syndicat a présenté une preuve selon laquelle, au moment où le processus de règlement des griefs accumulés a été mis en place, l'arriéré en question comptait de onze à douze mille griefs provenant de la composante UFC de l'unité, approximativement six mille de la composante AFPC, et environ cent mille de la composante formée de l'ancien STTP. En fait, à la fin de l'année 1991, le total de l'arriéré était de cent trente à cent quarante mille griefs. Entre 1990 et 1992, le processus de règlement des griefs accumulés a connu un succès mitigé, car il nécessitait le recours à des tiers et il était très long. En conséquence, en 1992, une nouvelle entente sur le règlement des griefs accumulés, conformément à laquelle la participation d'aucun tiers n'était requise, a été conclue. Elle a été jointe à titre d'annexe A à la convention collective conclue en 1992 par le STTP et la SCP. Dans le cadre de la présentation de la preuve, on a déposé à l'intention du Conseil un rapport couvrant la période de 1993 au mois de mai 1996, dans lequel le processus était expliqué à l'intention des membres syndicaux. Selon ce rapport, approximativement quarante-cinq pour cent de tous les griefs accumulés au stade de l'arbitrage avaient été traités et réglés. On y trouvait également plusieurs graphiques exposant les griefs des diverses catégories et le nombre d'entre eux qui avaient été réglés. La preuve a révélé que le traitement de l'arriéré était très exigeant en main-d'oeuvre et que chaque grief distinct devait être étudié avant d'être examiné. À l'heure actuelle, le syndicat règle chaque mois entre mille deux cents et mille cinq cents griefs faisant partie de l'arriéré. Au cours des trois dernières années, les griefs qui ont été traités portaient sur des questions comme 1) l'attribution de tâches appartenant à l'unité de négociation, 2) les mesures disciplinaires, 3) la santé et la sécurité, 4) la rotation d'emploi, 5) le refus de congés de maladie, 6) les représentants syndicaux, 7) les droits du syndicat et 8) la formation. La priorité donnée à une catégorie dépendait de facteurs tels a) le nombre d'affaires portant sur la même question, b) le caractère actuel de la question pour les travailleurs et c) la question de savoir si des mesures

not been able to immediately address concerns about specific grievances. This to the chagrin of some individual grievors.

The Union contends that because of the specific non-generic nature of the two grievances in question they were not placed under any general category of grievance. CUPW confirms that these grievances have been separated and will be dealt with on their specific merits as openings occur in the mediation arbitration process. Unfortunately they are unable to say because of the eighty thousand grievances remaining, when these two might be dealt with.

In the case of Mr. Healy's grievances it is a matter of fact that for a long period of time, about two years after their filing, he heard nothing. In 1992, in response to his written enquiry of CUPW, he learned for the first time, of the backlog of cases and that his grievances, although having been referred to arbitration, would have to await an arbitrator. By 1994, he still had heard nothing about the resolution of his grievances and he filed his Section 37 complaint with the Board. The fact that he heard little speaks very poorly concerning the communication process between CUPW and those employees who are no longer actively employed by the employer (retired or otherwise), but who have ongoing matters stemming from the time in which they were employed. It was only by way of CUPW's written reply to the Section 37 complaint to this Board that Mr. Healy appears to have learned of the details of the special grievance backlog process.

..

As can be seen, the Union has a lot of discretion in how it carries out its duty but it is accountable for representing all the members of the bargaining unit with respect to their rights under the collective agreement applicable to them.

After hearing the evidence, the Board is satisfied that, faced with a serious backlog of grievances, the Union made a reasoned decision and agreed to a process that would, in the course of time, deal with the backlog in a more efficient fashion than a haphazard approach would do. The way the process is currently working seems, because of the categorization, to dispose of larger numbers of grievances faster than dealing with grievances individually would achieve. The fact of the matter is that Mr. Healy's complaints have been set for arbitration. At some time in the future they will be dealt with and hopefully he will find that they were suitably dealt with.

The Board concludes that the actions of the Union in this case were consistent with its duty of fair representation as described in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, *supra* and that it has not acted in a manner which is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of

disciplinaires prises à l'égard d'employés étaient en cause. Le syndicat a tenté également d'appliquer les résultats de griefs types d'intérêt national pour régler des griefs faisant partie de l'arriéré qui étaient de nature semblable. Grâce à ce processus, le syndicat a pu traiter un nombre assez important de dossiers. Cependant, ce même processus n'a pu permettre au syndicat de se pencher immédiatement sur des questions soulevées dans le cadre de certains griefs spécifiques, à la déception de certains plaignants individuels.

Le syndicat soutient que, en raison de leur nature spécifique et non générique, les deux griefs en question n'ont pas été classés dans des catégories générales de griefs. Le STTP confirme que les griefs n'ont pas été séparés et qu'ils seront réglés sur le fondement des faits qui leur sont propres dès que le calendrier de la procédure de médiation et d'arbitrage le permettra. Malheureusement, il ne peut dire à quel moment ces deux griefs seront traités en raison de l'existence des quatre-vingt mille griefs qui n'ont pas encore été réglés.

Dans le cas des griefs de M. Healy, il est vrai que, pendant un long moment, soit dans les deux années environ qui ont suivi leur présentation, il n'a eu aucune nouvelle. En 1992, à la suite d'une demande écrite au STTP, il a appris l'existence de l'arriéré de dossiers et été avisé que ses griefs, bien qu'ils aient été renvoyés à l'arbitrage, ne seraient traités que lorsqu'un arbitre serait nommé. En 1994, il n'avait encore eu aucune nouvelle du règlement de ses griefs; il a alors déposé sa plainte en vertu de l'article 37 devant le Conseil. Le fait qu'il a eu très peu de nouvelles en dit long sur la communication qui existe entre le STTP et les employés qui ne travaillent plus activement pour l'employeur (parce qu'ils sont à la retraite ou pour une autre raison), mais dont les dossiers, qui ont pris naissance au moment où ils travaillaient encore, ne sont pas encore réglés. Ce n'est que par la réponse écrite du STTP à la plainte déposée en vertu de l'article 37 devant le Conseil que M. Healy paraît avoir pris connaissance des détails de la procédure spéciale de règlement des griefs accumulés.

...

Comme on peut le voir, le syndicat détient un large pouvoir discrétionnaire quant à la manière dont il s'acquitte de ses fonctions, mais il est tenu de représenter tous les membres de l'unité de négociation relativement à leurs droits aux termes de la convention collective qui s'applique à leur égard.

Après avoir entendu la preuve, le Conseil est convaincu que, aux prises avec un nombre important de griefs accumulés, le syndicat a pris une décision éclairée et il a convenu d'un processus qui, avec le temps, permettrait de résorber l'arriéré d'une manière plus efficace qu'une solution de fortune ne le permettrait. Le mode de fonctionnement actuel du processus et la classification des griefs semblent permettre la résolution d'un nombre accru de ceux-ci, plus rapidement que si l'on se penchait sur les griefs séparément. Le fait est que les griefs de M. Healy ont été renvoyés à l'arbitrage. Ils seront un jour traités, espérons-le, à la satisfaction de M. Healy.

Le Conseil conclut que les actions du syndicat dans la présente affaire étaient conformes à son obligation de représentation juste décrite dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, précitée, et qu'il n'a pas agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi

Mr. Healy with respect to his grievances under the collective agreement applicable to him. The complaint is therefore dismissed.

Of some concern to the Board however, is the lack of an effective means of communication between the Union and its members or ex-members who have grievances in the process but are no longer in the active employ of the Post Office. While lack of communication per se will not ground a section 37 complaint, the Board encourages the Union to try to establish such a means, which it is hoped, will preclude the filing of complaints because of lack of knowledge of the status of grievances.

(pages 2-8)

[10] During the course of the present proceedings, Mr. Ken Bird gave evidence for CUPW. Mr. Bird is a National Union Grievance Officer for CUPW. He explained why, despite the further passage of time since the decision of the predecessor Board being reviewed, Mr. Healy's grievances had not yet been processed. Mr. Bird explained that of the 150,000 original grievances, many more grievances had been processed since 1997, but that there still remained approximately 27,000 to be dealt with. He explained that once a grievance was caught in the backlog process it was assigned according to its classification or grouping. Mr. Bird indicated that, Mr. Healy's grievance being somewhat unique, it had not yet been packaged, given priority nor assigned for adjudication. Mr. Bird referred to a May 2002 report, which had previously been submitted to the Board as a background document, as evidence of progress in processing the backlog grievances. It is useful to quote here the full text of that report.

GRIEVANCE BACKLOG

The grievance backlog (grievances referred to arbitration under collective agreements prior to 1992) was also one of our major priorities. The initial objective was to try to use the negotiations process to settle grievance backlogs.

With that in mind, we were successful in obtaining a \$15 million settlement when we negotiated the current collective agreement. This settlement covers some 38,728 grievances dealing with high mail volume situations and the Christmas period. It was a difficult decision to make, but it was undoubtedly the right one. These grievances, some dating back 20 years, would still be outstanding if we hadn't made this decision. We would have had to argue each one and it is certain that most grievors, if not all of them, would have retired or passed on before all these grievances could be resolved. Not to

lorsqu'il a représenté M. Healy relativement aux griefs que ce dernier a formulés conformément à la convention collective qui s'applique à son égard. La plainte est par conséquent rejetée.

Le Conseil s'inquiète toutefois du manque de moyens efficaces de communication entre le syndicat et ses membres ou anciens membres qui ont déposé des griefs, mais qui ne sont plus des employés du bureau de poste. Si ce manque de communication ne justifie pas en soi une plainte déposée en vertu de l'article 37, le Conseil encourage cependant le syndicat à tenter de mettre en place des mesures qui, nous l'espérons, empêcheront le dépôt de plaintes en raison de l'ignorance de l'état d'avancement des griefs.

(pages 2-8; traduction)

[10] Dans le cadre de la présente instance, M. Ken Bird a témoigné pour le compte du STTP. M. Bird est un agent national des griefs du STTP. Il a expliqué pourquoi, en dépit du temps qui s'est encore écoulé entre le moment où la décision du Conseil prédécesseur a été rendue et son réexamen, les griefs de M. Healy n'ont pas encore été traités. M. Bird a expliqué que, sur les 150 000 griefs originaux, de nombreux autres griefs avaient été traités depuis 1997, mais qu'il en restait encore 27 000 environ. Il a expliqué que, une fois qu'un grief se retrouve dans le processus de règlement des griefs accumulés, il est attribué selon sa classification ou son regroupement. M. Bird a indiqué que, puisque le grief de M. Healy était quelque peu unique, il n'avait pas encore été intégré à un groupe, il n'avait pas non plus obtenu priorité ni n'avait été attribué pour décision. M. Bird a fait référence à un rapport du mois de mai 2002, qui a déjà été soumis au Conseil comme document d'information, pour démontrer les progrès réalisés dans le traitement des griefs accumulés. Il est utile de reproduire ici le texte intégral de ce rapport:

LE NOMBRE DE GRIEFS ACCUMULÉS

Le nombre de griefs accumulés (les griefs renvoyés à l'arbitrage aux termes des conventions collectives antérieures à 1992) représentait lui aussi l'une de nos principales priorités. L'objectif premier était de tenter d'utiliser le processus de négociation pour régler les griefs accumulés.

C'est dans ce contexte que nous avons réussi à obtenir un règlement de 15 millions de dollars lorsque nous avons négocié la convention collective actuelle. Ce règlement couvre quelque 38 728 griefs qui portent sur des situations mettant en cause un volume élevé de courrier et la période des Fêtes. Cette décision a été difficile à prendre, mais elle était certainement la bonne. Ces griefs, dont certains ont été formulés il y a 20 ans, ne seraient pas encore réglés si nous n'avions pas pris cette décision. Nous aurions été tenus de plaider chacun d'eux et il est certain que la plupart des plaignants, voire la totalité d'entre

mention the fact that many grievances did not include the information necessary to win at arbitration.

That said, reviewing these grievances, determining the amounts owed and sending out payments required a tremendous amount of work.

A total of 13,778 members received part of this overall settlement. This project required 18 months of work by five CUPW members who were booked off to work full-time on the project. In fact, a total of eight CUPW members worked on this project at different times, with some leaving over the course of the project for various reasons. The work done by these people was tremendous, as was the work accomplished by the OPEIU National Office staff and the eight additional employees hired exclusively to enter data using the computer program developed especially for this project. Their contribution deserves our recognition.

The first wave of cheques stemming from this project was mailed to Group 1 members on November 24, 2001. Members of Groups 2, 3, 4 and 5 were sent medical remuneration supplement cheques on November 22, 2001, as a result of a favourable arbitration decision. This means that over \$32 million were distributed just prior to Christmas 2001 to all CUPW members. This is unprecedented.

Of course, the work on backlogged grievances was not limited to the \$15 million settlement project and its 38,728 grievances. The work continued and gave rise to very lucrative settlements for all CUPW members. An overview of these settlements by local and by region appears under Appendix D. The CUPW National Office was able to resolve 8,326 grievances (in addition to the 38,728 mentioned above) for a total of \$1,658,275.50.

The work of the National Union Representatives combined with the settlement of high mail volume situation and Christmas period grievances generated a total of \$17,455,535.50 (this amount includes interests paid out to members on the \$15 million which CUPW had invested for the duration of the project).

At the time of writing this report, it is impossible to include the work performed by regional offices on backlogged grievances because settlement reports have not all been sent to National Office. To obtain this information, refer to Regional Grievance Officers' Reports. However, we estimate that regional grievances officers and union representatives have settled about 4,000 grievances.

A pilot project was implemented in the Pacific Region under which two CUPW worker-advocates trained by CUPW were used to process all backlogged grievances. The sisters were able to complete this task. As a result, the Pacific Region no longer has active grievances under any collective agreement prior to 1992.

eux, auraient été à la retraite ou décédés avant que tous ces griefs soient réglés. Sans parler du fait que de nombreux griefs n'incluaient pas l'information nécessaire pour être accueillis à l'étape de l'arbitrage.

Cela étant dit, l'examen de ces griefs, la détermination des montants dus et l'envoi des paiements ont représenté une tâche colossale.

Au total, 13 778 membres ont obtenu une part de ce règlement global. Ce projet a nécessité 18 mois de travail par cinq membres du STTP qui ont été affectés à plein temps au projet. En réalité, un total de huit membres du STTP ont travaillé à ce projet à différents moments, certains d'entre eux ayant dû quitter en cours de route pour diverses raisons. Le travail effectué par ces personnes est énorme, comme l'est celui qu'ont accompli le personnel du bureau national du SIEPB et les huit employés supplémentaires engagés exclusivement pour saisir des données à l'aide d'un programme informatique mis au point spécialement pour ce projet. Nous leur devons notre reconnaissance.

La première vague de chèques faisant suite au règlement ont été envoyés aux membres du groupe 1, le 24 novembre 2001. Les membres des groupes 2, 3, 4 et 5 ont obtenu des chèques de rémunération supplémentaire pour raisons de santé le 22 novembre 2001 par suite d'une sentence arbitrale favorable. Cela signifie que plus de 32 millions de dollars ont été distribués juste avant la période des Fêtes de 2001 à tous les membres du STTP. C'est un fait sans précédent.

Évidemment, le travail effectué à l'égard de l'arriéré de griefs ne s'est pas limité au projet de règlement de 15 millions de dollars et à ses 38 728 griefs. Le travail s'est poursuivi et a donné lieu à des règlements fort lucratifs pour tous les membres du STTP. Un examen de ces règlements par section locale et par région figure à l'annexe D. Le bureau national du STTP a pu résoudre 8 326 griefs (en plus des 38 728 griefs susmentionnés), pour une somme totale de 1 658 275,50 \$.

Le travail des représentants du syndicat national, combiné au règlement des griefs relatifs au volume élevé de courrier et à la période des Fêtes, a rapporté au total une somme de 17 455 535,50 \$ (cette somme inclut les intérêts payés à nos membres sur les 15 millions de dollars que le STTP avait investis pendant la durée du projet).

Au moment de rédiger le présent rapport, il est impossible d'inclure le travail effectué par les bureaux régionaux à l'égard de l'arriéré de griefs, car les rapports de règlements n'ont pas tous été transmis au bureau national. Pour obtenir cette information, se reporter aux rapports des agents régionaux des griefs. Toutefois, nous estimons que les agents régionaux des griefs et les représentants syndicaux ont réglé 4 000 griefs environ.

Dans le cadre d'un projet pilote mis en place dans la région du Pacifique, deux employées-intervenantes du STTP formées par ce dernier ont été affectées au traitement de tous les griefs accumulés. Ces collègues ont été en mesure de s'acquitter de leur tâche. En conséquence, la région du Pacifique ne compte plus aucun grief actif aux termes de toute convention collective en vigueur avant 1992.

There is still a tremendous amount of work to do in this area. We estimate that there are about 27,000 backlogged grievances (prior to 1992).

In light of this high number of grievances and the above positive results, members of the National Executive Board approved financial resources in 2001-2002 budget to process these grievances. We have already catalogued most of the grievance files in our possession and have put in place additional resources to finally settle all remaining active grievances. Although this is a major challenge, I am confident that during the 2002-2005 mandate, CUPW and its members will be able to celebrate the end of this work, which until recently, seemed insurmountable. We finally see the light at the end of the tunnel. This work was one of our major priorities and, in my opinion, must remain a priority until it is completed. Once it is completed, the National Office will be able to adopt a strategy that is even more pro-active in regard to current grievances. This will further improve services being provided to the membership under the current grievance and arbitration process.

Il reste encore énormément de travail à accomplir dans ce domaine. Nous estimons à 27 000 environ le nombre de griefs accumulés (avant 1992).

Compte tenu de ce nombre élevé de griefs et des résultats positifs exposés précédemment, les membres du conseil exécutif national ont approuvé les ressources financières affectées, dans le budget de 2001-2002, au traitement de ces griefs. Nous avons déjà catalogué la plupart des dossiers qui sont en notre possession et nous avons débloqué des ressources supplémentaires pour régler finalement tous les griefs qui sont encore actifs. Bien qu'il s'agisse d'une opération énorme, je crois que, au cours du mandat 2002-2005, le STTP et ses membres sauront relever ce défi qui, jusqu'à récemment, semblait constituer une tâche insurmontable. Nous voyons enfin la lumière au bout du tunnel. Ce travail représentait l'une de nos priorités importantes et, à mon avis, doit demeurer une priorité jusqu'à ce qu'il soit mené à terme. Ce n'est qu'alors que le bureau national pourra adopter une stratégie encore plus proactive relativement aux griefs actuels. Cela permettra d'améliorer d'autant les services fournis aux membres dans le cadre de la procédure actuelle de règlement des griefs et de renvoi à l'arbitrage.

(traduction)

[11] Mr. Bird, in giving his direct testimony, indicated that the union was trying and hoped to resolve all the remaining outstanding grievances within the next two years. In response to a later direct question from the Board requesting confirmation of that target, he amended the estimate to anticipate completion by May of 2005, or two years, eight months from now.

[11] Au cours de son témoignage, M. Bird a indiqué que le syndicat espérait régler la totalité des griefs encore en instance au cours des deux prochaines années. En réponse à la demande subséquente du Conseil de confirmer cet objectif, il a modifié ses estimations et indiqué qu'il prévoyait achever le travail au plus tard au mois de mai 2005, soit dans un délai de deux ans et huit mois.

[12] Mr. Bird indicated that Mr. Healy's grievance had not been moved forward because it did not fit conveniently within any of the groupings that had already been given consideration.

[12] M. Bird a indiqué que les griefs de M. Healy n'avaient pas progressé parce qu'ils ne correspondaient à aucun des regroupements qui avaient déjà été examinés.

[13] Mr. Bird did indicate that Mr. Healy's grievances had been reviewed by senior union officials subsequent to the CLRB decision, and that a legal opinion had been sought in respect of them. Mr. Bird stressed that there were other grievances in a similar position to those of Mr. Healy, that some members had phoned and complained to the union. He indicated that the union had chosen not to treat Mr. Healy's grievance differently from the other backlogged grievances, but to allow them to be arbitrated when their turn arrived.

[13] M. Bird a indiqué également que les griefs de M. Healy avaient été réexaminés par des représentants syndicaux supérieurs à la suite de la décision du CCRT, et qu'un avis juridique avait été demandé à leur égard. M. Bird a souligné que d'autres griefs se retrouvaient dans une situation semblable à ceux de M. Healy, et que certains membres avaient appelé et s'étaient plaints auprès du syndicat. Il a indiqué que le syndicat avait choisi de ne pas traiter les griefs de M. Healy différemment des autres griefs accumulés et de permettre qu'ils soient soumis à une procédure d'arbitrage lorsque leur tour viendrait.

[14] Upon cross-examination, Mr. Healy challenged the inclusion of his grievances in the backlogged group on the basis that they fell within the exception set out in clause 7(d) of Appendix A (cited above), in that they

[14] Lors du contre-interrogatoire, M. Healy a contesté l'inclusion de ses griefs dans le groupe de griefs accumulés, soutenant qu'ils relevaient de l'exception prévue à l'alinéa 7d) de l'annexe A (citée

were grievances related to a dismissal grievance. Hence, he suggested they should not be delayed within the backlog process, but should proceed forthwith. Mr. Bird denied that the matters grieved of by Mr. Healy were in any way related to a dismissal grievance. He said: "There was and is no dismissal grievance."

[15] Mr. Bird was also questioned by Mr. Healy concerning Appendix H of the applicable collective agreement concerning release for incapacity, which provides:

The Corporation will not recommend any employee for dismissal for incapacity until the case has been referred and discussed between the parties at the National Level of the Parties prior to any decision being taken concerning such employees.

[16] Mr. Bird indicated, in reply to a question by Mr. Healy, that it was his understanding that there was no Appendix H meeting at the national level in Mr. Healy's case, since the company had never moved to dismiss Mr. Healy for incapacity. He did not suggest that such a meeting would otherwise have been inappropriate or that Mr. Healy's situation was not one where a dismissal for incapacity was considered.

[17] During the present proceedings, Mr. Healy submitted to the Board a significant amount of the correspondence which he has conducted over the past 10 to 12 years attempting to have the substance of the grievances of concern to him resolved. In addition, three witnesses were called by Mr. Healy in the present proceedings and gave evidence on his behalf. They were Mr. Gerald Fetter, Mr. George Ross and Mr. James Collins. They indicated that Mr. Healy had in their view, been harassed and badly treated by the employer prior to the time when he eventually left Canada Post on October 1, 1990, on a medical pension. It was also pointed out that once Mr. Healy was on a medical pension, as fully disabled he could not work to supplement his income without risking that pension.

[18] At the time when he went on medical pension, Mr. Healy had been approximately 50 years old and

précédemment), car ils étaient des griefs se rapportant à un congédiement. Par conséquent, a-t-il indiqué, il ne fallait pas en retarder le traitement en les intégrant au processus de règlement des griefs accumulés, et il fallait plutôt les traiter immédiatement. M. Bird a nié que l'objet des griefs de M. Healy ait été lié de quelque manière que ce soit à un grief de congédiement. Il a déclaré qu'«il n'y avait aucun grief de congédiement» (traduction).

[15] M. Healy a interrogé M. Bird également sur l'annexe H de la convention collective applicable concernant le renvoi pour incapacité, libellé dans les termes suivants:

La Société ne recommandera le renvoi d'un employé pour incapacité qu'après le renvoi et l'examen du dossier par les parties au niveau national, qui doivent avoir lieu avant qu'une décision ne soit prise à l'égard de l'employé en cause.

(traduction)

[16] M. Bird a indiqué, en réponse à une question de M. Healy, qu'il croyait comprendre qu'aucune réunion telle que visée à l'annexe H n'avait été tenue au niveau national dans le cas de M. Healy, puisque la société n'avait jamais voulu congédier M. Healy pour incapacité. Il n'a pas indiqué qu'une telle rencontre aurait par ailleurs été inconvenante ou que la situation de M. Healy ne constituait pas un cas où un renvoi pour incapacité avait été considéré.

[17] Au cours de la présente instance, M. Healy a déposé, à l'intention du Conseil, une quantité impressionnante de lettres dont il a été l'auteur au cours des 10 à 12 dernières années, et par lesquelles il a tenté de faire régler au fond les griefs le concernant. En outre, M. Healy a appelé trois personnes, qui sont venues témoigner pour son compte. Il y a eu M. Gerald Fetter, M. George Ross et M. James Collins. Ils ont indiqué qu'à leur avis M. Healy avait été victime de harcèlement et de traitement injuste de la part de l'employeur avant de quitter finalement Postes Canada, le 1^{er} octobre 1990, bénéficiant d'une prestation de retraite pour raisons de santé. On a souligné qu'une fois que M. Healy a commencé à toucher cette prestation de retraite, en tant que personne complètement incapable de travailler, il ne pouvait travailler pour arrondir son revenu sans risquer de perdre cette prestation.

[18] Au moment où il a quitté son emploi pour toucher une prestation de retraite pour raisons de santé,

had just under 30 years of service with Canada Post. Mr. Healy's pension as compared to his possible ultimate pension, was consequently reduced by approximately 1/7, in his view because of the fact that he had not been able to serve the full 35 years, which he had intended to serve. It was suggested by Mr. Healy's witnesses that he had been denied a reasonable opportunity to perform modified duties and fill out the full working period that he wished to complete.

[19] The evidence disclosed that, following an initial heart attack in 1986, beginning in late 1989 Mr. Healy had not been in a position to perform his full prior ordinary duties as Letter Carrier Supervisor, but was capable only of lighter duties. A letter of the employer dated September 21, 1989, signed by Mr. S. Osmund, Superintendent Zone Relief for Canada Post, which is Exhibit 1 in the current proceedings, has as an attachment a Modified Duty Roster, which was made available to Mr. Healy in the Fall of 1989. Those duties identified as "Modified Duties For Letter Carrier Section Brockville, Ontario," are described as follows:

- 1) Answering the telephone
- 2) Search for Postal Codes
- 3) Count and distribute Householder mail to Letter Carrier cases
- 4) Assist with the preparation of records and statistics relative to the Route Measurement system
- 5) Collect, examine and pile relay bags
- 6) Assist with sortation to Letter Carrier cases, if required
- 7) Collect and re-distribute missorts and redirects

[20] The evidence discloses that such duties were offered to Mr. Healy up to the end of the Christmas season of 1989, but that in early 1990 the employer took the position that it was no longer in the position to offer to Mr. Healy continued modified duties at Brockville. Mr. Healy was instead offered duties of a different sort in Kingston, some distance away, which he then refused.

M. Healy avait environ 50 ans et travaillait pour Postes Canada depuis près de 30 ans. La prestation de retraite de M. Healy, comparativement à la prestation qu'il aurait pu tirer en bout de ligne, a par conséquent été réduite d'un septième environ, à son avis parce qu'il n'avait pu travailler pendant les 35 années requises, comme il avait eu l'intention de le faire. Les témoins appelés par M. Healy ont indiqué qu'on avait refusé à ce dernier une occasion raisonnable d'effectuer des tâches modifiées et de travailler ainsi pendant toute la période requise, comme il le souhaitait.

[19] La preuve a révélé que, à la suite d'une première crise cardiaque en 1986, et à compter de la fin de 1989, M. Healy n'était plus en mesure de s'acquitter de toutes les tâches ordinaires qu'il avait accomplies avant de commencer à éprouver des problèmes de santé, à titre de surveillant des facteurs, et qu'il ne pouvait s'acquitter que de tâches allégées. Une lettre de l'employeur datée du 21 septembre 1989, signée par M. S. Osmund, chef, Relève (zone), pour Postes Canada, et produite sous la pièce 1 dans la présente instance, est assortie d'un tableau de service modifié, qui a été rendu accessible à M. Healy à l'automne de 1989 et qui décrit les «[t]âches modifiées pour les facteurs, section de Brockville (Ontario)» dans les termes suivants:

1. Prendre les appels
2. Chercher des codes postaux
3. Compter et distribuer les objets sans adresse dans les casiers des facteurs
4. Fournir une aide dans la préparation des statistiques et des dossiers relatifs au système de mesure de l'itinéraire des facteurs
5. Recueillir, examiner et empiler les paquets de relais
6. Aider au triage dans les casiers des facteurs, au besoin
7. Effectuer la collecte et la redistribution des envois mal dirigés et des envois réacheminés

(traduction)

[20] La preuve révèle que ces tâches ont été offertes à M. Healy jusqu'à la fin de la période des Fêtes de 1989, mais que, au début de l'année 1990, l'employeur a fait valoir qu'il n'était plus en mesure d'offrir à M. Healy des tâches modifiées à Brockville. À la place, l'employeur lui a offert des tâches d'une nature différente à Kingston, qui se trouvait à une certaine distance, ce qu'il a alors refusé.

[21] Mr. Healy's first grievance relates to this situation and essentially alleges that since the employer was obliged to offer him light duties pursuant to the terms of the collective agreement, the efforts which were made in this respect fell short and amounted to a violation of the collective agreement. Mr. Healy's second grievance concerns the terms upon which he left the company as respects certain severance benefits which he feels should have been available.

[22] Following filing of the first grievance, because Mr. Healy had refused to accept the alternate modified duties in Kingston, no modified duties were offered by the employer. Mr. Healy then grieved on June 29, 1990. This and the severance issue have remained unresolved since 1990.

[23] It is not for the present Board to adjudicate on the merits of the grievances. While the Board's role is not to determine the merits of the grievances, it is important, however, to understand their nature. The reason for this in these circumstances is that attention must be directed to the issue of whether Mr. Healy's grievance was related to a discharge.

[24] The essence of Mr. Healy's first complaint is that the employer's failure to offer modified duties led to his discharge. On the evidence of Mr. Healy's own witnesses, particularly Mr. Fetter, it appeared that the employer may really have had no modified duties to offer Mr. Healy during early 1990, the Christmas season with its attendant busy period having concluded. Mr. Healy's witnesses indicated that the modified duties identified in the September letter were assigned to people other than Mr. Healy and carried out by them in addition to their other responsibilities. In mid-1990, the employer's position continued to be that no modified duties were available and a series of negotiations then ensued through which the parties tried to identify a severance arrangement whereby Mr. Healy could be induced to leave his employment with Canada Post. The employer first offered an arrangement set out in a memorandum of agreement, which was entirely unsatisfactory to Mr. Healy and which he refused to sign. The text of this unsigned memorandum is set out below. Subsequently, on July 20, 1990, Mr. Healy received a medical assessment that indicated that he was totally unfit to work (he claims that his total unfitness resulted in part

[21] Dans le premier grief, qui concerne cette situation, M. Healy allègue pour l'essentiel que, puisque l'employeur était tenu de lui offrir d'exécuter des travaux légers conformément aux modalités de la convention collective, les efforts qui ont été faits à cet égard n'étaient pas suffisants, ce qui équivalait à un manquement à la convention collective. Le deuxième grief de M. Healy porte sur les modalités aux termes desquelles il a quitté la société, en ce qui a trait à certaines prestations de départ qu'à son avis on aurait dû lui offrir.

[22] À la suite de la présentation du premier grief, parce que M. Healy avait refusé d'accepter les tâches modifiées qu'on lui avait offertes à Kingston, l'employeur ne lui a offert aucune tâche modifiée. M. Healy a donc déposé un grief le 29 juin 1990. Ce grief, ainsi que la question des prestations de départ, demeurent non résolus depuis 1990.

[23] Il n'appartient pas à l'actuel Conseil de prendre une décision sur le bien-fondé des griefs. Quoique le rôle du Conseil ne soit pas de déterminer le bien-fondé des griefs, il est important qu'il en comprenne la nature. En effet, dans les circonstances, il faut déterminer si le grief de M. Healy se rapportait à un congédiement.

[24] Essentiellement, dans sa première plainte, M. Healy fait valoir que l'omission de l'employeur de lui offrir de s'acquitter de tâches modifiées a mené à son congédiement. Compte tenu des témoignages qu'ont rendus les témoins que M. Healy a lui-même appelés, plus particulièrement de celui de M. Fetter, il semble que l'employeur ait pu effectivement n'avoir eu aucune tâche modifiée à offrir à M. Healy au début de l'année 1990 puisque la saison des Fêtes, avec son lot d'achalandage, avait pris fin. Les témoins de M. Healy ont indiqué que les tâches modifiées énumérées dans la lettre du mois de septembre avaient été attribuées à des employés autres que M. Healy et exécutées par ces derniers en sus de leurs propres obligations. Au milieu de l'année 1990, l'employeur ayant continué de faire valoir qu'il ne pouvait offrir de tâches modifiées à M. Healy, les parties ont entamé une série de négociations dans le cadre desquelles elles ont tenté de s'entendre sur une indemnité de licenciement qui amènerait M. Healy à quitter son emploi chez Postes Canada. L'employeur a d'abord offert une indemnité exposée dans un protocole d'accord, que M. Healy a jugé complètement insatisfaisant et qu'il a refusé de signer. Le texte de ce protocole non signé est repris

from the stress and harassment that he was subject to during the period following the employer's employment of him doing modified duties). By October 1, Mr. Healy, on the basis of the July 20, 1990 medical assessment, was discharged on a medical pension based upon his just under 30 years of completed service.

[25] The subsequent twelve years essentially consisted of Mr. Healy's attempts to have the grievances filed in 1990 adjudicated upon. Records filed with the Board in the current and preceding proceedings disclosed essentially the following chronology.

1. June 29, 1990 - Grievance in respect of alleged management refusal to designate a rehabilitation position or modified duty assignment for the duration of Mr. Healy's health problems filed by CUPW Brockville on behalf of Mr. Healy.

2. September 23, 1990 - Grievance on behalf of Mr. Healy in respect of failure of management to provide him an enhanced severance package filed by CUPW Brockville.

3. Following inquiry by Mr. Healy dated December 18, 1991, CUPW replies to Mr. Healy on January 29, 1992, and advises over the signature of Mr. Claude Vézina:

The information requested for your grievances is as follows:

Grievance # 509-88-70004 - referred to arbitration November 20, 1990

Grievance # 509-88-70006 - referred to arbitration December 11, 1990

Once a grievance is referred to arbitration we then must wait for an arbitrator to have a day available in order to proceed with the hearing. As you are aware due to the constant violations of the collective agreement by the employer we have a significant back log of grievances awaiting to be scheduled for arbitration. Hopefully yours will be heard shortly but I am unable to tell you how long it will take.

plus loin. Subséquemment, soit le 20 juillet 1990, M. Healy a reçu une évaluation médicale selon laquelle il était complètement incapable de travailler (il soutient que cette incapacité totale était due en partie au stress et au harcèlement dont il a été victime pendant la période qui a suivi son affectation par l'employeur à des tâches modifiées). Au 1^{er} octobre, M. Healy a été congédié sur le fondement de l'évaluation médicale datée du 20 juillet 1990, et on lui a versé une pension pour raisons de santé calculée en fonction du fait qu'il avait travaillé pendant un peu moins de 30 ans.

[25] Essentiellement, pendant les douze années qui ont suivi, M. Healy a tenté à plusieurs reprises de faire régler les griefs qu'il avait formulés en 1990. Les dossiers déposés à l'intention du Conseil dans la présente instance et dans les instances précédentes ont permis d'établir la chronologie suivante des événements:

1. Le 29 juin 1990 - le STTP Brockville présente, pour le compte de M. Healy, un grief relativement au refus allégué de la direction de désigner un poste de réadaptation pour M. Healy ou de lui attribuer des tâches modifiées le temps que dureraient ses problèmes de santé.

2. Le 23 septembre 1990 - le STTP Brockville présente, pour le compte de M. Healy, un grief relativement à l'omission de la direction de lui offrir une prestation de départ bonifiée.

3. Le 29 janvier 1992 - par l'intermédiaire de M. Claude Vézina, le STTP répond dans les termes suivants à une demande formulée par M. Healy le 18 décembre 1991:

Voici l'information que vous avez demandée relativement à vos griefs:

Grief n° 509-88-70004 - renvoyé à l'arbitrage le 20 novembre 1990

Grief n° 509-88-70006 - renvoyé à l'arbitrage le 11 décembre 1990

Lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage, il faut attendre qu'un arbitre soit disponible un jour donné pour tenir une audience. Comme vous le savez, en raison des constantes atteintes de l'employeur à la convention collective, nous devons faire face à un nombre important de griefs accumulés dont la date d'audience doit être fixée. Nous espérons que les vôtres seront entendus bientôt, mais nous ne pouvons vous dire dans combien de temps.

(traduction)

4. December 5, 1994 - Mr. Healy filed a complaint that CUPW had violated the provisions of section 37 of the *Code* by failing to proceed promptly with his grievances.

5. November 4, 1997 - Hearing of Mr. Healy's complaint held at Ottawa by predecessor CLRB.

6. October 26, 1998 - Decision under review, *Arthur Healy, supra*, issued by the CLRB. The findings of continuing relevance of that decision indicate that:

(a) Mr. Healy suggested that his grievances should have been categorized as relating to matters of termination under Appendix A and, thus, should have been subject to the regular grievance process and not the backlog process. The Board takes the position that Mr. Healy had not satisfied it that this point was previously raised with regional or national CUPW representatives.

(b) The evidence presented by CUPW at that time showed that approximately 45% of the backlogged grievances had been dealt with and resolved, and that during the 3 years prior to the hearing of the matter, the grievances which have been focused on involved such matters as the assignment of bargaining unit work, discipline, health and safety, job rotation, denial of sick leave, union officials, union rights and training. The evidence at that time also showed that the priority given to a category was based on factors such as volume of cases involving the same subject matter, continued currency of the issue to workers and whether employee discipline was an issue.

(c) At that time the Board found that because of the non generic nature of Mr. Healy's grievances, they were not placed under any such general category of grievances, and CUPW was unable to say when, of the 80,000 grievances then remaining, Mr. Healy's grievances might be dealt with.

(d) The Board found that Mr. Healy had heard nothing about his grievances for about 2 years after their filing, had had a response to his inquiry of CUPW in 1992,

4. Le 5 décembre 1994 - M. Healy dépose une plainte, alléguant que le STTP a violé les dispositions de l'article 37 du *Code* en omettant de donner suite rapidement à ses griefs.

5. Le 4 novembre 1997 - audition de la plainte de M. Healy à Ottawa par le prédécesseur du Conseil actuel, le CCRT.

6. Le 26 octobre 1998 - le CCRT rend la décision initiale, *Arthur Healy*, précitée. Les conclusions tirées dans cette décision relativement au caractère actuel des points en litige sont les suivantes:

a) M. Healy a indiqué que ses griefs auraient dû être placés dans la catégorie des griefs se rapportant à un congédiement aux termes de l'annexe A, et qu'ils auraient donc dû être traités conformément à la procédure ordinaire de règlement des griefs au lieu d'être intégrés au processus de règlement des griefs accumulés. Le Conseil soutient que M. Healy ne l'a pas convaincu que cet argument a été soulevé précédemment auprès des représentants régionaux ou nationaux du STTP.

b) Selon la preuve présentée par le STTP à ce moment-là, 45 % environ des griefs accumulés avaient été traités et réglés et, au cours des trois années précédant l'audition de l'affaire, les griefs qui avaient été traités mettaient en cause des questions comme l'attribution de tâches appartenant à l'unité de négociation, les mesures disciplinaires, la santé et la sécurité, la rotation d'emploi, le refus de congés de maladie, les représentants syndicaux, les droits du syndicat et la formation. La preuve produite à ce moment-là a révélé également que la priorité donnée à une catégorie dépendait de facteurs tels le nombre d'affaires portant sur la même question, le caractère actuel de cette question pour les travailleurs et la question de savoir si des mesures disciplinaires prises à l'égard d'employés étaient en cause.

c) À ce moment-là, le Conseil a conclu qu'en raison de leur nature non générique, les griefs de M. Healy n'avaient été placés dans aucune catégorie générale de griefs, et le STTP était incapable de dire à quel moment, sur les 80 000 griefs non encore réglés, ceux de M. Healy pourraient être traités.

d) Le Conseil a conclu que M. Healy n'avait eu aucune nouvelle au sujet de ses griefs pendant deux ans environ après le dépôt de ceux-ci, qu'il avait eu une

and again heard nothing about the resolution of his grievances prior to the filing of his section 37 complaint with the Board. The Board found that it was only when he filed the section 37 complaint to the Board that Mr. Healy appears to have learned of the details of the special grievance backlog process (the Appendix A process).

(e) The Board at that time found, that faced with a serious backlog of grievances, the union's decision and process to deal with the backlog were reasonable in the circumstances.

7. October 28, 1998 - Mr. Healy asked that the initial panel decision be reviewed by the Board and his request for review was acknowledged by the Board as an application for reconsideration on November 6, 1998. It is this application for reconsideration that is presently before the Board. Also on November 6, 1998, the applicant's request for reconsideration was filed and forwarded to Canada Post and to the CUPW requesting that any submissions and reply be filed with the Board within 10 days of receipt of the notification.

8. November 25, 1998 - Mr. Healy wrote to the Board inquiring about the CUPW's and Canada Post's responses since 19 days had passed.

9. The Board responded to Mr. Healy's letter of November 25, 1998 and indicated that the union would file a submission in respect of Mr. Healy's application for review during the week of November 30, 1998, which would address the future action contemplated by the union with respect to the grievances of Mr. Healy remaining in the backlog review process.

10. December 30, 1998 - An inquiry from Mr. Healy on December 29, resulted in a reply letter from the Board on December 30, which indicates:

I am advised that Mr. Fehr will file a response of [sic] behalf of the CUPW early in the New Year. You will be afforded an opportunity to respond and then the subject matter will be forwarded to the Board for its consideration.

11. July 7 to 9, 1999 - An inquiry from Mr. Healy and a response from the Board indicating as follows:

réponse du STTP à sa demande en 1992, et qu'il n'avait encore une fois eu aucune nouvelle au sujet du règlement de ses griefs avant le dépôt de sa plainte en vertu de l'article 37 auprès du Conseil. Le Conseil a conclu que M. Healy ne paraît avoir été mis au courant des détails de la procédure spéciale de règlement des griefs accumulés (le processus exposé à l'annexe A) que lorsqu'il a déposé une plainte en vertu de l'article 37 devant le Conseil.

e) Le Conseil a conclu à ce moment-là que, en raison du nombre important de griefs accumulés auquel le syndicat devait faire face, sa décision et le processus d'examen des griefs accumulés étaient raisonnables dans les circonstances.

7. Le 28 octobre 1998 - M. Healy demande que la décision du banc initial soit revue par le Conseil, qui reconnaît, le 6 novembre 1998, qu'il s'agit en fait d'une demande de réexamen. C'est de cette demande de réexamen dont le Conseil est aujourd'hui saisi. Le 6 novembre 1998 également, la demande de réexamen du requérant a été déposée et transmise à Postes Canada et au STTP, précisant que toute observation et réponse devaient être déposées auprès du Conseil dans les dix jours de la réception de l'avis.

8. Le 25 novembre 1998 - dix-neuf jours s'étant écoulés, M. Healy écrit au Conseil pour s'informer des réponses du STTP et de Postes Canada.

9. En réponse à la lettre de M. Healy datée du 25 novembre 1998, le Conseil indique que, vu la demande de réexamen de M. Healy, le syndicat déposerait dans la semaine du 30 novembre 1998 des observations dans lesquelles il abordera la question des mesures qu'il entend prendre relativement aux griefs de M. Healy qui font encore partie du processus de règlement des griefs accumulés.

10. Le 30 décembre 1998 - une demande formulée par M. Healy le 29 décembre donne lieu à la réponse suivante du Conseil le lendemain:

On m'informe que M. Fehr déposera une réponse pour le compte du STTP au début de la nouvelle année. Vous aurez l'occasion de répliquer, puis l'affaire sera transmise au Conseil pour examen.

(traduction)

11. Les 7 au 9 juillet 1999 - une demande formulée par M. Healy et une réponse du Conseil indiquent ceci:

Please be advised that in recent discussion with Mr. Fehr, it was learned that the grievances giving rise to your original complaint are scheduled to be discussed with the Corporation in the very near future. The CUPW's response in this matter will be forthcoming shortly thereafter.

12. July 14, 1999 - An inquiry to the Board from Mr. Healy:

You faxed me over 6 months ago (Dec 29, 1998) with basically the same information as you just sent me this morning. Why did you tell me John Fehr would be responding of behalf of CUPW shortly after the New Year? 6 months plus is definitely not shortly after the New Year, and still no settlement. Why? Will it be any different now? *Code 37* has been violated.

13. July 15, 1999 - Further inquiry from Mr. Healy: "Where are my grievances?"

14. Letter dated August 26, 1999 addressed to Mr. John Fehr, National Representative Canadian Union of Postal Workers from Mr. Peter Suchanek, Regional Director and Registrar of the Canada Industrial Relations Board, Ontario Region:

Recently I have been attempting to reach you by telephone and leaving messages to return my call but they have gone unanswered.

Please me [*sic*] provide an update as to the status of Mr. Healy's grievances in the backlog review process. At last we spoke about them in June it was my understanding that these grievances were to be discussed with the employer's representative during July. I would like to be apprised of the outcome of these discussions.

15. November 2, 1999 - Letter to Mr. Suchanek from Sylvain Lapointe, National Grievance Officer copy to John Fehr, National Union Representative, which can be summarized as follows:

This letter confirms the union intends to examine the merits of the grievance of Mr. Healy but since it is now re-entering into negotiations with Canada Post November 3rd to December 3rd, 1999, it wishes the time limits prescribed for a response to be extended by period of one month.

16. November 3, 1999 - A reply from Mr. Suchanek to Mr. Lapointe. The Board reply indicated:

Soyez informés que, dans le cadre d'une discussion tenue récemment avec M. Fehr, nous avons appris que les griefs donnant lieu à votre plainte initiale doivent être étudiés par la Société très bientôt. La réponse du STTP dans cette affaire sera formulée peu après.

12. Le 14 juillet 1999 - M. Healy formule la demande suivante au Conseil:

Il y a 6 mois (le 29 décembre 1998), vous m'avez envoyé par télécopieur à peu près la même information que celle que vous m'avez fait parvenir ce matin. Pourquoi m'avez-vous dit que John Fehr répondrait pour le compte du STTP peu après le début de la nouvelle année? Un délai de plus de six mois, ce n'est certainement pas ce qu'on entend par peu après le Nouvel An, et il n'y a pas encore de règlement. Pourquoi? Est-ce que ce serait différent aujourd'hui? L'article 37 du *Code* a été violé.

(traduction)

13. Le 15 juillet 1999 - autre demande de la part de M. Healy: «Où en sont mes griefs?»

14. Lettre datée du 26 août 1999 de M. Peter Suchanek, directeur régional et greffier du Conseil canadien des relations industrielles, région de l'Ontario, à M. John Fehr, représentant national du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes:

J'ai tenté récemment de vous rejoindre au téléphone et j'ai laissé des messages vous priant de retourner mon appel, mais vous n'y avez pas donné suite.

Auriez-vous l'obligeance de m'indiquer à quelle étape du processus de règlement des griefs accumulés en sont les griefs de M. Healy. Lorsque nous en avons discuté pour la dernière fois au mois de juin, j'ai cru comprendre que ces griefs devaient faire l'objet d'une discussion avec le représentant de l'employeur au cours du mois de juillet. J'aimerais être informé de l'issue de ces discussions.

(traduction)

15. Le 2 novembre 1999 - lettre de M. Sylvain Lapointe, agent national des griefs, à M. Suchanek, dont copie a été envoyée à M. John Fehr, représentant du syndicat national, qui se résume comme suit:

La présente confirme que le syndicat entend examiner le bien-fondé du grief de M. Healy, mais que puisqu'il entreprend à nouveau des négociations avec Postes Canada du 3 novembre au 3 décembre 1999, il souhaite que le délai fixé pour répondre soit prolongé d'un mois.

(traduction)

16. Le 3 novembre 1999 - réponse de M. Suchanek à M. Lapointe:

Thank you for your correspondence of November 2, 1999.

Further to our telephone conversation, I know that you are very much aware of the level of personal frustration that Mr. Healy is undergoing with respect to obtaining a final disposition of the grievances which gave rise to his complaint in Board file 16332-C and the subsequent reconsideration application cited above.

It is therefore very much appreciated that you will ensure that these matters are properly assessed and responded to it at the earliest time with the upcoming weeks. The Board is extremely anxious to conclude the above cited matter. If you have questions concerning this matter, please contact the undersigned in our Toronto office at...

Nous vous remercions de votre lettre du 2 novembre 1999.

Pour faire suite à notre conversation téléphonique, nous savons que vous êtes parfaitement conscient du niveau de frustration personnelle qu'éprouve M. Healy relativement à l'obtention d'un règlement final des griefs qui ont mené à sa plainte, dont le dossier du Conseil porte le numéro 16332-C, et à la demande de réexamen précitée, déposée par la suite.

Par conséquent, auriez-vous l'obligeance de faire en sorte que ces dossiers soient évalués comme il se doit et qu'il y soit donné suite le plus tôt possible au cours des prochaines semaines. Le Conseil est extrêmement désireux de conclure le dossier cité précédemment. Si vous avez des questions concernant ce dossier, veuillez communiquer avec le soussigné à notre bureau de Toronto, au ...

(traduction)

17. July 11, 2001 - Further inquiry from Mr. Healy concerning status of matter.

18. July 31, 2001 - Further inquiry from Mr. Healy.

19. August 9, 2001 - Reply from CIRB to Mr. Healy. This letter indicates that the Board had not responded to his July 11th correspondence because of the vacation period. This correspondence indicates that the Board had understood that Mr. Healy had retained a lawyer and that the matter have been deferred because of an understanding some conversations had taken place between Mr. Healy's lawyer and the union in an attempt to assist Mr. Healy's situation to move forward.

20. July 31, 2002 - Mr. Healy writes again noting that he had been assured five years previously, that his grievances would be dealt with soon.

21. August 13, 2002 - Matter set for hearing on September 23, 2002.

22. August 21, 2002 - Parties notified of hearing scheduled for September 23, 2002.

23. September 23, 2002 - Matter heard.

[26] From the foregoing, it appears that, subsequent to the filing of Mr. Healy's request for reconsideration, the matter has continued to remain in the backlog even though it had been clearly argued by Mr. Healy during the course of the hearing of the matter, that it was Mr. Healy's position that the matter concerned grievances fitting within the group excluded from the backlog, because they fell within Appendix A clause 7(d) since they were among the group of "all grievances in any way related to a dismissal grievance"

17. Le 11 juillet 2001 - autre demande de M. Healy concernant les progrès réalisés dans le dossier.

18. Le 31 juillet 2001 - autre demande de M. Healy.

19. Le 9 août 2001 - réponse du CCRI à M. Healy. La lettre indique que le Conseil n'a pas répondu à sa lettre du 11 juillet en raison de la période des vacances. Cette lettre indique que le Conseil a cru comprendre que M. Healy avait retenu les services d'un avocat et que le dossier avait été déféré, car il avait cru comprendre également que certaines conversations avaient été tenues entre l'avocat de M. Healy et le syndicat, afin de faire avancer le dossier de M. Healy.

20. Le 31 juillet 2002 - M. Healy écrit de nouveau, faisant remarquer qu'il avait été assuré, cinq ans auparavant, que ses griefs seraient bientôt réglés.

21. Le 13 août 2002 - date de l'audience fixée au 23 septembre 2002.

22. Le 21 août 2002 - les parties sont avisées de la date d'audience fixée au 23 septembre 2002.

23. Le 23 septembre 2002 - audience.

[26] Il ressort de ce qui précède qu'après le dépôt par M. Healy de la demande de réexamen, l'affaire est restée dans l'arriéré même s'il avait été clairement soutenu par M. Healy, au cours de l'audience, qu'à son avis les griefs appartenaient à la catégorie des griefs exclus de l'arriéré parce qu'ils étaient visés par l'alinéa 7d) de l'annexe A, faisant partie du groupe réunissant «tous les griefs liés de quelque manière que ce soit à un grief de congédiement», et qu'ils devaient être exclus entièrement du processus de règlement des

and should be excluded from the backlog process entirely. Although the file appears to indicate that discussions took place between the Board's regional director, Mr. Peter Suchanek, and representatives of Canada Post during the period from November 19, 1998 to 2002, in an attempt to resolve Mr. Healy's situation, no formal reply was ever filed with the Board by the union during this entire period responding to Mr. Healy's application for reconsideration and addressing the real substance of his situation, which was his request to have his grievances go to arbitration promptly. There were numerous further inappropriate delays. Thus, at the end of a further ensuing four years, Mr. Healy's situation has not been resolved.

[27] It is important, first of all, to address the issue of whether the union's contention that Mr. Healy's grievance was not in any way related to a dismissal grievance, is sustainable. Documentation submitted by Mr. Healy to the Board during the present proceedings, included a draft Memorandum of Agreement between Canada Post, the CUPW and Mr. Healy. Mr. Healy's submitted documentation indicated that this document was given to him at a meeting in the Post Master's Office at Brockville on Tuesday, April 24, 1990. The text of the unsigned Memorandum of Agreement, which the documentation forwarded by Mr. Healy indicates he was pressed to sign by officials of Canada Post and CUPW, was as follows:

Without precedent and prejudice to the position any of the parties may wish to take in future cases of a similar or identical nature, it is hereby agreed:

1. Mr. A. Healy will be released by Canada Post Corporation on the grounds of Release for Incapacity (ill health).
2. Mr. A. Healy will re-apply to National Health and Welfare for approval to retire under medical conditions. Should his application be approved the Release for Incapacity will be changed to retirement on medical grounds with all benefits which are applicable to said employee.
3. Mr. A. Healy's Release for Incapacity from Canada Post Corporation is to be effective upon completion of his annual leave credits, starting 30 April 1990 (Exhaustion of annual leave will occur approximately 30 June 1990).
4. Canada Post Corporation agrees to pay Mr. A. Healy a sum equivalent to Thirty Five (35) weeks of his normal salary as severance entitlements as outlined in Article 30.03A of the CPC/CUPW (EXT) Collective Agreement. The enhanced portion of this severance pay (seven weeks) will only apply if

grievs accumulés. Bien que le dossier semble indiquer que le directeur régional du Conseil, M. Peter Suchanek, et des représentants de Postes Canada avaient eu des discussions entre le 19 novembre 1998 et l'année 2002 afin de régler la situation de M. Healy, le syndicat n'a, à aucun moment pendant toute cette période, déposé au Conseil une réponse officielle à la demande de réexamen de M. Healy, traitant de l'essence véritable de la situation de ce dernier, à savoir sa demande visant à ce que ses griefs soient renvoyés à l'arbitrage dans les plus brefs délais. Il y a eu de nombreux autres retards indus. Donc, après un autre délai de quatre ans, la situation de M. Healy n'est toujours pas réglée.

[27] Premièrement, il importe de se pencher sur la question de savoir si la prétention du syndicat, selon laquelle le grief de M. Healy n'était lié d'aucune manière à un grief de congédiement, est admissible. La documentation que M. Healy a fournie au Conseil au cours de la présente instance inclut un projet de protocole d'accord entre lui-même, Postes Canada et le STTP. D'après la documentation soumise par ce dernier, le document en question lui a été remis lors d'une rencontre tenue au bureau du maître de poste à Brockville, le mardi 24 avril 1990. Le protocole d'accord non signé que, selon la documentation fournie par M. Healy, des représentants de Postes Canada et du STTP l'ont pressé de signer, est libellé dans les termes suivants:

Sous toutes réserves et sans établir de précédent à l'égard des positions que les parties pourraient souhaiter adopter à l'avenir dans des affaires semblables ou identiques, les parties conviennent par les présentes de ce qui suit:

1. M. A. Healy sera renvoyé par la Société canadienne des postes pour incapacité (mauvaise santé).
2. M. A. Healy présentera une nouvelle demande à Santé nationale et Bien-être social en vue d'obtenir l'autorisation de prendre sa retraite pour des raisons de santé. Si cette demande est approuvée, le renvoi pour incapacité sera modifié et deviendra une retraite pour raisons de santé, qui sera assortie de toutes les prestations qui s'appliquent à l'égard de l'employé en question.
3. Le renvoi de M. Healy pour incapacité par la Société canadienne des postes entrera en vigueur dès que M. Healy aura épuisé la totalité de ses congés annuels accumulés, qu'il commencera à utiliser le 30 avril 1990 (les congés annuels seront épuisés vers le 30 juin 1990).
4. La Société canadienne des postes s'engage à payer à M. Healy une somme équivalant à trente-cinq (35) semaines de salaire normal à titre d'indemnité de départ, ainsi qu'il est exposé à l'article 30.03A de la convention collective SCP/STTP (EXT). La portion bonifiée de cette indemnité de

National Health and Welfare refuse Mr. Healy's application to retire under ill health. This application must be made as soon as possible, but not later than June 30, 1990.

5. Mr. A. Healy does hereby remise, release and forever discharge the Canada Post Corporation from all manners of action, cause of action, claims or demands, of whatsoever kind of nature, which Mr. Healy ever had, now has, or can, shall or may hereafter have, as a result of, and in any way arising from, his employment or the termination of his employment with Canada Post Corporation.

[28] The text of this document makes it clear that the context in which the grievance of June 29, 1990 was filed by Mr. Healy was his proposed release from Canada Post for incapacity. With respect to his refusal to sign the offered Memorandum of Agreement, Mr. Healy's position is that he was ready to perform modified duties, felt entitled to do so, and did not feel that the termination of his employment with Canada Post was appropriate in the circumstances. The evidence also shows that the process of inducing Mr. Healy to retire rather than allowing him to continue on a modified status did not conclude until it was resolved ultimately when Mr. Healy retired from Canada Post on a medical pension, on October 1, 1990.

[29] In the face of these circumstances the contention by Mr. Bird and the position of the CUPW that the grievance of Mr. Healy could not be said to amount to a grievance in any way related to a dismissal grievance is hard to comprehend unless it is argued that there was in fact no dismissal grievance and that Appendix A contemplates in respect of a grievance "related to a dismissal grievance" there must be two grievances, an actual dismissal grievance and another related grievance. It is true there is no actual dismissal grievance. However, the meaning of the words "a grievance in any way related to a dismissal grievance," in Appendix A, in the Board's view, is more reasonably construed as meaning a grievance in the nature of a dismissal grievance or a grievance in any way related to an employee's dismissal. The fundamental notion, if clause 7(d) is considered, is apparently to remove grievances having serious implications for individual employees from the danger of being arbitrarily grouped into or indefinitely deferred into the backlog.

[30] The draft unsigned Memorandum of Agreement that was offered to Mr. Healy speaks of Mr. Healy's release, his release for incapacity, his retirement on

départ (sept semaines) ne s'appliquera que si Santé nationale et Bien-être social rejette la demande de M. Healy de prendre sa retraite pour raisons de santé. Cette demande doit être faite dès que possible, mais au plus tard le 30 juin 1990.

5. Par les présentes, M. A. Healy libère pour toujours la Société canadienne des postes de toute action, cause d'action, réclamation ou revendication, de quelque nature que ce soit, qu'il a pu à quelque moment que ce soit avoir, qu'il a présentement ou qu'il pourrait avoir à l'avenir, par suite ou du fait de son emploi à la Société canadienne des postes ou de son renvoi par celle-ci.

(traduction)

[28] Le texte de ce document indique clairement que M. Healy a formulé le grief du 29 juin 1990 en raison de son renvoi projeté par Postes Canada pour incapacité. En ce qui concerne son refus de signer le protocole d'accord, M. Healy fait valoir qu'il était disposé à s'acquitter de tâches modifiées, qu'il estimait qu'il en avait le droit et qu'il ne croyait pas que le renvoi de chez Postes Canada était approprié dans les circonstances. La preuve révèle également que le processus visant à amener M. Healy à prendre sa retraite plutôt que de lui permettre de continuer à travailler à un titre autre ne s'est achevé que lorsque M. Healy a finalement pris sa retraite pour des raisons de santé, le 1^{er} octobre 1990.

[29] Compte tenu de ces circonstances, il est difficile de comprendre la prétention de M. Bird et la position du STTP selon laquelle le grief de M. Healy ne pouvait être qualifié de grief lié de quelque manière que ce soit à un grief de congédiement, à moins que l'on fasse valoir qu'il n'y a eu dans les faits aucun grief de congédiement et que l'annexe A envisage que, relativement à un grief «se rapportant à un grief de congédiement», il doit y avoir deux griefs: un grief de congédiement comme tel et un grief connexe. Il est vrai qu'il n'y a pas eu de grief de congédiement comme tel. Cependant, de l'avis du Conseil, il est plus raisonnable de conclure que le «grief lié de quelque manière que ce soit à un grief de congédiement» à l'annexe A s'entend du grief qui est de la nature d'un grief de congédiement ou d'un grief lié de quelque manière que ce soit au congédiement d'un employé. L'objectif fondamental, si l'on examine l'alinéa 7d), est apparemment d'éviter que les griefs dont les conséquences pour des employés individuels sont graves soient groupés arbitrairement ou placés indéfiniment dans l'arriéré.

[30] Le projet du protocole d'accord non signé qui a été soumis à M. Healy traite du renvoi de ce dernier pour incapacité, de sa retraite pour raisons de santé et de la

medical grounds and the termination of his employment with Canada Post. In the Board' view, in the circumstances that Mr. Healy's acceptance of retirement on medical grounds was not entirely voluntary and indeed in his view resulted from a violation of the articles of the collective agreement that he argues required the designation of a rehabilitation position or modified duty assignment, it is not correct that the grievance of Mr. Healy is not in any way related to a dismissal grievance.

[31] Additionally, if the above chronology is considered, the discussion and interaction between Mr. Healy and the employer have continued to be ineffective in allowing Mr. Healy's position and concerns to be appreciated and appropriately acted on by the CUPW. An examination of the details of the chronology demonstrates a serious neglect of Mr. Healy's concerns and interests. There is a further concern. Even if Mr. Healy's grievances were consigned to the backlog, in accordance with the terms of Appendix A, it must be considered whether this was done arbitrarily or whether this was done based upon a rational, considered, basis. There is no indication that Mr. Healy's circumstances, including the importance of the grievances to him, the impact of a delay in hearing him in view of his restricted medical retirement situation and the state of his health were considered in assessing the priority to be given to his grievances. Appendix H of the applicable collective agreement, which is specifically referred to in both grievances, is also important in this context. Appendix H, which is alleged in both grievances to have been violated, directly concerns itself with a dismissal for incapacity. In all of the circumstances, the position that Mr. Healy's grievance was not in any way related to a dismissal grievance is not convincing.

[32] The issue of whether in the circumstances section 37 of the *Code* has been violated by CUPW must therefore be considered. In the circumstances, there is no suggestion that the bargaining agent is acting in a manner that was or is in bad faith. However, the question that must be considered is whether the union has acted in an arbitrary or discriminatory way in respect of Mr. Healy.

[33] It must be recalled as well that the present reconsideration panel is not the first Board consideration of this issue. The principal element in the union's defense is that it has not acted arbitrarily because Mr. Healy's grievance is part of a rational

fin de son emploi chez Postes Canada. De l'avis du Conseil, et compte tenu du fait que le consentement de M. Healy à prendre sa retraite pour des raisons de santé n'était pas tout à fait volontaire et que, en réalité, à son avis, il résultait d'une violation des articles de la convention collective qui, soutient-il, exigeaient qu'un poste de réadaptation soit désigné à son intention ou que des tâches modifiées lui soient attribuées, il n'est pas vrai que le grief de M. Healy n'est lié d'aucune manière à un grief de congédiement.

[31] En outre, examen fait des événements chronologiques exposés précédemment, les discussions et les rapports entre M. Healy et l'employeur n'ont pas permis non plus que la position de M. Healy ainsi que ses prétentions soient examinées comme il se devait par le STTP et qu'il y soit donné suite. Un examen détaillé des événements chronologiques démontre une grave négligence à l'égard des réserves et des intérêts de M. Healy. Ce n'est pas tout. Même si les griefs de M. Healy ont été placés dans l'arriéré, conformément à l'annexe A, il y a lieu de déterminer si cela résulte d'un acte arbitraire ou d'un motif raisonné et étudié. Rien n'indique que la situation de M. Healy, y compris l'importance des griefs pour lui, l'incidence d'un retard pour ce qui est de lui permettre d'être entendu sur la question de sa retraite restrictive pour des raisons de santé, et l'état de sa santé, ont été pris en considération dans l'évaluation de la priorité à donner à ses griefs. L'annexe H de la convention collective applicable, qui est mentionnée explicitement dans les deux griefs, est importante également dans le contexte. L'annexe H qui, selon les deux griefs, a été violée, porte directement sur le renvoi pour incapacité. Compte tenu de toutes les circonstances, l'argument selon lequel le grief de M. Healy n'était lié d'aucune manière à un grief de congédiement n'est pas convaincant.

[32] La question de savoir si, dans les circonstances, le STTP a violé l'article 37 du *Code*, doit par conséquent être examinée. Dans les circonstances, rien n'indique que l'agent négociateur agit ou a agi de mauvaise foi. Cependant, la question qu'il faut examiner est celle de savoir si le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire à l'endroit de M. Healy.

[33] Il faut rappeler également que le banc de révision actuel n'est pas le premier banc du Conseil à se pencher sur la question. L'élément principal de la défense du syndicat est que ce dernier n'a pas agi de manière arbitraire, car le grief de M. Healy fait partie

ordered process to deal as effectively and in as timely a manner as possible with a huge backlog of grievances. Based on the May 2002 Report that it submitted, the union contends that it is effectively pursuing the resolution of all of the outstanding grievances in an appropriate manner. In 1998, this position essentially was accepted by the panel under review. The question now facing the present panel is whether this decision should be reconsidered.

[34] The standard to be applied on applications for reconsideration has recently been conveniently set out in the Board's Regulations. The *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) section 44 indicates as follows:

APPLICATIONS FOR RECONSIDERATION

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and

(d) a decision made by a Registrar under section 3.

[35] This section of the *2001 Regulations* sets out and in effect codifies the Board's general policy in respect of applications for reconsideration. In the present case, there appear to be additional facts not brought to the attention of the Board in the first instance, which are now known. The first of these, and the most important in the view of the present panel, is that the position of the applicant with respect to the non application of Appendix A, which purportedly assigned his grievances to the backlog process, has now been known to the bargaining agent at least as of the date of October 26, 1998, the date of the decision of the panel under review.

[36] A second additional fact is that the passage of some four further years has not allowed Mr. Healy's

d'un processus rationnel et ordonné visant à traiter de manière efficace et dans les plus brefs délais une quantité énorme de griefs accumulés. Se fondant sur le rapport du mois de mai 2002 qui a été produit en preuve, le syndicat soutient qu'il tente effectivement de régler tous les griefs non encore réglés d'une manière convenable. En 1998, le banc initial a essentiellement souscrit à cette position. La question dont est saisi le banc actuel est de savoir si cette décision devrait être réexaminée.

[34] La norme à appliquer à l'égard des demandes de réexamen a été récemment énoncée de manière opportune dans le Règlement du Conseil. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) est libellé dans les termes suivants:

DEMANDES DE RÉEXAMEN

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[35] Cet article du *Règlement de 2001* énonce et, en fait, codifie la politique générale du Conseil relative aux demandes de réexamen. Dans la présente affaire, il semble que certains éléments aujourd'hui connus n'aient pas été portés à l'attention du banc initial du Conseil. L'un de ceux-là, et le plus important de l'avis du banc actuel, est le fait que la position du requérant relative à la non-application de l'annexe A, qui a censément eu pour effet d'intégrer ses griefs au processus de règlement des griefs accumulés, est connue de l'agent négociateur depuis le 26 octobre 1998 au moins, date à laquelle le banc initial a rendu sa décision.

[36] Deuxièmement, malgré le fait qu'il se soit écoulé quatre autres années environ, les griefs de M. Healy

grievances to be resolved or considered by an arbitrator.

[37] A third fact concerns the process followed by the bargaining agent with respect to the selection of grievances to be given priority consideration. In general, if the above cited materials and evidence are considered, it is evident that grievances that can be classified and grouped are being given prior consideration leaving grievances of a unique or individual nature to be deferred for later consideration. Mr. Healy's grievances have been identified as such individual or unique grievances and under the current approach do not appear likely to be given priority. It must be considered, in view of the period that has elapsed, whether such an approach might not in itself be arbitrary.

[38] Additionally, despite Mr. Healy's continued efforts during the past four years, it does not appear, despite the seriousness of his situation, his delicate health, and the continuing impact of the failure to resolve his concerns upon his situation, that sustained attention and consideration has been given to having his grievances (referred to arbitration on November 29, 1990 and December 11, 1990) actually arbitrated.

[39] Almost 12 years have slipped away. It is important to consider the legal principles therefore applicable to the present situation. Counsel for CUPW urged upon the Board a consideration of the decisions of the predecessor Board in *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852); and *A. da Silva et al.* (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869).

[40] In *Dave Mullin*, *supra*, the CLRB noted:

We are well aware of the severe consequences of the missed time limits for the complainant who has been deprived of the opportunity to have his dismissal arbitrated and we can sympathize with him. However, sympathy for the complainant is not grounds for the Board's intervention and the temptation to jump in because of adverse effects on a complainant must be resisted. The Board cannot allow itself to be drawn in merely because there is an apparent injustice. In a recent decision, *Valerie Hertz et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806), the Board made it clear that serious adverse effects on complainants is perhaps a reason to scrutinize the conduct of a bargaining agent more stringently, but it is not determinative of a breach of the union's duty of fair representation. In that case, three union members lost their jobs primarily because they had acted on advice from their bargaining agent which later turned out to be wrong. The Board

n'ont pas été réglés ni n'ont été examinés par un arbitre.

[37] Le troisième élément concerne le processus suivi par l'agent négociateur relativement à la sélection des griefs qui sont examinés en priorité. De manière générale, il ressort clairement des documents susmentionnés et de la preuve produite que les griefs qui peuvent être classifiés ou regroupés sont examinés en priorité, ce qui a pour effet de remettre à plus tard l'examen des griefs qui sont d'une nature particulière ou personnelle. Les griefs de M. Healy ont été qualifiés de griefs d'une nature particulière ou personnelle et, selon la méthode actuelle, ils ne sont guère susceptibles d'être examinés en priorité. Il y a lieu de déterminer, compte tenu du délai qui s'est écoulé, si une telle méthode pourrait en elle-même être arbitraire.

[38] En outre, en dépit des efforts constants de M. Healy au cours des quatre dernières années, de la gravité de sa situation, de sa santé fragile et de l'impact soutenu qu'a eu l'omission de régler les questions le concernant, il ne semble pas que l'on ait veillé de manière soutenue à ce que ses griefs fassent bel et bien l'objet d'une sentence arbitrale (ils ont été renvoyés à l'arbitrage le 29 novembre 1990 et le 11 décembre 1990 respectivement).

[39] Près de 12 ans se sont écoulés. Il importe d'examiner les principes juridiques qui s'appliquent par conséquent à la présente situation. L'avocat du STTP a prié le Conseil d'examiner les décisions de son prédécesseur dans les affaires *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852); et *A. da Silva et autre* (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869).

[40] Dans l'affaire *Dave Mullin*, précitée, le CCRT a indiqué ce qui suit:

Nous sommes bien conscients des graves conséquences du non-respect du délai pour le plaignant, qui s'est vu privé de la possibilité de faire porter son congédiement à l'arbitrage, et nous pouvons avoir de la sympathie pour lui. Toutefois, cette sympathie ne saurait justifier l'intervention du Conseil, qui doit résister à la tentation d'agir en raison des conséquences néfastes de la situation pour un plaignant. Le Conseil ne peut pas se laisser attirer dans une affaire simplement parce qu'il y a manifestement eu une injustice. Dans une décision rendue récemment dans *Valerie Hertz et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806), le Conseil a clairement déclaré que le fait que les plaignantes avaient subi de graves conséquences pouvait justifier un examen plus poussé de la conduite de l'agent négociateur, sans toutefois constituer la preuve d'un manquement du syndicat à son devoir de représentation juste. Dans cette affaire, trois syndiquées avaient

dismissed the complaints by the union members because it was satisfied that the union officials involved had not acted with any unlawful motives and had given the advice in good faith. Speaking about the adverse effects on the complainants, the Board said:

“... The Board has said often that we do not sit in appeal from decisions of union officials when dealing with section 37 complaints. Nor should the Board be swayed by the results or the impact of seemingly wrongful tactics or decisions by trade unions even if it means that persons such as the complainants in this case have been seriously adversely affected by such decisions. **The Board must take itself beyond these often tempting and persuasive influences and look neutrally at the manner in which the decision was made. Absent unlawful motives, or seriously negligent conduct, the Board should resist the temptation to interfere.**

(pages 101; and 14,267; emphasis added)”

We agree and would add that the Board must be cautious to use its supervisory powers over the duty of fair representation to detect and remedy only **abuses** of exclusive representation authority by bargaining agents. This is the mischief sought to be caught by the legislation; it is not intended to be used to repair perceived defects in the system or to correct apparent injustices. This was clearly what was being said by the full Board in *Brenda Haley*, *supra*.

The underlying concern is, of course, the potential adverse impact of unwarranted Board intrusion in the collective bargaining process. If a union is to be found guilty of violating section 37 of the *Code* every time it misses a time limit in a dismissal grievance then what is the point of the parties negotiating these time provisions and including them in their collective agreements? In this particular case, an arbitrator has dealt with the missed time limits and sustained CPC's protection under the relevant provisions of the collective agreement. He did so after considering virtually the same circumstances which we have before us about the union's handling of the grievance and decided **not** to exercise his discretion under the collective agreement to waive the time limits. In these circumstances, it would be wrong in our opinion for the Board to use this complaint as an excuse (and it would be a flimsy excuse) to provide the union with a means to get around the arbitrator's ruling. Before the Board uses its extraordinary remedial powers to intervene in these situations to negate provisions in collective agreements which parties have negotiated in good faith, there surely has to be solid grounds for doing so. There are no such grounds here and the complaint is dismissed accordingly.

(pages 82-83; and 14,213-14,214)

perdu leur emploi essentiellement parce qu'elles avaient suivi les conseils de leur agent négociateur, qui s'était trompé. Le Conseil a rejeté les plaintes des syndiquées parce qu'il était convaincu que les représentants syndicaux en cause n'avaient pas agi pour des motifs illégaux et qu'ils avaient donné leurs conseils de bonne foi. Lorsqu'il a parlé des conséquences fâcheuses que les plaignantes avaient subies, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«... Le Conseil a souvent déclaré qu'il n'est pas un tribunal d'appel des décisions des dirigeants syndicaux lorsqu'il statue sur les plaintes déposées en vertu de l'article 37. Il ne devrait pas non plus être influencé par les résultats ou par l'effet que peuvent avoir des tactiques ou des décisions syndicales qui peuvent sembler mauvaises, même si des personnes comme les plaignantes ont été durement touchées. **Le Conseil doit mettre de côté ces influences souvent tentantes et persuasives et juger impartialement de la façon dont la décision a été prise. Si personne n'a agi de façon illégale et n'a fait preuve de négligence grave, il devrait résister à la tentation d'intervenir.**

(pages 101; et 14,267; c'est nous qui soulignons)»

Nous sommes d'accord, et nous tenons à ajouter que le Conseil doit utiliser avec prudence ses pouvoirs de surveillance à l'égard du devoir de représentation juste, de façon à relever et à corriger seulement les **abus** du pouvoir exclusif de représentation des agents négociateurs. C'est ce genre de mal que la loi est censée prévenir; la loi n'a pas été conçue pour corriger d'apparents défauts du système, ni pour remédier à des injustices manifestes. C'est clairement ce que le Conseil, siégeant en séance plénière, a précisé dans *Brenda Haley*, *supra*.

La préoccupation sous-jacente à tout cela a bien entendu trait aux répercussions néfastes d'une intervention injustifiée du Conseil dans la négociation collective. Si un syndicat doit être jugé coupable d'avoir violé l'article 37 du *Code* chaque fois qu'il ne respecte pas un délai dans le cas d'un grief concernant un congédiement, à quoi sert-il aux parties de négocier des dispositions portant sur les délais et de les inclure dans leurs conventions collectives? Dans la présente affaire, un arbitre s'est prononcé sur le non-respect du délai et il a donné gain de cause à la Société, en vertu des dispositions pertinentes de la convention collective. Il l'a fait après avoir étudié à peu près les mêmes faits que ceux dont nous avons été saisis au sujet de la façon dont le syndicat avait traité le grief et il a décidé de ne **pas** exercer le pouvoir d'annuler le délai que lui accorde la convention collective. Dans ces conditions, nous estimons que le Conseil serait mal venu de se servir de la présente plainte comme d'un prétexte (et d'un prétexte bien mince) pour donner au syndicat un moyen de contourner la sentence arbitrale. Avant que le Conseil invoque ses pouvoirs de redressement extraordinaires pour intervenir dans des situations comme celle-là, en réduisant à néant des dispositions de conventions collectives que les parties ont négociées de bonne foi, il doit sûrement avoir de bonnes raisons de le faire. Ces raisons n'existent pas en l'espèce; la plainte est donc rejetée.

(pages 82-83; et 14,213-14,214)

[41] And in *A. da Silva et al.*, *supra*, the predecessor Board indicated:

The grievances giving rise to this complaint were processed and referred to arbitration. CUPW intended to arbitrate the complainant's grievances. The grievances however were not brought to the second level of the grievance procedure in a timely fashion. The representation under scrutiny is the conduct of the union and in particular the conduct of the union officials responsible for processing the complainant's suspension grievances.

There are no allegations, nor is there evidence, of bias, prejudice, ulterior motive or any animus against the complainants on the part of the officials who committed the error.

It is well known that a considerable number of grievances are processed through the CUPW/CPC grievance procedure. It would not be surprising if there were errors. Indeed there have been. See *Don Greenwood et al.* (1990), 80 di 157; and 90 CLLC 16,034 (CLRB no. 795); *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852); and *Cathy Miller* (1991), 84 di 122 (CLRB no. 854).

In *Cathy Miller*, *supra*, the Board said:

"It might be argued that any reasonable person would conclude that the consequence of CUPW running such a system, and using the system in the way it seems to do, would inevitably be mistakes, some of which would be bound to have serious consequences; such mistakes, arising inevitably out of system that any reasonable person could recognize as being seriously flawed, would in reality fall into the category of serious negligence.

On the other hand, this is the system that the membership of CUPW has established and tolerates. The Board's jurisprudence in duty of fair representation complaints follows fairly consistently the line that the system adopted by a union is basically its own business; that the Board has no mandate to reform a union system in order to make it more perfect; that the Board's role, in respect of duty of fair representation complaints, is to ensure that the system has worked as it is apparently intended to work, without the complainant's situation being handled outside the norm. ...

(page 132)"

The Board dealt at length with the duty of fair representation test in *Cathy Miller*, *supra*, and had this to say:

"In viewing failures by unions in their representation of employees, the CLRB, other labour relations boards and the courts have distinguished between negligence that is merely 'simple' and negligence that is 'serious'. In the *Brenda Haley* case (see *Brenda Haley* (1980), 41 di 295; [1980] 3 Can LRBR 501; and 81 CLLC 16,070 (CLRB no. 271); and *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)), the full Board in plenary session

[41] En outre, dans l'affaire *A. da Silva et autre*, précitée, le prédécesseur du Conseil actuel a indiqué ceci:

Les griefs qui ont donné lieu à la présente plainte ont été traités et renvoyés à l'arbitrage. Le SPC entendait bien les faire entendre par un arbitre. Toutefois, les griefs n'ont pas été renvoyés au deuxième palier de la procédure dans les délais prescrits. Nous devons donc déterminer si le SPC et plus particulièrement ceux de ses représentants qui étaient responsables du traitement des griefs présentés par les plaignants pour protester contre leur suspension ont manqué à leur devoir de représentation juste.

Il n'y a pas eu la moindre allégation ni le moindre indice de parti pris, de motifs cachés, d'animosité ou d'intentions malveillantes quelconques des responsables vis-à-vis des plaignants.

Personne n'ignore qu'un grand nombre de griefs sont traités dans le cadre de la procédure de règlement des griefs sur laquelle le SPC et la Société se sont entendus. Il n'est donc pas surprenant que des erreurs puissent se produire, et il en existe bon nombre d'exemples. Voir *Don Greenwood et autres* (1990), 80 di 157; et 90 CLLC 16,034 (CCRT n° 795); *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852); et *Cathy Miller* (1991), 84 di 122 (CCRT n° 854).

Dans *Cathy Miller*, *supra*, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«On pourrait dire que toute personne raisonnable devrait conclure que, si le SPC a adopté un système comme celui-là et qu'il l'utilise de la façon dont il semble le faire, les erreurs sont inévitables, et que certaines d'entre elles doivent fatalement avoir de graves conséquences; en fait, des erreurs comme celles-là, qui découleraient fatalement d'un système que toute personne raisonnable considérerait comme nettement déficient, seraient considérées comme des cas de négligence grave.

D'autre part, ce système, c'est celui que les membres du SPC ont établi et qu'ils tolèrent. Dans les décisions qu'il a rendues sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil a dans l'ensemble été fidèle au principe selon lequel le système adopté par un syndicat est somme toute son affaire; que le Conseil n'a pas qualité pour réformer un système syndical afin de le perfectionner; que, dans le contexte des plaintes de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil doit s'assurer que le système a fonctionné comme il semble être censé le faire, et que le cas du plaignant n'a pas été traité de façon différente de la norme...

(page 132)»

Le Conseil a traité à fond du critère applicable au devoir de représentation juste dans *Cathy Miller*, *supra*; il a déclaré:

«Dans leur examen des affaires où des syndicats ont manqué à leur devoir de représentation, le CCRT, les autres conseils des relations du travail et les tribunaux ont établi une distinction entre la négligence «simple» et la négligence «grave». Dans l'affaire *Brenda Haley* (voir *Brenda Haley* (1980), 41 di 295; [1980] 3 Can LRBR 501; et 81 CLLC 16,070 (CCRT n° 271); et *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)), le Conseil, siégeant en

made a policy decision that 'simple negligence' was not a breach of the duty of fair representation but that seriously negligent conduct would equate to arbitrariness and be in violation of section 37. Similarly the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509; and (1984), 84 CLLC 14,043 said in effect that union representation must be 'without serious or major negligence' (pages 527; and 12,188) and in *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Code*, [1990] 1 S.C.R. 1330, repeated that a union must represent the employee without 'serious negligence' (page 1349).

...

A recent decision of the Board, *Don Greenwood et al.* (1990), 80 di 157; and 90 CLLC 16,034 (CLRB no. 795), dealt with the failure of CUPW to file a grievance within the time limit specified in the collective agreement. The grievance had to do with a matter of considerably less gravity than is the case here, but the facts surrounding the union's failure were far less straightforward than the situation in this matter. The Board characterized that failure as 'simple negligence' and not, as such, a violation of the section of the *Code*.

Our problem is to decide whether CUPW's failure was 'simple' or 'serious' negligence. The facts in *Brenda Haley, supra*, and *Don Greenwood et al., supra*, convinced the Board in each instance that the negligence was simple. The Quebec Labour Court has defined serious or gross negligence in *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231, as '... an attitude marked either by gross error, by serious mistake committed by its representatives, by an unforgivable omission of requisite precautions, by an acknowledged or obvious lack of fitness, or by a manifest lack of concern...'

(pages 130-131)"

Should the union be held strictly liable for a procedural error resulting in the failure to arbitrate the merits of the grievances giving rise to this complaint?

The Ontario Labour Relations Board said in *I.T.E. Industries Limited*, [1980] OLRB Rep. July 1001:

"It is clear that in order to establish a breach of section [68], a complainant must do more than demonstrate an honest mistake or even negligence. The union must have committed a 'flagrant error' consistent with a 'non caring attitude', or have acted in a manner that is 'implausible' or 'so reckless as be unworthy of protection'. In other words, the trade union's conduct must be so unreasonable, capricious, or grossly negligent, that the Board can conclude that the union simply did not give sufficient consideration to the individual employee's concerns. Honest mistakes or innocent misunderstandings are clearly beyond these parameters and do not attract liability.

(page 1008)"

séance plénière, a rendu une décision de principe en disant que la «simple négligence» ne constitue pas un manquement au devoir de représentation juste, mais que la négligence grave équivaut à une conduite arbitraire et constitue une violation de l'article 37. Dans la même veine, la Cour suprême du Canada a déclaré dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509; et (1984), 84 CLLC 14,043, que la représentation syndicale doit être «sans négligence grave ou majeure» (pages 527; et 12,188). Dans *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du Travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330, elle a répété que le syndicat doit représenter l'employé sans «négligence grave» (page 1349).

...

Dans une décision récente, *Don Greenwood et autres* (1990), 80 di 157; et 90 CLLC 16,034 (CCRT n° 795), le Conseil s'est prononcé sur une affaire où le SPC n'avait pas présenté un grief dans le délai prévu par la convention collective. Il s'agissait d'une question beaucoup moins grave que dans la présente affaire, mais les faits qui entouraient le manquement du syndicat étaient aussi beaucoup moins simples. Le Conseil avait alors qualifié le manquement de «simple négligence», ce qui ne constituait donc pas une violation de l'article 37 du *Code*.

Dans la présente affaire, ce qui nous pose un problème, c'est de savoir si le manquement du SPC constitue une négligence «simple» ou «grave». Dans *Brenda Haley, supra*, et dans *Don Greenwood et autres, supra*, les faits ont convaincu le Conseil que le syndicat ne s'était rendu coupable dans chaque cas de simple négligence. Dans *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231, le Tribunal du Travail du Québec a défini la négligence grave ou majeure d'un syndicat comme «... une attitude marquée soit par l'erreur grossière, par la faute lourde commise par ses représentants, par une omission impardonnable des précautions requises, par un manque d'habileté notoire et évident, par une insouciance manifeste...»

(pages 130-131)»

Le syndicat doit-il être jugé entièrement responsable d'une erreur de procédure qui a eu pour résultat d'empêcher l'arbitrage au fond des griefs ayant donné lieu à la présente plainte?

Dans *I.T.E. Industries Limited*, [1980] OLRB Rep. July 1001, la Commission des relations de travail de l'Ontario a formulé les observations suivantes:

«Il est évident que pour prouver que l'article 60 a été violé, un plaignant doit faire plus que démontrer qu'il y a eu erreur involontaire ou même négligence. Le syndicat doit avoir commis une erreur flagrante qui dénote une attitude insouciance, ou doit avoir agi d'une façon qui est invraisemblable ou négligente au point qu'elle ne mérite pas de protection. En d'autres termes, la conduite du syndicat doit être tellement déraisonnable, capricieuse ou négligente que la Commission pourrait conclure que le syndicat n'a tout simplement pas étudié suffisamment le cas de l'employé concerné. Des erreurs ou des malentendus involontaires ne répondent de toute évidence pas à ces critères et n'entraînent pas de responsabilité.

(page 1008; traduction)»

This panel is aware of the consequences of the missed time limits for the complainants; da Silva's 20-day suspension resulted in a loss of 22 days' pay and benefits and Snider's 40-day suspension resulted in the loss of 40 days' pay and 2 months' benefits. And they have been deprived of the opportunity to have their suspension grievances arbitrated on their merits. Although we can sympathize with the complainants, sympathy is not ground for Board intervention. In *Dave Mullin, supra*, the consequences for the complainant were more critical in that he was dismissed from his employment because the union missed a crucial time limit while processing his grievance to arbitration. Nevertheless the Board said that although serious adverse effect on complainants is a reason to scrutinize the conduct of a bargaining agent more strictly, it is not determinative of a violation of the union's duty of fair representation.

The Board's role in reviewing the union's duty under section 37 of the *Code* is not concerned with and does not apply to internal union matters other than to ensure that the trade union does not act in a manner that is discriminatory, arbitrary or in bad faith. When the subject-matter of the complaint is a complainant's dissatisfaction with the nature of the internal union procedures concerning the processing of his grievance, section 37 is not intended, nor is it to be used, as an avenue to appeal internal union processes.

In *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304), the Board made the following comments:

"It is not the Board's task to reshape union priorities, allocate union resources, comment on leadership selection, second guess its decisions, or criticize the results of its bargaining. It is our task to ensure it does not exercise its exclusive majoritarian based authority unfairly or discriminatorily. Union decision makers must not act fraudulently or for improper motives such as those prohibited by human rights legislation or out of personal hostility, revenge or dishonesty. They must not act arbitrarily by making no or only a perfunctory or cursory inquiry into an employee's grievance. The union's duty of fair representation does not guarantee individual or group union decision makers will be mature, wise, sensitive, competent, effectual or suited for their job. It does not guarantee they will not make mistakes. The union election or selection process does not guarantee competence any more than the process does for those selected to act in other democratic institutions such as Parliament or appointees to administrative agencies.

(pages 324; 131; and 615)"

Time limits are valid features of collective agreements. They apply to employers as well as to unions. They are designed to help ensure finality with respect to the resolution of disputes. They also assist to buttress stability in industrial relations for

Nous sommes conscients des conséquences du non-respect du délai prévu pour les plaignants; la suspension de 20 jours de M. da Silva s'est soldée par une perte de 22 jours de rémunération et d'avantages sociaux, tandis que la suspension de 40 jours de M. Snider lui a fait subir une perte de 40 jours de rémunération et de 2 mois d'avantages sociaux. En outre, les plaignants n'ont pas pu faire arbitrer au fond les griefs qu'ils avaient présentés pour contester leur suspension. Cela dit, et bien que nous puissions avoir de la sympathie pour eux, la sympathie ne justifie pas l'intervention du Conseil. Dans *Dave Mullin, supra*, les conséquences pour le plaignant étaient plus graves encore, étant donné qu'il avait perdu son emploi parce que le syndicat n'avait pas respecté un délai très important au moment de renvoyer son grief à l'arbitrage. Néanmoins, le Conseil avait alors déclaré que, bien que la gravité des conséquences des erreurs pour les plaignants puisse justifier un examen plus attentif de la conduite de l'agent négociateur, elle ne suffit pas, à elle seule, pour qu'on puisse déterminer que celui-ci a manqué à son devoir de représentation juste.

Lorsqu'il analyse la façon dont le syndicat s'acquitte de son devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*, le Conseil ne s'occupe pas des affaires syndicales internes, et il n'a d'ailleurs pas à s'en occuper, sauf pour s'assurer que le syndicat n'agit pas de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. Quand quelqu'un dépose une plainte parce qu'il est mécontent de la nature des procédures syndicales internes de traitement de son grief, l'article 37 n'a pas pour but de servir de recours contre cette procédure, et ce n'est pas à cela que cet article doit servir.

Dans *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304), le Conseil a dit ce qui suit:

«Il n'incombe pas au Conseil de changer les priorités d'un syndicat, de distribuer les ressources de ce dernier, de commenter le choix de ses dirigeants, de se substituer à lui dans la prise de ses décisions ou de critiquer les résultats de ses négociations. Notre tâche consiste à veiller à ce qu'il ne fasse pas preuve d'injustice ou de discrimination en exerçant le pouvoir exclusif de la majorité. Les décisionnaires des syndicats ne doivent pas agir avec duplicité ou pour des raisons inadéquates, comme celles qu'interdit la législation sur les droits de la personne, ou par antipathie personnelle, esprit de vengeance ou malhonnêteté. Ils ne doivent pas se montrer arbitraires en ne faisant pas d'enquête ou en ne menant qu'une enquête hâtive ou superficielle sur le grief d'un employé. Le devoir de représentation juste ne garantit pas au groupe ni à l'individu que les décisionnaires des syndicats seront mûrs, sages, sensibles, compétents, efficaces et que leur emploi leur convient. Il ne garantit pas qu'ils ne feront pas d'erreurs. Le fait que les dirigeants syndicaux soient élus ou choisis ne les rend pas nécessairement compétents, pas plus que les membres élus d'autres institutions démocratiques comme le Parlement, ou les fonctionnaires désignés à des postes au sein de services administratifs.

(pages 324; 131; et 615)»

Les délais fixés dans les conventions collectives sont valides. Ils s'appliquent tant aux employeurs qu'aux syndicats. Ils sont conçus de façon à assurer le caractère définitif du règlement des différends. Ils contribuent aussi à renforcer la stabilité des

the mutual benefit of all parties (see *Cathy Miller, supra*, pages 126-127).

...

On the basis of the particular facts of this case, the conduct of the union giving rise to the complaint suggests that a simple mistake was made. There is no evidence of any kind before this panel to raise even the slightest suspicion that the union's failure to process the grievances amounted to anything more than an oversight.

(pages 66-70)

[42] The decision of the Federal Court of Appeal in *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foreman, Local 514 v. Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] F.C. J. No. 1929 (Quicklaw) was also cited to the Board. There, Evans, J.A. speaking for the Court indicated:

... In order to establish that the union's process was arbitrary, and hence in breach of section 37, a member must satisfy the Board that the union's investigation into the grievance was no more than cursory or perfunctory.

[43] Counsel for CUPW also brought to the Board's attention a passage from *Yvonne Misiura*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305:

[15] The purpose of section 37 of the *Code* is to censor discriminatory or bad faith conduct by a union and its representatives in the representation of employees pursuant to a collective agreement. The Board's role is to review the union's internal decision-making process, not the merits of grievances.

[16] A union's conduct must be assessed on the basis of five principles set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, which can be summarized as follows:

1. The union, because of its status as the exclusive bargaining agent for a bargaining unit, must treat all members of the unit fairly.
2. An employee does not have an absolute right to arbitration; the union enjoys considerable discretion in this regard.
3. After conducting a thorough investigation and considering the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests, the union must exercise its discretion in good faith.
4. The decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

relations du travail, dans l'intérêt mutuel de toutes les parties (voir *Cathy Miller, supra*, pages 126-127).

...

Compte tenu des faits, la conduite du syndicat qui a donné lieu à la plainte laisse entendre qu'on ne peut lui reprocher qu'une simple erreur. Rien dans la preuve ne laisse le moins entendre que, en ne traitant pas les griefs de la façon voulue, le syndicat ait agi autrement que par inadvertance.

(pages 66-70)

[42] La décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foreman, Local 514 c. Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. n° 1929 (Quicklaw), a été citée également à l'intention du Conseil. Dans cette affaire, le juge Evans, se prononçant pour la Cour, a dit ceci:

... Pour prouver le traitement arbitraire du syndicat et, par conséquent, son manquement à l'article 37, le plaignant doit convaincre le Conseil que les investigations faites par le syndicat au sujet du grief étaient juste pour la forme.

[43] L'avocat du STTP a porté à l'attention du Conseil également un passage tiré de la décision *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305:

[15] L'article 37 du *Code* interdit à un syndicat ou à ses représentants d'agir de façon discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'ils sont appelés à représenter des employés en application d'une convention collective. Le rôle du Conseil consiste à examiner le processus décisionnel interne du syndicat, non pas le bien-fondé des griefs.

[16] La conduite d'un syndicat doit être évaluée eu égard aux cinq principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans *Gilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, qui peuvent être résumés comme suit:

1. En raison de son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation, tous les membres du syndicat ont droit à une représentation juste et raisonnable.
2. L'employé n'a pas le droit absolu à l'arbitrage et le syndicat exerce une grande discrétion à cet égard.
3. Après avoir mené une enquête exhaustive et examiné l'impact du grief sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes, le syndicat doit de bonne foi exercer sa discrétion.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injustifiée.

5. The union's representation must be genuine, undertaken with integrity and competence, and without serious negligence or hostility towards the employee.

(pages 5; and 310)

[44] In addition to these authorities cited by counsel for CUPW it is also useful to consider a portion of a commentary forwarded to the Board's attention as part of the employer's book of documents, which counsel for both CUPW and the employer urged upon the Board in argument. This commentary, written by an experienced labour arbitrator, Mr. Kevin Burkett, was entitled "Cost of Delay in Labour Arbitrations: Is there a Silver Lining?" and directly considered the backlog process at Canada Post. Mr. Burkett commented in part:

The Process at Canada Post

The process that I am most familiar with is that in place between Canada Post and the Canadian Union of Postal Workers (C.U.P.W.), a process introduced to deal with a backlog of over 100,000 grievances pending arbitration and the cost associated with disposing of these grievances in the usual way. The labour relations between these parties has been the subject of much criticism over the years. However, their preparedness to tackle the arbitration issue in a bold and innovative manner is to be commended. The experiment, which has become the normal way of doing things at Canada Post, is, in my view, one of the success stories of Canadian labour relations in the 1990's. It is a story that has lessons for all of us who practise in the field of labour relations and are concerned with the direction that labour arbitration is taking.

In 1992, Canada Post and C.U.P.W. agreed to adopt a new arbitration process for all cases except discharge and national policy grievances - in other words, a new process for the bulk of the approximately 20,000 grievances that are filed each fiscal year. Fittingly, it is referred to as the "regular" process. The hallmarks of this process are:

- the scheduling of a docket of cases for each day of hearing (up to 40 grievances);
- intense pre-hearing settlement discussions between local union and management officials;
- an informal expedited hearing process with minimal use of witnesses, no lawyers, and evidence only as required by the chair;
- hearings at company offices and plants;

5. La représentation du syndicat doit être authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou hostilité envers l'employé.

(pages 5; et 310)

[44] En plus de ces décisions citées par l'avocat du STTP, il est utile d'examiner un passage d'un commentaire porté à l'attention du Conseil et tiré du recueil de documents de l'employeur, dont l'avocat du STTP et celui de l'employeur ont prié le Conseil de prendre connaissance au cours de l'argumentation. Ce commentaire, rédigé par un arbitre chevronné dans le domaine des relations du travail, M. Kevin Burkett, est intitulé «Cost of Delay in Labour Arbitrations: Is there a Silver Lining?», et porte directement sur le processus de règlement des griefs accumulés mis en place à Postes Canada. M. Burkett a dit notamment ceci:

Le processus en vigueur à Postes Canada

Le processus que je connais le mieux est celui qu'appliquent Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP), un processus mis sur pied pour régler la question de l'arriéré de plus de 100 000 griefs en attente d'une audience d'arbitrage et des coûts liés au règlement de ces griefs de la manière habituelle. Les relations de travail entre ces parties ont été l'objet de multiples critiques au fil des ans. Cependant, leur désir de résoudre la question de l'arbitrage d'une manière énergique et novatrice est digne de mention. L'expérience, qui est devenue la manière courante de faire les choses à Postes Canada, est à mon avis l'une des réussites du monde des relations du travail au Canada dans les années 1990. C'est une expérience dont nous tous, qui pratiquons dans le domaine des relations du travail et sommes intéressés à l'orientation que prennent les relations du travail, devons tirer profit.

En 1992, Postes Canada et le STTP ont convenu d'adopter un nouveau processus d'arbitrage pour tous les cas, à l'exception des griefs de congédiement ou des griefs collectifs nationaux - en d'autres termes, un nouveau processus pour le gros des 20 000 griefs environ qui sont formulés au cours d'un exercice. À juste titre, on l'appelle le processus «ordinaire». Les grandes caractéristiques de ce processus sont les suivantes:

- mise au rôle de causes pour chaque journée d'audience (jusqu'à 40 griefs);
- discussions intenses en vue d'un règlement préalable à l'audience entre la section locale et les représentants de la direction;
- procédure d'audience sans formalité, rapide, dans le cadre de laquelle on a le moins possible recours à des témoins, on n'a recours à aucun avocat et on produit une preuve dans la mesure seulement où cela est jugé nécessaire par le président;
- tenue d'audiences dans les bureaux et les établissements de la société;

- the issuance of short, one- or two-page abbreviated awards within a few days of the hearing; and
- the absence of prejudice or precedent.

In the normal course, four to 10 arbitrations are presented in a hearing day. The number has declined in recent years as the backlog has been eaten away. Each side, represented by its respective local spokesperson, makes a short oral presentation of no more than 10-15 minutes. The chair asks questions in order to clarify the facts and issues. It is only in the rarest of cases that evidence is required. The chair then issues an oral award to be confirmed in writing, or reserves and issues an abbreviated written award within a few days. These awards are no longer than a page or two. In addition to the more than 68,000 grievances that have been disposed of from the old backlog, approximately 100,000 new grievances have been disposed of since 1992, including 18,797 resolved in the grievance procedure; 68,973 resolved at the pre-arbitration stage; 1,565 resolved at formal arbitration; and 8,946 resolved at regular arbitration.

The labour relations impact has been profound. At the grassroots level, individual grievances that would disappear into the morass are for the most part heard and disposed of within six months. Instead of questioning the process and the benefits of collective bargaining, individual employees have come to better appreciate, on the one hand, the benefits of industrial democracy (a quick answer for real workplace problems) and, on the other, the futility of filing grievances that have no merit. Not surprisingly, the monthly rate of referral to arbitration has declined from 2,239 grievances per month in 1993 to around 1,500 grievances per month at present, a reduction of more than one-third. As importantly, the "regular" process has fostered a business-like and productive relationship at the local level. For every grievance that is heard at arbitration, seven are settled in pre-arbitration discussions. Local officials on both sides are realistically assessing the merits of individual grievances, and in addition to developing advocacy skills in the presentation of cases are making thousands of agreements.

The impact is to solidify relationships at the local level, to the benefit of the overall relationship between the parties. In addition to providing a real impetus towards an improved relationship at the national level, the regular process has resulted in substantial dollar savings to the benefit of both the union and the company. Apart from legal fees and payment for meeting rooms, neither of which are incurred in the "regular" process, expenditures on arbitrators' fees have been about 30 percent of what they would have been had the same 8,948 awards been issued after a single day of hearing for each one. Indeed, in Ontario where, on average, each day of sitting under the expedited process has resulted in 4.2 awards, the cost is less than 25 percent of what it would have been had each of these cases been heard separately in a single day.

- ordonnances brèves, d'une ou deux pages, dans un délai de quelques jours suivant l'audience;
- procédures tenues sous toute réserve et sans établir de précédent.

Dans le cadre normal des affaires, quatre à dix séances d'arbitrage sont tenues chaque jour d'audience. Le nombre a diminué au cours des dernières années du fait que l'arriéré n'est plus ce qu'il était. Chaque partie, représentée par son porte-parole local respectif, fait une brève présentation orale, qui ne dure pas plus de 10 à 15 minutes. Le président pose des questions pour clarifier les faits et les points en litige. Il est très rare qu'une preuve soit produite. Le président prononce ensuite une sentence arbitrale à l'audience, qui doit être confirmée par écrit, ou prend le tout en délibéré et rend par écrit une sentence arbitrale abrégée dans un délai de quelques jours. Ces sentences ne prennent pas plus d'une ou deux pages. En plus des 68 000 griefs au moins qui ont été réglés et qui faisaient partie de l'ancien arriéré, approximativement 100 000 nouveaux griefs ont été réglés depuis 1992, dont 18 797 dans le cadre de la procédure de règlement des griefs; 68 973 griefs ont été réglés à l'étape préalable à l'arbitrage; 1 565 griefs ont été réglés dans le cadre de l'arbitrage tenu en bonne et due forme; et 8 946 griefs ont été réglés dans le cadre d'un arbitrage ordinaire.

Les répercussions sur les relations du travail ont été profondes. Au niveau local, les griefs individuels qui se perdraient dans la paperasserie sont, pour la plupart, entendus et réglés dans un délai de six mois. Plutôt que de mettre le processus en doute ainsi que les avantages de la négociation collective, les employés apprécient maintenant davantage les bienfaits de la démocratie industrielle (une solution rapide aux problèmes véritables en milieu de travail) et comprennent mieux combien il est futile de formuler des griefs qui n'ont aucun bien-fondé. Il n'est pas étonnant que le taux mensuel de renvoi à l'arbitrage ait passé de 2 239 griefs en 1993 à environ 1 500 griefs à l'heure actuelle, ce qui représente une réduction de plus du tiers. Tout aussi important est le fait que le processus «ordinaire» a favorisé l'établissement de rapports professionnels et productifs au niveau local. Pour chaque grief entendu en arbitrage, sept griefs sont réglés dans le cadre de discussions préalables à celui-ci. Les représentants locaux des deux parties évaluent avec réalisme le bien-fondé des griefs individuels et, en plus d'acquiescer des aptitudes de plaideur dans la présentation des cas, arrivent à conclure des milliers d'ententes.

Cela a pour effet de solidifier les relations au niveau local, au profit de la relation entre les parties dans son ensemble. En plus de constituer une véritable incitation à améliorer les relations au niveau national, le processus ordinaire a entraîné des économies substantielles tant pour le syndicat que pour la société. Mis à part les honoraires d'avocats et les coûts de location des salles de réunion, qui n'existent pas dans le cadre du processus «ordinaire», les dépenses relatives aux honoraires des arbitres représentent environ 30 pour cent de ce qu'elles auraient été si les mêmes 8 948 sentences arbitrales avaient été prononcées au terme d'une seule journée d'audience dans chaque cas. De fait, en Ontario où, en moyenne, chaque journée d'audience sous le régime du processus accéléré a débouché sur 4,2 sentences arbitrales, les coûts représentent moins de 25 pour cent de ce qu'ils auraient été si chacun de ces cas avait été entendu séparément dans une seule journée.

It is easy to say in retrospect that these parties did the only sensible thing in the context of a relationship that deals with over 20,000 new grievance referrals a year. However, these parties took a number of innovative measures than ran counter to what was then, and remains now, the prevalent thinking; measures that, in my view, have broader application than to this particular relationship:

- rejecting the idea that every grievance is of equal importance and must be given the “full” treatment;
- understanding that, if a differentiation is to be made, it must be made in a precise way in the collective agreement, and not on a case-by-case basis, where decisions are subject to political pressures from both sides;
- accepting that each case need not serve as a precedent, thereby obviating the need for lawyers and for elaborate written reasons;
- understanding that the individuals charged with administering the collective agreement at the local level are in the best position to resolve “regular” grievances; and
- understanding that arbitrators would be more productive if paid for their expertise and judgment, as distinct from their ability to conduct a full-blown formal hearing and write a detailed award.

These notions are, in my view, worthy of serious consideration within the context of any relationship that is burdened with costly and time-consuming arbitration hearings.

[45] Finally, the reconsideration panel is of the view that two of the decisions of the predecessor CLRB, which considered the issues of the role of the Board in such situations and the meaning of the notion of arbitrary or discriminatory representation as used in section 37 of the *Code*, should be considered. The first of these was *Charles Patry et al.* (1998), 107 di 53; 42 CLRBR (2d) 227; and 98 CLLC 220-068 (CLRB no. 1230):

Section 37 of the *Code* provides the statutory basis for a union's duty of fair representation. In light of the exclusive power conferred upon a union to act on behalf of the employees in a bargaining unit, it has the corresponding obligation to fairly represent all employees comprised in its unit.

In the context of a section 37 complaint, the Board has no jurisdiction to examine the merits of a case and consequently makes no finding as to the complainants' entitlement to the positions they sought in the general posting. Our enquiry is restricted to the union's conduct, the focus being to determine whether or not, in its handling of the complainants' grievance and in the ensuing decision-making process which ultimately led to the withdrawal of the grievance from arbitration, the union fulfilled its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code* (see *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39

Il est facile de dire, avec le recul, que les parties en cause ont simplement fait ce qu'il fallait faire dans le contexte de rapports qui mettent en cause plus de 20 000 nouveaux griefs chaque année. Cependant, ces mêmes parties ont pris un certain nombre de mesures novatrices qui vont à l'encontre de ce qui était alors et demeure aujourd'hui l'opinion courante; des mesures qui, à mon avis, ont une application qui ne se limite pas à cette relation en particulier:

- rejeter l'idée que tous les griefs sont d'importance égale et doivent obtenir le traitement «complet»;
- comprendre que, s'il faut établir une distinction, il faut l'établir de manière précise dans la convention collective et non de manière individuelle, dans lequel cas des pressions politiques risquent d'être exercées des deux côtés;
- accepter que chaque cas ne doit pas nécessairement constituer un précédent, ce qui élimine la nécessité d'avoir recours à des avocats et de rédiger des motifs approfondis;
- comprendre que les personnes chargées d'appliquer la convention collective au niveau local sont les mieux placées pour résoudre des griefs «ordinaires»;
- comprendre que les arbitres seraient plus productifs s'ils étaient payés en fonction de leurs compétences et de leur jugement et non pas en fonction de leur capacité de diriger une véritable audience en bonne et due forme et de rédiger une sentence arbitrale détaillée.

Ces notions méritent, à mon avis, qu'on les examine minutieusement dans le contexte de toute relation encombrée d'audiences d'arbitrage longues et coûteuses.

(traduction)

[45] Enfin, le banc de révision est d'avis que deux décisions du CCRT, le prédécesseur du présent Conseil, portant sur les questions du rôle du Conseil dans de telles situations et du sens de la notion de représentation arbitraire ou discriminatoire à l'article 37 du *Code*, doivent être examinées. La première est l'affaire *Charles Patry et autres* (1998), 107 di 53; et 42 CLRBR (2d) 227; et 98 CLLC 220-068 (CCRT n° 1230):

Le devoir de représentation juste des syndicats est fondé sur l'article 37 du *Code*. Les syndicats sont investis du pouvoir exclusif de représenter les employés d'une unité de négociation et ils ont, en contrepartie, l'obligation de représenter équitablement tous ces employés.

Dans le cas de plaintes fondées sur l'article 37, le Conseil n'a pas compétence pour examiner le bien-fondé d'un grief, et c'est pourquoi il ne se prononce pas ici quant à l'admissibilité des plaignants aux postes affichés. L'enquête du Conseil se limite à examiner la conduite du syndicat afin de déterminer si, dans le traitement du grief des plaignants et dans le processus décisionnel qui a été suivi et qui a conduit au retrait du grief de l'arbitrage, le syndicat s'est acquitté du devoir de représentation juste qui lui incombe en vertu de l'article 37 du *Code* (voir *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d)

CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162), upheld by the Federal Court of Appeal (*Canadian Air Line Pilots Association v. Brian L. Eamor et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-467-96, June 18, 1997; *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CLRB no. 1213); and *A. da Silva et al.* (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869)).

Accordingly, the union's conduct is examined in consideration of the requirements set out in section 37 of the *Code*, namely that it not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith. In the present case, however, bad faith on the union's part has not been alleged.

In various Board decisions, arbitrary conduct is described by an attitude that is non-caring, cursory, or perfunctory and one that encompasses gross negligence and a reckless disregard for the employee's interests. In contrast to discriminatory behaviour, this behaviour does not involve an element of intent and has been qualified in Jeffrey Sack, Q.C., and C. Michael Mitchell, *Ontario Labour Relations Board Law and Practice* (Toronto: Butterworths, 1985), as follows:

"Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one's mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. ...

(page 477)"

The Board has distinguished between "simple" and "serious" negligence. While honest mistakes do not attract liability, seriously negligent conduct amounts to arbitrariness and violates section 37. As was cited in *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, *supra*:

"... there comes a point when mere negligence becomes gross negligence which may be viewed as arbitrary when it reflects a complete disregard for critical consequences. ...

(page 477)"

(pages 58-59; 232-234; and 143,575-143,576)

[46] In the second matter, *Luc Gagnon* (1992), 88 di 52 (CLRB no. 939), the Board noted:

A union must process grievances genuinely, and not merely perfunctorily or superficially. There is no justification for the kind of mystery or systematic inaccessibility that marked all the union's action. We are not dealing here with a union organizing campaign in a hostile environment, but rather with the application of a collective agreement. At issue here are not the whims of a nit-picker, but rather the legitimate concerns of a dismissed employee. Had the union officers really been concerned about their duty of representation, they would not

14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162), décision maintenue par la Cour d'appel fédérale (*Canadian Air Line Pilots Association v. Brian L. Eamor et al.*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-467-96, 18 juin 1997); *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CCRT n° 1213); et *A. da Silva et autre* (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869)).

Par conséquent, la conduite du syndicat est analysée en tenant compte des obligations que lui impose l'article 37 du *Code*, c'est-à-dire, qu'il ne doit pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Dans la présente affaire, il n'y a pas d'allégation que le syndicat avait agi de mauvaise foi.

La conduite arbitraire est définie dans diverses décisions du Conseil comme une attitude insouciance ou superficielle qui équivaut à de la négligence grave et à un manque flagrant de respect des intérêts des employés. Contrairement à un comportement discriminatoire, une conduite arbitraire n'implique pas d'intention de nuire et est décrite de la façon suivante par Jeffrey Sack, c.r. et C. Michael Mitchell dans *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, Toronto, Butterworths, 1985:

«On a décrit la conduite arbitraire comme le fait de ne pas examiner le bien-fondé d'une affaire, de ne pas se renseigner sur les éléments de preuve ou d'agir en conséquence, ou encore de ne pas mener d'enquête sérieuse pour obtenir les renseignements nécessaires afin de justifier une décision; on a aussi dit que cela revient à se fonder sur des facteurs ou des principes non pertinents ou d'agir avec indifférence ou de façon capricieuse, sommaire, insouciance ou superficielle...

(page 477; traduction)»

Le Conseil établit une distinction entre la négligence «simple» et la négligence «grave». Si les erreurs de bonne foi n'engendrent pas de responsabilité, la négligence grave quant à elle équivaut à une conduite arbitraire et constitue une violation de l'article 37. Comme les auteurs précités l'ont souligné:

«... à un certain moment, la simple négligence devient de la négligence grave qui peut être considérée comme un comportement arbitraire quand elle reflète un mépris complet des conséquences sérieuses...

(page 477; traduction)»

(pages 58-59; 232-234; et 143,575-143,576)

[46] Dans la seconde affaire, *Luc Gagnon* (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939), le Conseil a fait la remarque suivante:

Un syndicat doit s'occuper des griefs d'une manière réelle et non seulement apparente ou superficielle. L'espèce de mystère et l'inaccessibilité systématique qui ont entouré toute l'action du syndicat n'ont pas leur raison d'être. On ne parle pas ici d'une campagne d'organisation syndicale dans un milieu hostile, de l'application d'une convention collective. On ne parle pas de caprices d'un casse-pied mais plutôt des préoccupations légitimes d'un employé congédié. Si les dirigeants du syndicat avaient vraiment été soucieux de leur

have displayed such indifference which, in our opinion, constitutes arbitrary conduct contrary to section 37 of the *Code*.

Ontario authors Sack and Mitchell aptly summarized the position of the Ontario Labour Relations Board on the notion of arbitrary conduct as we perceive it in the instant case:

“Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one’s mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. ...

...

The Board has said, however, that there comes a point when mere negligence becomes gross negligence which may be viewed as arbitrary when it reflects a complete disregard for critical consequences. ...

(Jeffrey Sack and C. Michael Mitchell, *Ontario Labour Relations Board Law and Practice* (Toronto: Butterworths, 1985), page 477; emphasis added)”

Moreover, in *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231, the Quebec Labour Court also held that a union’s inaction in processing grievances could constitute gross negligence:

“It will then be possible for an employee to complain that his association let his grievance lapse. The onus will then be on him to show that this action constitutes not only negligence by his association, but also serious negligence. This is why, with all due respect for the opposing opinion, I believe that it is the Court’s responsibility to analyse each situation to determine whether this action, taking into account the context in which it occurred, really constitutes a case of serious negligence on the part of the association.

Many factors may account for a union’s delay in referring the grievance to arbitration. Moreover, this is why the degree of negligence shown by the union in referring its member’s grievance to arbitration in due course could conceivably vary. Clearly, any delay is not synonymous with serious negligence, and only in the latter situation will the Court intervene (because it does not appear to me that simple negligence could lead the Court to grant the employee redress). Is this delay attributable to a misunderstanding, a misinterpretation of the time limits, incorrect routing of the grievance, an oversight, a change in union representatives, etc.? These are all situations that the Court must assess. **It is quite clear that if the union representatives heedlessly let the grievances lie idle in their filing cabinets and present them to the employer only at the repeated insistence of the employee, it will be easy to**

devoir de représentation, ils n’auraient pas fait montre d’une telle insouciance équivalant, à nos yeux, à une conduite arbitraire contraire à l’article 37 du *Code*.

Les auteurs ontariens Sack et Mitchell ont bien résumé la position de la Commission des relations de travail de l’Ontario sur la notion de conduite arbitraire comme nous la percevons ici:

«La conduite arbitraire a été définie ainsi: **le fait de ne pas s’attacher au fond d’une affaire, de ne pas faire enquête sur la preuve existante ou de ne pas agir à partir de celle-ci, ou encore de ne pas faire vraiment une enquête en vue de réunir les données pouvant justifier une décision; aussi le fait d’agir à partir de facteurs ou de principes non pertinents, ou de faire montre d’une attitude indifférente ou superficielle, négligente, capricieuse ou insouciance...**

...

La Commission a toutefois affirmé qu’il arrivait un moment où une simple négligence devenait de la négligence grave, laquelle pouvait être qualifiée de conduite arbitraire lorsqu’elle témoignait d’un total mépris pour des conséquences qui pourraient être critiques...

(Jeffrey Sack et C. Michael Mitchell, *Ontario Labour Relations Board and Practice*, Toronto, Butterworths, 1985, page 477; traduction; c’est nous qui soulignons)»

Par ailleurs, dans l’affaire *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231, le Tribunal du travail du Québec a lui aussi jugé que l’inaction du syndicat dans le traitement des griefs pouvait équivaloir à de la négligence grave.

«Il sera dès lors possible à un salarié de se plaindre du fait que son association a laissé prescrire son grief. Il aura alors le fardeau de démontrer que ce geste non seulement constitue une négligence de son association mais bien une négligence grave. C’est pourquoi, et ce en tout respect pour l’opinion contraire, je suis d’avis qu’il revient au Tribunal d’analyser chaque situation pour établir si ce fait, compte tenu du contexte dans lequel il s’est produit, constitue réellement un cas de négligence grave de la part de l’association.

De multiples facteurs peuvent occasionner le retard d’un syndicat à soumettre le grief à l’arbitrage. Et c’est pourquoi il n’est pas inconcevable de penser que le syndicat puisse être plus ou moins négligent dans le dépôt à l’arbitrage en temps utile du grief de son membre. Certes, tout retard n’est pas synonyme de négligence grave et ce n’est que dans cette dernière situation que le Tribunal interviendra (car il ne m’apparaît pas que la simple négligence puisse amener le Tribunal à accorder remède au salarié). Ce retard dépend-il d’une méprise, d’une mauvaise compréhension des délais, d’un mauvais acheminement du grief, d’un oubli, d’un changement dans les représentants syndicaux, etc.? Voilà autant de situations que le Tribunal doit évaluer. **Il est assez clair que si les représentants syndicaux laissent dormir de manière insouciance les griefs dans leurs classeurs pour ne les**

conclude that the union's nonchalance may have constituted serious negligence.

(pages 235-236; translation; emphasis added)"

(pages 73-74)

[47] The processing of Mr. Healy's grievances must therefore receive consideration in this context. The Board's role is not to review the merits of the grievances. A mere inadvertent failure by the union to observe time limits will not ordinarily be taken to have violated the section. A serious adverse effect on a complaint, though reason to scrutinize the union's conduct more strictly, is not determinative. Mere dissatisfaction by a complainant with a process is not sufficient to ground a finding of a violation of section 37. The Board must be careful not to reorder union priorities nor to attempt to reallocate resources. The Board must not seek to fix perceived defects in the system nor to correct all apparent injustices. The Board must be satisfied that the union's process was arbitrary, if the matter in issue is whether the union's investigation into the grievance was perfunctory or cursory.

[48] There has been a considered process put in place to ensure a more effective processing of the vast backlog of pre-1992 grievances, which can reasonably be considered a success story. However, the Board, in the present matter, need not consider the overall success or failure of the process, although the length of time that has elapsed raises concerns whether there really is in existence effective compliance with section 57 of the *Code* and related sections, which contemplate some mechanism to end the identified industrial disputes within a reasonable time frame. It must concern itself with Mr. Healy's specific complaint. *Charles Patry et al., supra*; and *Luc Gagnon, supra*, show that even without intent a non-caring, cursory or perfunctory approach to the processing of grievances may be viewed as violating the section. While honest mistakes do not attract liability, a union must process grievances genuinely and not merely perfunctorily or superficially.

présenter à l'employeur que sur instance répétée du salarié, il sera aisé de conclure que le laisser-aller du syndicat a pu équivaloir à négligence grave.

(pages 235-236; traduction; c'est nous qui soulignons)»

(pages 73-74)

[47] Le traitement des griefs de M. Healy doit par conséquent être examiné dans ce contexte. Le rôle du Conseil n'est pas de se pencher sur le bien-fondé des griefs. En temps normal, la seule omission involontaire de la part du syndicat de respecter les délais ne sera pas considérée comme une contravention à la disposition en cause. Bien qu'un effet préjudiciable grave sur une plainte puisse justifier l'examen plus serré du comportement du syndicat, il n'est pas déterminant. Le seul mécontentement d'un plaignant à l'égard d'un processus ne suffit pas non plus à fonder une conclusion que l'article 37 a été violé. Le Conseil doit se garder d'établir un nouvel ordre des priorités du syndicat ou de tenter d'établir une nouvelle répartition des ressources. Il ne doit pas non plus chercher à remédier à des failles perçues dans le système ni à corriger toutes les injustices apparentes. Il doit être convaincu que le processus établi par le syndicat est arbitraire, si l'affaire en question est de savoir si l'enquête menée par le syndicat sur le grief était superficielle et hâtive.

[48] On a mis en place, en vue d'assurer un traitement plus efficace du nombre important de griefs accumulés antérieurs à 1992, un processus réfléchi que l'on peut considérer raisonnablement comme une réussite. Cependant, dans la présente affaire, le Conseil n'a pas besoin de se pencher sur le succès ou l'échec du processus dans son ensemble, bien que la longueur du délai qui s'est écoulé soulève la question de savoir si, effectivement, il y a eu respect de l'article 57 du *Code* et des dispositions connexes, qui prévoient un moyen quelconque de mettre un terme aux conflits de travail connus dans un délai raisonnable. Le Conseil doit examiner la plainte même de M. Healy. Les affaires *Charles Patry et autres*, précitée; et *Luc Gagnon*, précitée, montrent que, même en l'absence d'une intention à cet égard, une attitude négligente, superficielle et hâtive à l'égard du traitement de griefs peut être considérée comme portant atteinte à l'article en question. Il est vrai que des erreurs honnêtes ne peuvent entraîner de responsabilité, mais un syndicat doit traiter les griefs de manière authentique, et non pas de manière superficielle ou hâtive.

[49] A failure to direct one's mind to the merits of the matter or acting on irrelevant factors or principles or displaying an indifferent or summary attitude have all characterized questionable union behavior. Additionally, mere negligence may become gross negligence when it reflects a complete disregard for critical consequences. And finally, the Quebec Labour Court has observed in *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231:

... It is quite clear that if the union representatives heedlessly let their grievances lie idle in their filing cabinets and present them to the employer only at the repeated insistence of the employee, it will be easy to conclude that the union's nonchalance may have constituted serious negligence.

(pages 235-236; translation)

[50] Here there has been a serious failure over an extended period to communicate continuously and effectively with Mr. Healy. It also appears that the suggestion by the union that Appendix A foreclosed the timely resolution of Mr. Healy's grievances has presented serious problems. If the nature of Mr. Healy's grievances are considered, it appears that his grievances should be excluded from the ambit of Appendix A reasonably and purposefully interpreted. Mr. Healy's grievances are related to discharge. If the seriousness of his situation is considered, Mr. Healy should not have to await the scheduling and conclusion of numerous grouped or classified grievances, but should be given special and accelerated consideration. Mr. Healy's own personal situation is also a reasonably relevant consideration. The May 2002 note on the progress of the mass grievances suggests a concern that many grievors may have "retired or passed on before all of these grievances could be resolved." A union, if the decision of the Supreme Court in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, is considered, must consider the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests. In the present circumstances, there is no legitimate interest in denying the prompt processing of Mr. Healy's grievances. Finally, if the above chronology is considered, Mr. Healy's grievances have unfortunately only been given attention upon his repeated insistence. In consideration of all of the above circumstances, it appears to the Board there have been arbitrary actions by the bargaining agent in the

[49] Ne pas se pencher sur le bien-fondé de l'affaire, agir sur le fondement de facteurs ou de principes non pertinents ou afficher une attitude indifférente ou sommaire sont tous des comportements qui ont été qualifiés de douteux lorsqu'ils ont été adoptés par un syndicat. En outre, la simple négligence peut devenir une négligence grave lorsqu'elle reflète un mépris total des conséquences critiques. Enfin, le Tribunal du travail du Québec a dit ceci dans *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231:

... Il est assez clair que si les représentants syndicaux laissent dormir de manière insouciance les griefs dans leurs classeurs pour ne les présenter à l'employeur que sur insistance répétée du salarié, il sera aisé de conclure que le laisser-aller du syndicat a pu équivaloir à négligence grave.

(pages 235-236)

[50] En l'espèce, il y a eu, au cours d'une longue période, une omission grave de communiquer constamment et efficacement avec M. Healy. Il semble également que la prétention du syndicat que l'annexe A empêchait un règlement rapide des griefs de M. Healy ait présenté de sérieuses difficultés. Étant donné leur nature, les griefs de M. Healy devraient être exclus de la portée de l'annexe A, lorsqu'on interprète celle-ci de manière raisonnable et fondée sur l'objet. Les griefs de M. Healy se rapportent à un congédiement. Compte tenu de la gravité de sa situation, M. Healy ne devrait être forcé d'attendre la mise au rôle et la conclusion de nombreux griefs regroupés ou classifiés, et il devrait jouir d'un traitement spécial et accéléré. La situation personnelle de M. Healy constitue également un facteur raisonnablement pertinent. La note du mois de mai 2002 sur les progrès réalisés à l'égard des multiples griefs formule la crainte que de nombreux plaignants soient «à la retraite ou décédés avant que tous ces griefs soient réglés». Compte tenu de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 S.C.R. 509, le syndicat doit prendre en considération l'impact du grief sur l'employé par rapport à ses intérêts légitimes. Dans les circonstances de la présente affaire, il n'y a aucun intérêt légitime à refuser le traitement rapide des griefs de M. Healy. Enfin, compte tenu de la chronologie des événements établie précédemment, les griefs de M. Healy n'ont malheureusement reçu d'attention que lorsque ce dernier a insisté à maintes reprises à cet

representation of Mr. Healy and a violation of section 37 of the *Code*.

[51] The remedy that is appropriate in the circumstances must be considered. During the process of September 23, 2002, the Board reviewed with Mr. Healy the scope of his demand for compensation in respect of his grievances and his complaint of a violation of section 37. Mr. Healy has been requesting the following:

Enhanced Severance package from 28 weeks to 50 weeks	\$12,953.60
(It's a good deal for me) offer made by Mr. McFadzen	\$30,000.00
5 ½ + years Supervisory Letter Carrier wages lost	\$195,000.00
For harassment, stress and agreement violations	\$179,989.00
From the CUPW for all their negligence	<u>\$277,057.40</u>
Total	\$695,000.00

Income Tax Free

For 12 years of stress and frustration.
This total slightly exceeds what I stood to lose if I had signed that "it's a good deal" document.

[52] Upon questioning by the Board during his oral argument Mr. Healy conceded that his demands were greatly inflated because of his frustrations in respect of the process that he has undergone and its length. It must also be remembered in these circumstances that the Board must not judge the merits of Mr. Healy's grievances, what the Board must do is to devise a remedy for the violation of section 37 of the *Code*. The most appropriate resolution of the long delayed scheduling of Mr. Healy's grievances in the circumstances is to schedule them promptly. The Board is of the view that this must be done and, in the accompanying order, is ordering that Mr. Healy's grievances be scheduled within 30 days and heard within 90 days.

égard. Compte tenu de toutes les circonstances susmentionnées, il semble, de l'avis du Conseil, que l'agent négociateur ait agi de manière arbitraire lorsqu'il a représenté M. Healy, et qu'il a contrevenu à l'article 37 du *Code*.

[51] Il faut déterminer la mesure de redressement qui convient en l'espèce. Au cours de l'audience tenue le 23 septembre 2002, le Conseil a examiné avec M. Healy la nature de sa demande d'indemnisation relativement à ses griefs et à sa plainte alléguant violation de l'article 37. M. Healy demande les montants suivants:

Indemnité de départ bonifiée de 28 à 50 semaines	12 953,60 \$
L'offre (qualifiée d'avantageuse) de M. McFadzen	30 000 \$
Perte d'un salaire de surveillant des facteurs (au moins 5 ans et demi)	195 000 \$
Harcèlement, stress et manquements à la convention	179 989 \$
Négligence du STTP dans tout le dossier	<u>277 057,40 \$</u>
Total	695 000 \$

Libre d'impôt sur le revenu

Pour 12 années de stress et de frustration.
Le total de cette somme dépasse légèrement ce que je risquais de perdre si j'avais signé le document qualifié d'offre avantageuse.

(traduction)

[52] Interrogé par le Conseil au cours de sa plaidoirie, M. Healy a concédé qu'il avait gonflé sensiblement ses demandes du fait de la frustration qu'il éprouvait à l'égard du processus auquel il a été soumis et à la longueur de celui-ci. Il faut se rappeler également dans les circonstances que le Conseil ne doit pas juger le bien-fondé des griefs de M. Healy. Le Conseil doit plutôt concevoir une mesure de redressement qui remédie à la violation de l'article 37 du *Code*. Dans les circonstances, le meilleur moyen de remédier aux longs retards qui ont parsemé le traitement des griefs de M. Healy est de mettre ceux-ci au rôle rapidement. Le Conseil est d'avis que c'est ce qui doit être fait. Dans l'ordonnance jointe aux présents motifs, il ordonne donc que les griefs de M. Healy soient mis au rôle dans les 30 jours et qu'ils soient entendus dans un délai de 90 jours.

[53] At the same time the Board wishes to note that Mr. Healy is not himself blameless in respect of this situation. His inflated demands appear to have been a contributing factor making it difficult to resolve his concerns in a timely way. These demands should be moderated as he himself conceded, in order to allow them to be more effectively and appropriately resolved. A further short process of mediation should, therefore, be attempted to determine if Mr. Healy's complaint can be speedily and directly resolved by settlement. In the accompanying order the Board is ordering the parties to undertake to reach a settlement during a further short period and is asking its Regional Director Ontario Region, Mr. Peter Suchanek, to assist them in this respect for a further period of 21 days commencing one week after the release of this decision.

File No.: 19062-C

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Arthur Healy,
Brockville, Ontario,
applicant,

-and-

Canadian Union of Postal Workers,
respondent union,

- and -

Canada Post Corporation,
Ottawa, Ontario,
employer.

WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking review of *Arthur Healy*, October 26, 1998 (LD 1842);

AND WHEREAS, the Board, after hearing the parties on September 23, 2002, and considering their written submissions, has found the respondent, Canadian Union of Postal Workers, to be in violation of

[53] Par ailleurs, le Conseil souhaite faire remarquer que M. Healy n'est pas lui-même à l'abri de tout reproche relativement à sa situation. Ses demandes gonflées ont semblé elles aussi rendre difficile le traitement de ses doléances en temps opportun. Ainsi qu'il l'a lui-même admis, elles devraient être modérées, ce qui en permettrait le règlement plus efficace et convenable. On devrait donc recourir à une autre brève procédure de médiation pour déterminer si la plainte de M. Healy peut être résolue rapidement et directement par règlement. Dans l'ordonnance ci-jointe, le Conseil ordonne aux parties de s'engager à conclure un règlement dans un bref délai et demande à son directeur régional, région de l'Ontario, M. Peter Suchanek, de les aider à cet égard pendant une période de 21 jours, qui commence à courir au terme d'un délai d'une semaine suivant la date de la présente décision.

Dossier 19062-C

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Arthur Healy,
Brockville (Ontario),
requérant,

- et -

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
syndicat intimé,

- et -

Société canadienne des postes,
Ottawa (Ontario),
employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu une demande du requérant conformément à l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, en vue du réexamen de la décision rendue dans l'affaire *Arthur Healy*, 26 octobre 1998 (LD 1842);

ET ATTENDU QUE le Conseil, après avoir entendu les parties le 23 septembre 2002 et examiné leurs observations écrites, a conclu que l'intimé, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, a contrevenu

section 37 of the *Canada Labour Code* for the reasons set out in the decision accompanying the present order, CIRB decision no. 194;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board:

1. That the parties hereto attempt to resolve the matters in dispute in Mr. Arthur Healy's grievances of June 29, 1990 and September 23, 1990 with the assistance of the Board's Director, Ontario Region, Mr. Peter Suchanek, or his designate, for a period of 21 days, commencing seven days from the date of this order;

2. Failing a resolution of the matters in issue in the said grievances, that they be scheduled for arbitration within 30 days and heard within 90 days of the date of this order.

ISSUED at Ottawa, this 2nd day of October 2002, by the Canada Industrial Relations Board.

CASES CITED

Becotte (Jacques), [1979] T.T. 231

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

da Silva (A.) et al. (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869)

Gagnon (Luc) (1992), 88 di 52 (CLRB no. 939)

Healy (Arthur), October 26, 1998 (LD 1842)

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foreman, Local 514 v. Empire International Stevedores Ltd., [2000] F.C.J. No. 1929 (Quicklaw)

Misiura (Yvonne), [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305

Mullin (Dave) (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852)

Patry (Charles) et al. (1998), 107 di 53; 42 CLRBR (2d) 227; and 98 CLLC 220-068 (CLRB no. 1230)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 37; 57

à l'article 37 du *Code canadien du travail* pour les motifs énoncés dans la décision jointe à la présente ordonnance, décision du CCRI n° 194;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne:

1. Que les parties aux présentes tentent de résoudre les points en litige dans les griefs formulés par M. Arthur Healy le 29 juin 1990 et le 23 septembre 1990 avec l'aide du directeur de la région de l'Ontario du Conseil, M. Peter Suchanek, ou son représentant, pendant une période de 21 jours, qui commence à courir au terme d'un délai de sept jours suivant la date de la présente ordonnance;

2. Que, si les points en litige dans les griefs en question ne peuvent être réglés, ceux-ci soient mis au rôle dans un délai de 30 jours pour être entendus en arbitrage dans un délai de 90 jours de la date de la présente ordonnance.

DONNÉE à Ottawa, ce 2^e jour d'octobre 2002, par le Conseil canadien des relations industrielles.

AFFAIRES CITÉES

Becotte (Jacques), [1979] T.T. 231

da Silva (A.) et autre (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869)

Gagnon (Luc) (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939)

Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Healy (Arthur), 26 octobre 1998 (LD 1842)

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foreman, section locale 514 c. Empire International Stevedores Ltd., [2000] A.C.F. n° 1929 (Quicklaw)

Misiura (Yvonne), [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305

Mullin (Dave) (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852)

Patry (Charles) et autres (1998), 107 di 53; 42 CLRBR (2d) 227; et 98 CLLC 220-068 (CCRT n° 1230)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 37; 57

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Société Radio-Canada,
applicant,
and
Association des réalisateurs,
respondent.

CITED AS: Société Radio-Canada

Board File: 22710-C

Decision no. 195
 October 7, 2002

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*) following a complaint alleging violation of the duty to bargain in good faith set out in Section 50(a) of the *Code*.

Application for reconsideration - Duty to bargain in good faith - In its original decision, the Board allowed the complaint and ordered the employer to remove the bargaining conditions deemed illegal and to table with the union a proposed collective agreement - In reconsideration matters, the Board cannot substitute its discretion to that of the original panel - In *Royal Oak Mines Inc.*, the Supreme Court specified that section 50(a) of the *Code* provides for a double obligation: that of commencing to bargain collectively in good faith, which must be assessed according to a subjective standard, and that of making every reasonable effort to enter into a collective agreement, which must be assessed according to an objective standard - The Board finds that when the issue of the union's jurisdiction is raised and leads to a deadlock to entering into a collective agreement, and whereas this issue falls under the Board's jurisdiction, this constitutes bad faith bargaining - The Board tolerates employers negotiating the scope of the certification order with bargaining agents insofar as the other bargaining agents give their approval - The Board determines there is no reason to conclude that the original panel committed an error of law or policy that would cast serious doubt on the Board's interpretation of the *Code* - The reconsideration application is dismissed.

Motifs de décision

Société Radio-Canada,
requérante,
et
Association des réalisateurs,
intimée.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 22710-C

Décision n° 195
 le 7 octobre 2002

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*) à la suite d'une plainte alléguant violation de l'obligation de négocier de bonne foi prévue à l'alinéa 50a) du *Code*.

Demande de réexamen - Devoir de négocier de bonne foi - Dans sa décision initiale, le Conseil a accueilli la plainte et a ordonné à l'employeur de retrancher les conditions de négociation jugées illégales et de déposer auprès du syndicat un projet de convention collective - En matière de réexamen, le Conseil ne peut substituer sa discrétion à celle qui incombe au banc initial - Dans l'affaire *Royal Oak Mines Inc.*, la Cour suprême a précisé que l'alinéa 50a) du *Code* prévoit une double obligation: soit l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi, qui doit être appréciée selon une norme subjective et celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, qui doit être évaluée selon une norme objective - Le Conseil estime que lorsque la question de la juridiction du syndicat est posée et mène à l'impasse lors de la conclusion d'une convention collective, alors que cette question relève de la compétence du Conseil, cela équivaut à négocier de mauvaise foi - Le Conseil tolère que les employeurs négocient avec les agents négociateurs accrédités l'étendue du certificat d'accréditation dans la mesure où les autres agents négociateurs en cause donnent leur aval - Le Conseil détermine qu'il n'y a pas lieu de conclure que le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe qui met véritablement en question l'interprétation du *Code* - La demande de réexamen est rejetée.

Remedies - Duty to bargain in good faith - The Board's order did not contemplate the imposition of a punitive measure but rather had a rational link with the contravention of the *Code* and aimed at bringing the parties back to the position they would have been in, had there not been a breach of the duty to bargain in good faith - The order issued was necessary within the meaning of sections 99(1)(b.1) and 99(2) of the *Code*.

A reconsideration panel of the Board composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Ms. Julie M. Durette and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons, reconsidered the decision in *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions and the Société Radio-Canada's recent letter, dated September 27, 2002, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without holding a hearing.

Counsel of Record

Mr. Thierry Bériault, for the Société Radio-Canada;
Mr. Jean-Pierre Belhumeur, for the Association des réalisateurs.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] On November 2, 2001, the Association des réalisateurs (the AR or the union) filed a complaint of unfair labour practice with the Board pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging violation by the Société Radio-Canada (the SRC or the employer) of the duty to bargain in good faith set out in section 50(a) of the *Code*.

[2] The Board, composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Code*, heard the matter and allowed the complaint filed by the AR. The Board issued its reasons for decision on December 20, 2001. In these reasons, it ordered the employer to remove the bargaining conditions deemed illegal and to table with

Redressements - Devoir de négocier de bonne foi - L'ordonnance du Conseil ne visait pas à imposer une mesure punitive à l'employeur, mais avait plutôt un lien rationnel avec la violation du *Code* et visait à replacer les parties dans la situation dans laquelle elles se seraient trouvées s'il n'y avait pas eu violation de l'obligation de négocier de bonne foi - L'ordonnance rendue était nécessaire au sens de l'alinéa 99(1)b.1) et du paragraphe 99(2) du *Code*.

Un banc de révision du Conseil composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M^e Julie M. Durette et de M^e Edmund E. Tobin, Vice-présidents, a réexaminé la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n^o 151.

Aux termes de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est habilité à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations détaillées des parties, ainsi que la dernière correspondance de la Société Radio-Canada du 27 septembre 2002, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher la présente affaire, sans la nécessité d'une audience.

Avocats inscrits au dossier

M^e Thierry Bériault, pour la Société Radio-Canada;
M^e Jean-Pierre Belhumeur, pour l'Association des réalisateurs.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-Présidente.

I - Nature de la demande

[1] Le 2 novembre 2001, l'Association des réalisateurs (l'AR ou le syndicat) a présenté au Conseil une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* alléguant violation de l'obligation de négocier de bonne foi prévue à l'alinéa 50a) du *Code* par la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur).

[2] Le Conseil, composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule, en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code*, a entendu l'affaire et a accueilli la plainte présentée par l'AR. Le Conseil a prononcé ses motifs de décision le 20 décembre 2001. Dans ces motifs, il a ordonné à l'employeur de retrancher les conditions de négociation jugées illégales

the AR, no later than January 4, 2002, a proposed collective agreement incorporating the clauses that had already been accepted and settled by the parties, as well as its final package offer of December 3, 2001 on the other issues. The AR then had until January 14, 2002, to accept or reject the employer's offer. The Board ordered that if the AR accepted that offer, it would become the collective agreement applicable to the parties.

[3] We may cite in this regard the conclusion of the decision:

[76] As a result, the Board finds that when the issue of the union's jurisdiction is raised and leads to a deadlock to entering into a collective agreement, and whereas this issue falls under the Board's jurisdiction, this constitutes bad faith bargaining; therefore, the employer has contravened sections 50(a)(i) and (ii) of the *Code*.

...

[81] Consequently, the Board orders that the SRC table with the AR and the Board, by January 4, 2002, a proposed collective agreement, incorporating the clauses that have already been accepted and settled by the parties, as well as its December 3, 2001 proposal on the other issues. The SRC is to remove from its proposal the conditions deemed illegal by the Board, that is to say, the amendments to clauses 2.2 and 2.3 and to Appendix D of the agreement, so that it reflects the same wording as the current collective agreement, and is to strike from Appendix D the words "or when it involves producers' and journalists' functions."

[82] The AR will then have the choice of accepting or rejecting the employer's proposals by January 14, 2002, at the latest.

[83] It is hereby ordered that, if the union accepts the employer's above-mentioned offer, the proposal thereby accepted shall become the collective agreement in force between the parties.

[84] Inasmuch as the union accepts the employer's above-mentioned offer, it is also ordered that all of the improvements introduced in the collective agreement that have a monetary impact shall be retroactive to December 3, 2001.

[85] It is also ordered that the employer will neither publish nor make any reference to the offer in its "Info-Négos" bulletin or to the Board's imposed conditions in the present decision, as long as the union has not accepted or rejected said offer.

[86] The Board reserves jurisdiction to rule on any issue that might arise during the implementation of the above remedies.

et de déposer auprès de l'AR, au plus tard le 4 janvier 2002, un projet de convention collective incorporant les clauses déjà acceptées et réglées par les parties ainsi que sa proposition globale et définitive du 3 décembre 2001 ayant trait aux autres questions. L'AR avait alors jusqu'au 14 janvier 2002 pour accepter ou rejeter l'offre présentée par l'employeur. Le Conseil a ordonné que, dans l'éventualité où l'AR accepterait cette offre, le contenu de cette dernière deviendrait la convention collective applicable aux parties.

[3] On peut citer à cet égard le dispositif de la décision:

[76] Par conséquent, le Conseil estime que lorsque la question de la juridiction du syndicat est posée et mène à l'impasse lors de la conclusion d'une convention collective, alors que cette question relève de la compétence du Conseil, cela équivaut à négocier de mauvaise foi; dès lors, l'employeur a violé les sous-alinéas 50a)(i) et (ii) du *Code*.

...

[81] En conséquence, le Conseil ordonne que d'ici le 4 janvier 2002, la SRC dépose auprès de l'AR et du Conseil un projet de convention collective qui incorporera les clauses déjà acceptées et réglées par les parties, ainsi que sa position du 3 décembre 2001 ayant trait aux autres questions. De sa proposition, la SRC retranchera les conditions que le Conseil a jugées illégales, à savoir les modifications à l'article 2.2 et 2.3 et à l'Annexe D de la convention, de façon à rétablir le texte de la convention collective actuelle, et à retirer de l'Annexe D l'expression «ou quand elle comporte les fonctions de réalisateur et celles de journaliste».

[82] L'AR aura ensuite la possibilité d'accepter ou de rejeter les propositions faites par l'employeur, au plus tard le 14 janvier 2002.

[83] Il est ordonné que, si le syndicat accepte l'offre susmentionnée de l'employeur, la proposition ainsi acceptée deviendra la convention collective en vigueur entre les parties.

[84] Dans la mesure où le syndicat accepte l'offre susmentionnée de l'employeur, il est aussi ordonné que l'ensemble des améliorations de la convention collective ayant une incidence monétaire soit rétroactif au 3 décembre 2001.

[85] Il est aussi ordonné que l'employeur ne publiera ou ne fera aucune référence dans son journal «Info-Négos» ayant trait à l'offre et aux conditions décrétées par le Conseil dans la présente décision, tant que le syndicat n'aura pas accepté ou rejeté ladite offre.

[86] Le Conseil se réserve le droit de trancher toute question qui pourrait survenir à l'occasion de la mise à exécution des mesures de redressement qui précèdent.

[87] Accordingly, the Board grants the complaint filed by the Association des réalisateurs, subject to the above-mentioned conditions.

(pages 29-33)

[4] On January 10, 2002, the employer filed an application for reconsideration of that Board decision, and filed a motion to stay the effect of the related orders. In support of its application, it raised the following grounds:

I. First, we submit that the Panel seriously erred both in law and in policy by finding that the Société Radio-Canada acted in bad faith by bargaining as it did in the present case.

II. We also submit that the Panel could not order the Société Radio-Canada to table a proposed collective agreement, given the specific circumstances of the present matter as well as the provisions of the *Code* and the interpretation the Board and the Supreme Court of Canada already provided in their regard.

III. Finally, we submit that the Panel could not limit the Société Radio-Canada's freedom of expression by prohibiting it from providing information to all its employees via its "Info-Négos" bulletin about the Panel's decision or issues related to the offer that was ordered.

(translation)

[5] On January 14, 2002, the AR informed the Board that it had accepted the collective agreement proposed by the employer, in accordance with the Board's December 20, 2001 decision.

II - Background and Facts

[6] The AR is the bargaining agent for a unit of employees comprising:

all radio and television producers, working for the Société Radio-Canada in the province of Quebec and in Moncton, New Brunswick.

(translation)

[7] The French network of the SRC includes four (4) bargaining units represented by four different bargaining agents: the Syndicat des communications de la Société Radio-Canada (SCRC), the Syndicat des techniciens et artisans du réseau français (STARF), the Canadian Union of Public Employees (CUPE), and the Association des réalisateurs (AR).

[87] Par conséquent, le Conseil accueille la plainte déposée par l'Association des réalisateurs, d'après les conditions mentionnées ci-dessus.

(pages 29 -33)

[4] Le 10 janvier 2002, l'employeur a présenté une demande de réexamen de cette décision du Conseil et a demandé la suspension des ordonnances afférentes. À l'appui de sa demande, il a invoqué les motifs suivants:

I. Dans un premier temps, nous vous soumettons que le Banc a commis une erreur importante en droit tout comme de principe en déterminant que la Société Radio-Canada a agi de mauvaise foi en négociant comme elle l'a fait dans la présente instance.

II. Nous vous soumettons également que le Banc ne pouvait ordonner à la Société Radio-Canada de déposer un projet de convention collective compte tenu des circonstances précises de la présente affaire ainsi que des dispositions du *Code* et de l'interprétation qui en a déjà été donnée par le Conseil et par la Cour suprême du Canada.

III. Enfin, nous vous soumettons que le Banc ne pouvait limiter la liberté d'expression de la Société Radio-Canada en lui interdisant de communiquer à l'ensemble de ses employés, par le biais du bulletin d'information «Info-Négos», des informations relatives à la décision rendue par le Banc ou des sujets reliés à l'offre qui a été ordonnée.

[5] Le 14 janvier 2002, l'AR a informé le Conseil qu'elle avait accepté l'offre de convention collective de l'employeur présentée conformément à la décision du Conseil du 20 décembre 2001.

II - Contexte et faits

[6] L'AR est l'agent négociateur d'une unité d'employés comprenant:

toutes les personnes occupant des fonctions de réalisateurs à la radio et à la télévision, qui travaillent pour la Société Radio-Canada dans la province de Québec et à Moncton (Nouveau-Brunswick).

[7] Le réseau français de la SRC comprend quatre (4) unités de négociation représentées par quatre associations différentes: le Syndicat des communications de la Société Radio-Canada (SCRC), le Syndicat des techniciens et artisans du réseau français (STARF), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et l'Association des réalisateurs (AR).

[8] On December 10, 1998, the AR sent a notice to bargain related to the renewal of the collective agreement for the producer's unit, given the agreement was expiring on December 12, 1998.

[9] Long negotiations then ensued. The Board's original decision reports in detail the steps and the chronological sequence of events of those negotiations. The following paragraphs set out the main steps.

[10] On February 16, 1999, an exploratory meeting is held between the parties, in order to discuss the renewal of the collective agreement. The employer indicates that it would prefer to have the collective agreement renewed for two years, contrary to the AR's proposals. On April 13, 1999, the employer informs the AR that it still wants a two-year renewal, except for wages. On April 15, 1999, the parties agree on a two-year renewal and on a bargaining process for the wage portion only.

[11] In May 1999, the employer advises that it no longer wants to renew the agreement, and that it rather wants to renegotiate it entirely because it is waiting for an arbitral award, which might affect the negotiations. After arbitrator Jean-Pierre Lussier rendered its June 15, 1999 award, the employer again offers to extend the non-monetary clauses in the collective agreement, but the AR points out that following the employer's change of mind, it prefers to negotiate a complete renewal of the collective agreement.

[12] The AR's core demands comprised two major issues: access for contract producers to regular staff positions and to the pension plan (75% of the members in this unit are contract employees), and the producers' workload. The AR's position regarding the practice of the trade was to remove the letter of understanding (Appendix D) concerning hybrid positions from the collective agreement, and to exclude all cross-unit work involving production functions.

[13] On May 3, 2000, the Board allowed another complaint filed by the AR (see *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049), alleging that the SRC had negotiated

[8] Le 10 décembre 1998, l'AR a adressé un avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective de l'unité des réalisateurs puisque cette convention venait à échéance le 12 décembre 1998.

[9] De longues négociations se sont ensuite poursuivies. La décision initiale du Conseil fait état en détail des étapes et du déroulement chronologique de ces négociations. Les paragraphes qui suivent relatent les étapes principales.

[10] Le 16 février 1999, les parties se rencontrent lors d'une séance dite exploratoire afin de discuter de la reconduction de la convention collective. L'employeur annonce qu'il préfère que la convention collective soit renouvelée pour deux ans contrairement aux propositions de l'AR. Le 13 avril 1999, l'employeur fait part à l'AR qu'il souhaite toujours une reconduction pour deux ans, sauf en ce qui concerne les salaires. Le 15 avril 1999, les parties s'entendent donc sur une reconduction de deux ans et sur un processus de négociation uniquement pour la partie salariale.

[11] En mai 1999, l'employeur annonce qu'il ne veut plus donner suite à cette entente et qu'il veut plutôt renégocier la convention collective au complet puisqu'il est dans l'attente d'une décision arbitrale qui pourrait affecter les négociations. À la suite de cette décision rendue le 15 juin 1999 par l'arbitre Jean-Pierre Lussier, l'employeur offre à nouveau de reconduire les clauses normatives de la convention collective, mais l'AR fait alors valoir que, par suite du revirement de position de l'employeur, elle préfère négocier un renouvellement complet de la convention collective.

[12] Les revendications principales de l'AR se résument alors à deux points majeurs: l'accès des réalisateurs contractuels à l'effectif régulier et au régime de retraite (75 % des membres de cette unité ont un statut contractuel) ainsi que la charge de travail des réalisateurs. La position de l'AR quant à l'exercice du métier était de supprimer la lettre d'entente à la convention (l'annexe D) au sujet des postes hybrides et d'exclure tout travail inter-unités comprenant les fonctions de réalisateur.

[13] En date du 3 mai 2000, le Conseil a fait droit à une autre plainte déposée par l'AR (voir *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049) alléguant que la SRC avait

with another union, the SCRC, a collective agreement affecting the scope of its certification order. In this decision, the Board declared one of the provisions of Appendix E in the SCRC's collective agreement inoperative. In addition to "hybrid multi-skilling" when 40% of the time is spent performing basic duties of a job in a bargaining unit other than the SCRC, this provision added hybrid multi-skilling **when it involves tasks proper to a journalist or a producer**. The Board found that this encroachment negotiated by the employer with the SCRC went beyond the limits agreed to by the AR, since there was no parity for the producers included in the AR's collective agreement with regard to the production tasks performed by the SCRC journalists.

[14] Following this decision, negotiations continued until spring 2001. March 16, 2001, marked the beginning of an important phase in the present matter, because that was the date at which the employer added a *sine qua non* condition for the negotiations that followed. On that date, the employer mentioned that it would be prepared to consider the issue of permanent status for contract producers, but only if the AR provided guarantees of its interest in reopening the jurisdictional issue (the scope of its certification order). As the original decision states, the employer then tabled three proposals:

[18] ... In this regard, the employer tables three proposals, referred to as 26, 27 and 28. The first one, concerning clause 2.2, addresses the length of disc-jockey programs, with a view to including short interviews with various guests and giving the SRC the option of not having to rely on radio producers to put short newscasts on the air. The second one amends clause 2.3 by replacing the word "work" with "function" and proposes withdrawing any reference to the authority of a producer over an employee from another bargaining unit assigned to production tasks. The third one amends Appendix D by deleting once again the word "work" and replacing it with "function," and adding the possibility that journalists could perform producers' tasks for up to 40% of their work, in order to automatically become journalists holding a hybrid position, a provision that still appears in the SCRC's agreement, but was declared inoperative by a Board decision.

(pages 7-8)

négocié avec un autre syndicat, le SCRC, une convention collective affectant la portée de son certificat d'accréditation. Dans cette décision, le Conseil a déclaré nulle et sans effet l'une des dispositions de l'annexe E de la convention collective du SCRC. Cette disposition ajoutait, en plus de la «polyvalence hybride» lorsque 40 % du temps est passé à exécuter des fonctions de base d'un emploi relevant d'une autre unité de négociation que le SCRC, la polyvalence hybride, **quand les fonctions comportent des tâches de journaliste et de réalisateur**. Le Conseil a jugé que cet empiètement négocié par l'employeur avec le SCRC ne respectait pas les limites convenues par l'AR étant donné que, en ce qui concerne les tâches de réalisation exécutées par les journalistes du SCRC, il n'y avait pas parité pour les réalisateurs inclus dans la convention collective de l'AR.

[14] À la suite de cette décision, les négociations se sont poursuivies jusqu'au printemps 2001. Le 16 mars 2001 marque le début d'une phase importante dans le présent dossier puisque c'est à cette date que l'employeur a ajouté une condition *sine qua non* pour la suite des négociations. À cette date, l'employeur a en effet laissé entrevoir des ouvertures au regard de la permanence des réalisateurs contractuels, mais seulement si l'AR donnait des garanties au sujet de la réouverture de sa «juridiction» (le champ d'application de son certificat d'accréditation). Tel que le précise la décision initiale, l'employeur dépose alors trois propositions:

[18] ... À cet effet, l'employeur dépose trois propositions portant les numéros 26, 27 et 28. La première, concernant l'article 2.2, traite de la durée des émissions de «disc-jockey» afin d'y inclure des entrevues de courte durée avec divers intervenants et la possibilité pour la SRC de ne pas faire appel aux services de réalisateurs de télévision pour la mise en ondes de bulletins de nouvelles de courte durée. La deuxième modifie l'article 2.3 en substituant au mot «travail» le mot «fonction» et propose le retrait de toute référence à l'autorité des réalisateurs relativement à un employé d'une autre unité syndicale affecté à des tâches de réalisation. La troisième modifie l'Annexe D en y supprimant encore une fois le mot «travail» pour le remplacer par le mot «fonction» et en y ajoutant la possibilité que les journalistes puissent exercer des fonctions de réalisateur pouvant représenter jusqu'à 40 % de leur travail pour devenir automatiquement des journalistes détenant un poste hybride, élément qui apparaît encore dans la convention du SCRC, mais qui a été déclaré inopérant par la décision du Conseil.

(pages 7-8)

[15] The clauses and appendix in the collective agreement concerned by these three proposals were the following:

CLAUSE 2

JURISDICTION

...

2.2

For radio, the Société does not have to call on the services of producers for radio news broadcasts from the news service, for long news bulletins in exceptional situations, or for programs produced by the international or Northern Quebec services. **The programs referred to as disk-jockey programs** and those from announcer-producers in the features section of the English service can be produced without the services of a producer if the Société deems it appropriate. Disk-jockey programs are programs with the host as sole participant and no other content but the disks and their presentation.

2.3

The Société will not assign employees from outside the bargaining unit tasks performed by members of the bargaining unit, subject to the following provisions:

(a) Producers' functions can also be assigned to employees of the Société working outside Quebec and Moncton, N.B., provided that this work does not replace or displace employee members of the bargaining unit represented by the Association des réalisateurs, and that employees who are part of that bargaining unit can work outside Quebec and Moncton, N.B.

(b) In accordance with the provisions dealing with cross-unit work and hybrid functions, people in the bargaining units represented by the SCRC, STARF and CUPE can be designated to perform **work** that normally belongs to the bargaining unit represented by the Association des réalisateurs, provided that AR employee members can perform **work** that normally belongs to the SCRC, STARF and CUPE bargaining units, on the condition that these tasks do not usually constitute the main function of the employees of the other units.

To clarify, an employee of another union unit can be assigned by the Société to production tasks **under the authority of the producer responsible for a program or part of a program**, provided that these production tasks are incidental to the basic duties of the employee of the other unit.

The professional clauses in the producers' collective agreement will apply to an employee doing production work.

[15] Les articles et annexe de la convention collective touchés par ces trois propositions de l'employeur étaient les suivants:

ARTICLE 2

COMPÉTENCE

...

2.2

À la radio, la Société n'est pas tenue de faire appel aux services de réalisateurs pour les journaux parlés du service de nouvelles, pour les bulletins prolongés lors de situations exceptionnelles, pour les émissions produites par le service international et par le service du Nord-Québec. **Les émissions dites de disc-jockey** et celles des annonceurs-réalisateurs de la section reportage du service anglais peuvent être produites sans les services d'un réalisateur si la Société le juge à propos. Les émissions dites de disc-jockey sont des émissions sans autre participant que l'animateur et sans autre contenu que des disques et leur présentation.

2.3

La Société n'assignera pas à des employés de l'extérieur de l'unité de négociation des tâches accomplies par les membres de l'unité de négociation, sous réserve des dispositions suivantes:

a) les fonctions de réalisateurs peuvent également être assignées à des employés de la Société travaillant à l'extérieur du Québec et de Moncton (N.-B.), à condition que ce travail ne remplace pas ou ne déplace pas d'employés membres de l'unité de négociation représentée par l'Association des réalisateurs, et pourvu que les employés faisant partie de cette dernière puissent travailler à l'extérieur du Québec et de Moncton (N.-B.).

b) Dans le cadre des dispositions traitant du travail inter-unités et des fonctions hybrides, les personnes faisant partie des unités de négociation représentées par le SCRC, le STARF et le SCFP peuvent être désignées pour accomplir du **travail** qui relève normalement de l'unité de négociation de l'Association des réalisateurs, à condition que les employés membres de cette dernière puissent exécuter du **travail** qui relève normalement des unités de négociation du SCRC, du STARF et du SCFP, pourvu que les tâches ne constituent pas normalement la fonction principale des employés des autres unités.

Pour plus de précisions, un employé d'une autre unité syndicale peut être affecté par la Société à des tâches de réalisation **sous l'autorité du réalisateur responsable d'une émission ou d'une partie d'émission** pourvu que ces tâches de réalisation soient accessoires à la fonction de base de l'employé de l'autre unité.

Les clauses professionnelles de la convention collective des réalisateurs s'appliqueront à l'employé qui effectue du travail de réalisation.

APPENDIX "D"

CROSS-UNIT HYBRID JOBS

The Société and the Association des réalisateurs recognize that hybrid jobs will be the subject of testing and discussion. This is clearly a transition period where the two parties will arrive at a common understanding of new job definitions and their repercussions. The parties recognize that for the life of this agreement, it will be necessary to oversee the evolution of the issue, carry out reviews and ensure that these are followed up. **Although they recognize that it is difficult to say at what moment a job becomes truly hybrid, they will set as a reference point 40% of time spent performing tasks outside their basic duties.**

The parties recognize that it will be necessary to create hybrid jobs as soon as this agreement is ratified. When they are created, the following provisions will apply:

- (a) A hybrid job combines the basic duties of two (2) employees or more, belonging to two (2) bargaining units or more, in the proportions determined by the Société.

(translation; emphasis added)

[16] The AR refuses these proposals, which it finds unacceptable because they go to the core of the scope of its bargaining certificate. The original decision then describes the negotiations that followed, including the intervention of a conciliator, up to the publication of the "Info-Négos" bulletin. On October 12, 2001, the SRC published a bulletin that it distributed to all its employees in which it reported on the progress of the negotiations. In that bulletin, it mentioned that its most recent offer included access to the pension plan for contract producers working on news and current events programs, in return for more flexibility in the union's "jurisdiction." This is how the employer then reported its last offer:

- **Radio** The option of enabling a disc-jockey program host to conduct short interviews during his/her program, without having to assign a producer;
- **Television** The option of broadcasting short newscasts, without having to assign a producer (this concept already applies to the radio);
- Anyone performing duties both as a producer and journalist should automatically be considered as holding a hybrid job. This principle was already negotiated in the SCRC's agreement;
- Recognition of the agreement negotiated in 1996 between the SRC and the Association des réalisateurs regarding cross-unit

ANNEXE «D»

EMPLOIS HYBRIDES INTER-UNITÉS

La Société et l'Association des réalisateurs reconnaissent que les emplois hybrides feront l'objet d'expérimentation et de discussion. Il s'agit manifestement d'une période de transition où les deux parties en viendront à partager une compréhension commune des nouvelles définitions des emplois et de leurs répercussions. Les parties reconnaissent que, durant la vie de cette convention, il sera nécessaire de surveiller l'évolution du dossier, de procéder à des examens et d'en assurer le suivi. **Bien qu'elles reconnaissent qu'il est difficile de dire à quel moment un emploi devient véritablement hybride, elles se donneront comme point de repère 40% du temps passé à exécuter des tâches hors de leur fonction de base.**

Les parties reconnaissent qu'il sera nécessaire de créer des emplois hybrides dès la ratification de la présente. Lors de leur création les dispositions suivantes s'appliqueront:

- a) Un emploi hybride combine les fonctions de base de deux (2) emplois ou plus relevant de deux (2) unités syndicales ou plus, dans des proportions que déterminera la Société.

(c'est nous qui soulignons)

[16] L'AR refuse ces propositions qu'elle juge inacceptables puisqu'elles vont au coeur du champ d'application de son certificat d'accréditation. La décision initiale fait ensuite mention du suivi des négociations, dont l'intervention d'un conciliateur, jusqu'à la publication de l'«Info-Négos». En effet, le 12 octobre 2001, la SRC a publié un communiqué qu'elle a diffusé à tous ses employés et dans lequel elle a fait part de l'état d'avancement des négociations. Dans ce communiqué, elle a mentionné que sa dernière offre comprenait l'accès au régime de retraite pour les réalisateurs contractuels travaillant aux émissions de nouvelles et d'actualité en échange d'un assouplissement à la «juridiction» du syndicat. Voici comment l'employeur a alors fait état de sa dernière offre:

- **À la radio**, la possibilité pour l'animateur d'une émission disc-jockey de faire des entrevues de courte durée dans le cadre de son émission, sans qu'il soit nécessaire d'y affecter un réalisateur;
- **À la télévision**, la possibilité de mettre en ondes des bulletins de nouvelles de courte durée, sans qu'il soit nécessaire d'y affecter un réalisateur (un concept qui existe déjà à la radio);
- Toute personne accomplissant à la fois des fonctions de réalisateur et des fonctions de journaliste devrait être automatiquement considérée comme occupant un emploi hybride. Ce principe a déjà été négocié dans la convention SCRC;
- La reconnaissance de l'entente négociée en 1996 entre la Société et l'Association des réalisateurs concernant le travail

work. Under this agreement, an employee from another unit could potentially spend less than 40% of his or her time as a producer, while doing cross-unit work, and more than 40% of his or her time, while holding a hybrid job.

(translation)

[17] The AR opposes the publication of this bulletin directly to the employees, claiming that the employer refused to respond to its specific request to put this proposal in writing. In addition, according to the AR, the bulletin implies that there would be "permanent status" for contract employees. The AR disputes this statement, which it says is ill-founded.

[18] On November 2, 2001, the employer tables a settlement package offer, which still includes the *sine qua non* condition concerning the scope of the union's certification order as well as access for contract producers to the pension plan, and wage offers. Improvements are suggested regarding permanent status for certain producers. The AR finds this offer unacceptable because it is forced to give up its jurisdiction, and decides, on that date, to file its complaint before the Board, alleging bad faith bargaining by the employer. The AR presents a counter-offer, stating that other than on the issue of the scope of the certification order, there could be a settlement. The employer immediately rejects the counter-offer and asks the Department of Labour's conciliation officer, who was investigating the matter, to file his report.

[19] On November 28, 2001, the Minister of Labour informs the parties that she will not appoint a conciliation commissioner, nor establish a conciliation board in this matter.

[20] On November 29, 2001, faced with a possible lockout by the employer, the AR asks the Board to hear its complaint immediately.

[21] On December 3, 2001, after a final meeting, the employer tables its final package offer on non-monetary and wage clauses. The employer maintains its position on the *sine qua non* condition regarding the scope of the certification order, increases its wage offer and adds social benefits for contract producers. The AR leaves without making any comment, and the employer states that it only learned at the hearing on

inter- unités. Cette entente prévoyait la possibilité qu'un employé d'une autre unité puisse agir comme réalisateur moins de 40 % de son temps dans le cadre de travail inter-unités et plus de 40 % de son temps dans un emploi hybride.

[17] L'AR désapprouve la diffusion de ce communiqué directement aux employés en invoquant que l'employeur a refusé de répondre à sa demande expresse de mettre cette offre par écrit. De plus, selon l'AR, ce communiqué sous-entend qu'il y aura «permanence» des contractuels. L'AR dénonce cette affirmation qui serait non fondée.

[18] Le 2 novembre 2001, l'employeur dépose une proposition globale de règlement comprenant la même condition *sine qua non* au regard du champ d'application du certificat d'accréditation du syndicat, de l'accès des réalisateurs contractuels au régime de retraite ainsi que des offres salariales. Des améliorations sont proposées pour la permanence de certains réalisateurs. L'AR juge cette proposition inacceptable puisqu'elle la force à renoncer au champ d'application de son certificat d'accréditation et c'est à cette date qu'elle dépose sa plainte devant le Conseil alléguant la négociation de mauvaise foi de la part de l'employeur. L'AR présente par contre une contre-offre en précisant que, hormis la question du champ d'application du certificat d'accréditation, cette offre serait susceptible de conduire à un règlement. L'employeur refuse cette contre-offre sur-le-champ et demande au conciliateur du ministère du Travail qui intervenait alors dans le dossier de déposer son rapport.

[19] Le 28 novembre 2001, la ministre du Travail informe les parties qu'elle ne nommera pas de commissaire-conciliateur ni n'établira de commission de conciliation dans cette affaire.

[20] Le 29 novembre 2001, face à la possibilité du déclenchement d'un lock-out par l'employeur, l'AR demande au Conseil d'entendre sa plainte d'urgence.

[21] Le 3 décembre 2001, à la suite d'une ultime rencontre, l'employeur dépose sa proposition globale et définitive de règlement portant sur les clauses normatives et les clauses salariales. L'employeur maintient sa position quant à sa condition *sine qua non* relative au champ d'application du certificat d'accréditation, bonifie l'offre salariale et ajoute des avantages sociaux pour les réalisateurs contractuels.

this matter, in December 2001, that its offer had been rejected.

III - Employer's Grounds for Reconsideration

[22] In support of its application for reconsideration, the employer claims that the Board's decision contains errors of law and policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code*. The employer's submissions may be summarized as follows:

(1) Error with Regard to Bad Faith

[23] According to the employer, in determining whether there was bad faith within the meaning of section 50(a) of the *Code*, the Board must refer to the *sine qua non* test, as described by the Supreme Court of Canada in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369. It points out that, according to the Court, the Board must use a subjective standard with regard to bargaining in good faith, and an objective standard with regard to reasonable effort to enter into a collective agreement. It adds that the objective standard must consider comparable practices in the industry concerned.

[24] The employer is of the opinion that the panel's decision did not challenge the employer's behaviour with regard to the subjective standard, but that it rather aimed at assessing the objective standard relative to the reasonable effort to enter into a collective agreement. Thus, the employer claims that the panel did not consider the particular nature of its work organization. It points out that, together with its bargaining agents, the SRC has developed a work system called "cross-unit work," which was not taken into consideration by the panel. It adds that the Board had nevertheless confirmed the legality of that system in *Société Radio-Canada* (68), *supra*.

[25] In this regard, it referred to the following paragraph from that decision:

[26] In the instant case, the Board, as all the certified bargaining agents have done, accepts that, because of the employer's needs for flexibility, certain encroachments upon the Board's certification orders are needed. Thus, the Board will tolerate that the certified bargaining agents negotiate with

L'AR se retire sans commenter et l'employeur affirme que c'est lors des audiences de cette affaire, en décembre 2001, qu'il a appris que son offre avait été refusée.

III - Motifs de réexamen invoqués par l'employeur

[22] À l'appui de sa demande de réexamen, l'employeur invoque que la décision du Conseil contient des erreurs de droit et de principe d'une gravité telle qu'elles remettent en question l'interprétation du *Code*. Les observations qu'il a présentées se résument comme suit:

1) Erreur relative à la mauvaise foi

[23] Selon l'employeur, pour déterminer s'il y a mauvaise foi au sens de l'alinéa 50a) du *Code*, le Conseil doit se référer aux critères essentiels définis par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369. Il mentionne que, selon la Cour, le Conseil doit utiliser une norme subjective au regard des négociations de bonne foi et une norme objective au regard de l'effort raisonnable pour conclure une convention collective. Il ajoute que la norme objective doit prendre en considération les pratiques comparables dans le secteur d'activités concerné.

[24] L'employeur estime que la décision du banc ne remettait pas en question la conduite de l'employeur quant à la norme subjective, mais visait plutôt l'évaluation de la norme objective relative à l'effort raisonnable pour conclure une convention collective. L'employeur prétend que le banc n'a alors pas tenu compte de la réalité de la SRC et du caractère particulier de l'organisation du travail qui la caractérise. Il mentionne que la SRC a élaboré avec ses agents négociateurs un système de travail dit «travail inter-unités» qui n'a pas été pris en considération par le banc. Il ajoute que le Conseil avait pourtant confirmé la légalité de ce système dans l'affaire *Société Radio-Canada* (68), précitée.

[25] Il cite à cet égard le paragraphe suivant de cette décision:

[26] En l'espèce le Conseil, tel que l'ont fait tous les agents négociateurs accrédités, accepte que, pour accorder la souplesse voulue à l'employeur, il est nécessaire d'outrepasser quelque peu les limites des ordonnances d'accréditation du Conseil. Ainsi, le Conseil tolérera que les agents négociateurs accrédités

the employer to permit the employees they represent to carry out the functions of employees represented by other bargaining agents insofar as this meets the employer's needs and insofar as such encroachment is approved by the other bargaining agents involved.

(pages 8; 320; and 143,421)

[26] It alleges that decision overturns all previous Board case law regarding the prohibition for a party to negotiate the limits of a certification order to the point of deadlock. It makes this argument a major factor in support of the submissions presented to the Board.

[27] The employer adds that it has introduced clauses on the jurisdiction of other bargaining agents at the SRC as a *sine qua non* condition to obtaining permanent status for contract employees before, without anyone claiming that it could constitute a breach of the duty to bargain in good faith. It says that the decision in *Société Radio-Canada* (68), *supra*, recognizes this fact.

[28] It adds that in support of its conclusion that the employer bargained in bad faith, the original panel relied on decisions that were issued before *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, and on a certain trend in the case law to the effect that a party to collective bargaining can address the scope of a certification order, but not to the point of deadlock.

[29] It argues that in *Société Radio-Canada* (68), *supra*, the Board modified its position on the underlying principle that is the interpretation of the *Code*. It alleges that it should now take this into account when interpreting section 50(a) and that it cannot, henceforth, rely on case law that is no longer valid.

[30] It adds that, insofar as the Board now authorizes the parties to negotiate union jurisdiction, it must, on the other hand, allow them to negotiate this right to the point of deadlock.

[31] It also points out that the case law regarding the prohibition against bargaining a jurisdictional issue to deadlock is based on another trend in the case law, also referred to by the original panel, and which establishes

négoçient avec l'employeur pour permettre aux employés qu'ils représentent d'exécuter les tâches des employés représentés par les autres agents négociateurs dans la mesure où cela répond aux besoins de l'employeur et dans la mesure où les autres agents négociateurs donnent leur aval.

(pages 8; 320; et 143,421)

[26] Il allègue que cette décision aurait écarté toute la jurisprudence antérieure du Conseil quant à l'impossibilité pour une partie de négocier les limites des certificats d'accréditation jusqu'à l'impasse. Il fait de cet argument un élément majeur à l'appui des observations présentées au Conseil.

[27] L'employeur ajoute qu'il a déjà fait de l'introduction de clauses relatives à la juridiction d'autres agents négociateurs au sein de la SRC une condition *sine qua non* à l'obtention de la permanence d'employés contractuels, et ce, sans que l'on invoque que cela pouvait constituer une atteinte au devoir de négocier de bonne foi. Il mentionne que la décision dans *Société Radio-Canada* (68), précitée, reconnaît ce fait.

[28] Il ajoute que, pour appuyer sa conclusion selon laquelle l'employeur aurait négocié de mauvaise foi, le banc initial s'est basé sur des décisions antérieures à l'arrêt *Royal Oak Mines c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, et sur un certain courant jurisprudentiel voulant qu'une partie à des négociations collectives puisse soulever une question relative au champ d'application du certificat d'accréditation mais non pas jusqu'à l'impasse.

[29] Il soulève que dans la décision *Société Radio-Canada* (68), précitée, le Conseil a modifié sa position sur ce principe fondamental d'interprétation du *Code*. Il allègue qu'il doit donc maintenant en tenir compte lorsqu'il doit interpréter l'alinéa 50a) et qu'il ne peut désormais s'appuyer sur une jurisprudence maintenant périmée.

[30] Il ajoute que, dans la mesure où le Conseil autorise maintenant les parties à négocier un sujet relatif à la juridiction syndicale, il doit en contrepartie leur donner le pouvoir de négocier ce droit, même jusqu'à l'impasse.

[31] Il mentionne aussi que la jurisprudence relative à l'interdiction de négocier jusqu'à l'impasse une question juridictionnelle s'appuyait sur un autre courant jurisprudentiel, aussi cité par le banc initial,

that parties cannot, on their own, modify certification orders issued by the Board (*Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041; and *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62). According to the employer, the original panel, by referring to those decisions, did not take into account the new standard established in *Société Radio-Canada (68)*, *supra*.

[32] In its submissions, the employer also described the legal basis and objectives of its demands in the current negotiations (P-26, P-27 and P-28).

[33] It also mentioned that the alleged deadlock, as claimed by the AR, was not a deadlock, given the SRC was prepared to sign the collective agreement by including non-monetary clauses already settled, without offering permanent status to a certain number of contract producers or access to the pension plan.

(2) Error with Regard to Imposing a Collective Agreement

[34] Subject to the preceding arguments, the employer alleges that the original panel erred in law and in policy by issuing a remedial order, which, according to it, imposed a collective agreement.

[35] According to the employer, the Board has two distinct remedial powers under section 99(1)(b.1) of the *Code*: ordering the addition or withdrawal from a bargaining position of a specific term, or requiring that the parties be subject to a binding resolution process. It considers that this power should be strictly construed because it infringes on the basic principle underlying the right to free collective bargaining.

[36] The employer therefore submits that the original panel did not have the power to order that the SRC table a proposed collective agreement. It states that the Board only had the power to order the SRC to withdraw the demands it deemed illegal (P-26, P-27 and P-28) and to order the parties to resume the negotiations, in good faith, on the basis of the clauses already agreed upon.

[37] The employer adds that in almost all cases, it is contrary to the *Code*'s objectives to impose a collective

établissant que les parties ne peuvent de leur propre chef modifier les ordonnances d'accréditation rendues par le Conseil (*Robert Mathews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041; et *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62). Selon l'employeur, le banc initial, en faisant référence à ces décisions, n'a pas tenu compte de la nouvelle norme établie par la décision rendue dans *Société Radio-Canada (68)*, précitée.

[32] Dans ses observations, l'employeur a aussi décrit en détail les fondements et les objectifs visés par ses demandes lors des présentes négociations (P- 26, P-27 et P-28).

[33] Il a de plus fait mention que la prétendue impasse invoquée par l'AR n'en était pas une puisqu'il aurait été disposé à signer la convention collective avec les clauses déjà réglées au niveau normatif, sans offrir l'octroi de permanence à un certain nombre de réalisateurs contractuels ou l'accès au régime de retraite.

2) Erreur liée à l'imposition d'une convention collective

[34] Sous réserve des arguments précédents, l'employeur allègue que le banc initial a erré en droit et en principe en rendant une ordonnance de redressement qui impose, selon lui, une convention collective.

[35] Selon l'employeur, le Conseil a deux pouvoirs de redressement distincts en vertu de l'alinéa 99(1)b.1) du *Code*: ordonner l'ajout ou le retrait d'une condition spécifique incluse dans une position de négociation ou exiger que les parties se soumettent à un processus exécutoire de règlement. Il estime que ce pouvoir doit être interprété de façon restrictive puisqu'il dérogerait au principe général et fondamental du droit à la libre négociation.

[36] L'employeur soutient donc que le banc initial n'avait pas le pouvoir de le forcer à déposer un projet de convention collective. Il affirme qu'il n'avait que le pouvoir d'ordonner à la SRC de retirer les demandes qu'il jugeait illégales (P-26, P-27 et P-28) et d'ordonner aux parties de retourner négocier de bonne foi sur la base des clauses déjà acceptées.

[37] L'employeur ajoute que, dans la presque totalité des cas, il va à l'encontre des objectifs du *Code*

agreement on a party. In referring to *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, it adds that for the Board to take such an extraordinary measure, it would have to establish that the bargaining and the violation of the *Code* had taken place in circumstances that were truly beyond the standard, marked by violence and that were disregarding the most basic rules of negotiation. It argues that there is no evidence to that effect in the present matter and that the bargaining was following the usual sequence of events.

[38] The employer also submits that the Board must respect certain criteria, when it is deciding on the appropriate remedy pursuant to section 99(2) of the *Code*. In this regard, it refers to the Supreme Court's judgment in *National Bank of Canada v. Retail Clerks' International Union et al.*, [1984] 1 S.C.R. 269. In this matter, it claims that the Supreme Court indicated that a correlation should exist between the violation, its consequences and the Board-ordered remedy. It also makes reference to *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, in which the Supreme Court determined that a rational link should exist between the remedy contemplated by the Board and the breach. It also mentions that the Board-ordered remedy must not be punitive. According to the employer, the panel's remedial order is not consistent with the interpretation that must be given to the relevant provisions of the *Code* and the principles established by the Board.

[39] The employer further mentions that it would never have accepted the union's demand to make certain AR members permanent, or give them access to the pension plan, without the union's agreement on the *sine qua non* condition regarding the scope of the certification order. In these circumstances, the employer is of the opinion that the original panel committed an error of law or policy, which should be reconsidered by the Board.

(3) Error with Regard to Freedom of Expression

[40] The third argument supporting the employer's application for reconsideration deals with freedom of expression. The employer considers that the Board could not prohibit the employer from making any reference to the offer and conditions imposed by the Board's decision in its "Info-Négos" information

d'imposer une convention collective à une partie. En se référant à l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, il ajoute que, pour que le Conseil puisse prendre une mesure si exceptionnelle, il lui faudrait constater que les négociations et la violation du *Code* ont été faites dans des circonstances vraiment hors des normes, empreintes de violence et méprisant les règles les plus élémentaires de la négociation. Il soutient qu'il n'y a aucune preuve en ce sens dans la présente affaire et que les négociations se sont déroulées normalement.

[38] L'employeur soutient aussi que certains critères doivent être respectés par le Conseil lorsqu'il s'agit de décider du recours approprié en vertu du paragraphe 99(2) du *Code*. Il cite à cet égard l'arrêt de la Cour suprême rendu dans l'affaire *Banque nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce et autre*, [1984] 1 R.C.S. 269. Il invoque que, dans cette affaire, la Cour suprême a indiqué qu'il devait exister une corrélation entre la violation, ses conséquences et la réparation ordonnée par le Conseil. Il se réfère aussi à la décision rendue dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, dans laquelle la Cour suprême a déterminé qu'il devait exister un lien rationnel entre le recours envisagé par le Conseil et l'illégalité commise. Il mentionne de plus que le recours imposé par ordonnance du Conseil ne doit pas être punitif. Selon l'employeur, l'ordonnance de redressement du banc n'est pas conforme à l'interprétation qui doit être accordée aux dispositions pertinentes du *Code* et aux principes établis par le Conseil.

[39] L'employeur mentionne par ailleurs qu'il n'aurait jamais accepté la demande syndicale de rendre permanents certains des membres de l'AR ou de leur donner accès au régime de retraite en l'absence de l'acceptation de la condition *sine qua non* relative au champ d'application du certificat d'accréditation. Dans ces circonstances, il estime que le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe qui devrait être réexaminée par le Conseil.

3) Erreur relative à la liberté d'expression

[40] Le troisième élément à l'appui de la demande de réexamen de l'employeur porte sur la liberté d'expression. L'employeur estime que le Conseil ne pouvait ordonner à l'employeur de ne faire aucune référence dans son journal «Info-Négos» à l'offre et aux conditions décrétées par le Conseil dans sa

bulletin as long as the union had not accepted or rejected the proposed collective agreement. It alleges that this order clearly contravenes its freedom of expression within the meaning of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the *Charter*).

[41] The employer explains that the “Info-Négos” bulletin is issued to all SRC employees, whether they are unionized or not, and that it seeks to inform the employees about the renewal process for the collective agreements.

[42] The employer alleges that the original panel did not mention any ground that allowed it to contravene the constitutional rule that entitles a corporate entity to report to all its employees on the status of the negotiations, the results of a tribunal’s decision and the related facts. It adds that the panel would have had to demonstrate that other fundamental rights were at stake, and to show proof of such other rights, according to section 1 of the *Charter*. Finally, it explains that this order only applied to the employer and that the panel took no comparable measure with the AR. It requests, therefore, that this order be reconsidered.

IV - Analysis and Decision

[43] In coming to the decision that follows, the Board has carefully reviewed the employer’s submissions supporting its application for reconsideration as well as the submissions from the AR.

[44] It is common ground that the Board’s reconsideration power is not intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the original panel’s decision. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) further sets out the specific circumstances in which an application for reconsideration may be filed:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

décision, tant que le syndicat n’aurait pas accepté ou rejeté l’offre de projet de convention collective. Il allègue que cette ordonnance viole clairement sa liberté d’expression au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*).

[41] L’employeur explique que la publication «Info-Négos» s’adresse à l’ensemble des employés de la SRC, qu’ils soient syndiqués ou non, et qu’elle vise à informer les employés du processus de renouvellement des conventions collectives.

[42] L’employeur allègue que le banc initial n’a démontré aucun motif permettant d’enfreindre la règle constitutionnelle qui donne droit à une personne morale d’exprimer à l’ensemble de ses employés l’état de la situation des négociations, le résultat d’une décision d’un tribunal et les faits qui s’y rapportent. Il ajoute qu’il aurait fallu que le banc démontre que d’autres droits fondamentaux étaient en jeu et qu’il le justifie en fonction de l’article 1 de la *Charte*. Il explique enfin que cette ordonnance ne s’appliquait qu’à l’employeur et que le banc n’a pas pris de mesure équivalente à l’endroit de l’AR. Il demande donc que cette ordonnance soit réexaminée.

IV - Analyse et décision

[43] Le Conseil a analysé avec attention les observations de l’employeur à l’appui de sa demande de réexamen ainsi que celles qui ont été présentées par l’AR pour en arriver à la décision qui suit.

[44] Il est bien établi que le pouvoir de réexamen du Conseil ne peut constituer un processus d’appel ou un moyen de contester les conclusions du banc initial. L’article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement 2001*) prévoit d’ailleurs les circonstances particulières dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l’article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s’ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l’ordonnance faisant l’objet d’un réexamen, l’auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and

(d) a decision made by a Registrar under section 3.

[45] This section is in fact a codification of the criteria established by recent Board case law, including, among others, the following decisions: *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017. In reconsideration matters, the Board cannot substitute its discretion to that of the original panel, and it must limit itself to assessing whether one of the circumstances set out in section 44 of the *2001 Regulations* can be demonstrated, and if applicable, whether it must reconsider the original panel's decision. The reconsideration of a Board decision is therefore the exception, not the rule.

[46] As for the existence of errors of law or policy, the fact of disagreeing with the Board's interpretation of the law or certain policies does not justify a reconsideration (*Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 86 di 92; and 92 CLLC 16,006 (CLRBR no. 897)). In fact, errors of law or policy **that cast serious doubt on the Board's interpretation of the Code** must be demonstrated.

[47] The Board has examined, in the same order as in the employer's submissions, the arguments according to which the panel allegedly committed errors of law and policy, which would be serious enough to cast doubt on the interpretation of the *Code*.

(1) Decision with Regard to Bad Faith Bargaining

[48] The Board first examined the interpretation of section 50(a) of the *Code*, which reads as follows:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[45] Cet article est en fait une codification des critères établis par la jurisprudence récente du Conseil, dont entre autres les décisions suivantes: *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017. En matière de réexamen, le Conseil ne peut substituer sa discrétion à celle qui incombe au banc initial et il doit se limiter à évaluer si l'une des circonstances prévues à l'article 44 du *Règlement 2001* peut être démontrée et, le cas échéant, s'il doit réexaminer la décision du banc initial. Le réexamen d'une décision du Conseil est donc l'exception plutôt que la règle.

[46] À l'égard de la présence d'erreurs de droit ou de principe, le fait d'être en désaccord avec le Conseil sur l'interprétation qu'il a donnée du droit ou de certains principes ne suffit pas pour justifier un réexamen (*Société Radio-Canada* (1991), 86 di 92; et 92 CLLC 16,006 (CCRT n° 897)). Il faut en effet démontrer la présence d'erreurs de droit ou de principe **qui remettent véritablement en question l'interprétation du Code** donnée par le Conseil.

[47] Le Conseil a analysé, dans l'ordre des observations présentées par l'employeur, les arguments selon lesquels le banc aurait commis des erreurs de droit et de principe d'une gravité telle qu'elles remettraient en question l'interprétation du *Code*.

1) Décision relative à la négociation de mauvaise foi

[48] Le Conseil s'est tout d'abord penché sur l'interprétation relative à l'alinéa 50a) du *Code*. Cette disposition se lit comme suit:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement;...

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective...

[49] The Board must consider in this regard the criteria set out in the Supreme Court judgment in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, as referred to by the employer in its submissions. Section 50(a) of the *Code* provides for a double obligation: that of commencing to bargain collectively in good faith (subparagraph (i)) and that of making every reasonable effort to enter into a collective agreement (subparagraph (ii)).

[50] In *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, the Supreme Court specified, at page 396, that as a general rule, the duty to commence bargaining in good faith must be assessed according to a subjective standard, while the making of a reasonable effort to enter into a collective agreement must be assessed according to an objective standard that takes into consideration the comparable standards and practices within the particular industry.

[51] In this regard, the employer claimed that the original decision only concerned the second aspect of the obligation set out at section 50(a), and consequently, that the original panel ought to have examined the complaint under review according to a strictly objective standard.

[52] One should remember that the original panel rendered a decision not only in regard to the obligation to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, but also on the obligation to commence bargaining in good faith. In this regard, it is sufficient to refer to the conclusion of the original panel in paragraphs 75 and 76 of its decision:

[75] Furthermore, the AR clearly indicated to the SRC, on several occasions, that it would not agree to discuss the union's jurisdiction, except in the case of disc-jockey programs and news bulletins of fewer than five minutes. The SRC's insistence, as of March 16, 2001, on amending clauses 2.2 and 2.3 as well as Appendix D (which became Appendix C in its proposals) clearly establishes its intention to negotiate the scope of the union's certification. This proposed amendment is part of the final package offer tabled on December 3, 2001,

[49] Le Conseil doit considérer à cet égard les critères mentionnés dans l'arrêt de la Cour suprême, *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, tels que cités par l'employeur dans ses observations. L'alinéa 50a) du *Code* prévoit une double obligation: celle d'entamer des négociations collectives de bonne foi (sous-alinéa (i)) et celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective (sous-alinéa (ii)).

[50] Dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, la Cour suprême a précisé, à la page 396, qu'en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être appréciée selon une norme subjective, alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective doit être évaluée selon une norme objective qui prend en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités concerné.

[51] À cet égard, l'employeur a prétendu que la décision initiale ne concernait que le deuxième aspect de l'obligation contenue à l'alinéa 50a) et que par conséquent, le banc initial aurait dû évaluer la plainte à l'étude selon une norme strictement objective.

[52] Il y a lieu de rappeler que le banc initial a rendu une décision non seulement au regard de l'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, mais aussi au regard de celle d'entamer des négociations de bonne foi. À cet égard, il suffit de se reporter à la conclusion du banc initial aux paragraphes 75 et 76 de sa décision:

[75] Du reste, l'AR a clairement fait savoir à la SRC, et ce, à plus d'une reprise, qu'elle n'acceptait pas d'ouverture sur la question de sa juridiction, sauf dans le cas des émissions «disc-jockey» et le bulletin de nouvelles de moins de cinq minutes. L'insistance de la SRC à obtenir une modification aux clauses 2.2 et 2.3 ainsi qu'à l'Annexe D (devenue l'Annexe C dans ses propositions), depuis le 16 mars 2001, établit sans réserve son intention de négocier la portée de l'accréditation du syndicat. Cette proposition de modification fait partie de la proposition

which gave rise to job action, as provided under section 89 of the *Code*. Such conduct is even more reprehensible, given that the AR had already raised the argument that a clause amending its jurisdiction was illegal, and then filed the present complaint with the Board.

[76] As a result, the Board finds that when the issue of the union's jurisdiction is raised and leads to a deadlock to entering into a collective agreement, and whereas this issue falls under the Board's jurisdiction, this constitutes bad faith bargaining; therefore, the employer has contravened sections 50(a)(i) and (ii) of the *Code*.

(page 29; emphasis added)

[53] The original panel made a detailed analysis of the employer's conduct since the beginning of collective bargaining. It did not limit itself to the issue of the obligation to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, but extended its analysis to the general obligation to bargain in good faith, and therefore to all the requirements contained in section 50(a) of the *Code*. Therefore, it is in the light of this conclusion that we must review the decision under consideration.

[54] In addition, the employer did not present any submission to demonstrate that it did not display bad faith that was subjective. Furthermore, even supposing that the objective standard alone should apply, it ought to be mentioned that the original panel considered the matter according to that standard. In a recent Board decision, *Nav Canada*, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047, the objective standard set out by the Supreme Court in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, was more fully defined. The Board had this to say on that issue:

[140] It is appropriate first of all to consider how section 50(a) of the *Code* is to be interpreted and applied in these circumstances. In this respect, the Board found an observation of Mr. Justice Cory of the Supreme Court of Canada, speaking for the majority, in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, to be of importance.

"Section 50(a) of the *Canada Labour Code* has two facets. Not only must the parties bargain in good faith, but they must also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. Both components are equally important, and a party will be found in breach of the section if it does not comply with both of them. There may well be exceptions but as a general rule the duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while the making of a reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard which can be ascertained by a board looking to

globale et définitive, déposée le 3 décembre 2001, qui a provoqué l'ouverture des moyens de pression prévus à l'article 89 du *Code*. Cette conduite est d'autant plus répréhensible que l'AR avait déjà soulevé l'argument qu'une clause modifiant sa juridiction était illégale et ensuite déposé la présente plainte auprès du Conseil.

[76] Par conséquent, le Conseil estime que lorsque la question de la juridiction du syndicat est posée et mène à l'impasse lors de la conclusion d'une convention collective, alors que cette question relève de la compétence du Conseil, cela équivaut à négocier de mauvaise foi; dès lors, l'employeur a violé les sous-alinéas 50a)(i) et (ii) du *Code*.

(page 29; c'est nous qui soulignons)

[53] Le banc initial a présenté une analyse détaillée du comportement de l'employeur depuis le début des négociations collectives. Il ne s'est pas limité à la question de l'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, mais a étendu son analyse à l'obligation générale de négocier de bonne foi et donc, à l'ensemble des exigences contenues à l'alinéa 50a) du *Code*. C'est donc à la lumière de cette conclusion qu'il y a lieu d'analyser la décision à l'étude.

[54] De plus, l'employeur n'a présenté aucune observation visant à démontrer qu'il n'y aurait pas eu de manifestation subjective de mauvaise foi de sa part. En outre, même en supposant que seule la norme objective devait alors s'appliquer, il y a lieu de mentionner que le banc initial a eu recours à cette norme dans son analyse. Dans une décision récente du Conseil, *Nav Canada*, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047, cette norme objective mentionnée par la Cour suprême dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, a été plus amplement définie. Le Conseil s'est en effet exprimé ainsi à ce sujet:

[140] Il convient tout d'abord de déterminer comment l'alinéa 50a) du *Code* doit être interprété et appliqué dans les circonstances. À cet égard, le Conseil a jugé importante une observation du juge Cory, de la Cour suprême du Canada, qui s'exprimait ainsi au nom de la majorité dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations de travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369:

«L'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* prévoit une double obligation. Non seulement les parties doivent négocier de bonne foi, mais encore elles doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Les deux éléments sont d'égale importance et une partie déroge à cette disposition si elle ne remplit pas les deux obligations. Il peut fort bien y avoir des exceptions mais, en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être appréciée selon une norme subjective alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être

comparable standards and practices within the particular industry. It is this latter part of the duty which prevents a party from hiding behind an assertion that it is sincerely trying to reach an agreement when, viewed objectively, it can be seen that its proposals are so far from the accepted norms of the industry that they must be unreasonable.

(pages 396-397)»

[141] The first observation arising from the words of Mr. Justice Cory is that subjective bad faith is not always a requirement of section 50(a) of the *Code*. Objective bad faith may equally violate the section. The question that must be addressed, therefore, is whether there has been bad faith bargaining in the present circumstances, either subjectively or objectively.

[142] ... If the duty to bargain in good faith has not been subjectively violated, the enquiry must continue to determine whether by objective standards every reasonable effort was made to conclude a collective agreement.

[143] In doing this, it is useful to refer to the jurisprudence of the predecessor CLRB. In *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574), the Board considered the factors that are relevant in such circumstances. In that decision, Vice-Chairperson Keller reviewed in detail the applicable principles. He considered the state of the authorities at that time and carefully set out the considerations that should be taken into account in deciding whether bad faith bargaining had in fact occurred.

(pages 42-43; 35-36; and 14,381)

[55] Such being the case, it appears that, as it happens, the original panel referred to that decision in *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574), in making its analysis (page 24 and the following pages of the decision). The original panel was therefore careful to turn to external objective standards in drawing up its decision in relation to the existence of bad faith.

(2) The Scope of the Decision in *Société Radio-Canada* (68), *supra*

[56] In addition, the employer claims that the Board's decision in *Société Radio-Canada* (68), *supra*, overturns previous Board case law regarding prohibition for a party to negotiate limits of a certification order to the point of deadlock. It also mentioned that the original panel did not take this decision into account when it referred to case law

évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités. C'est la deuxième partie de l'obligation qui empêche une partie de se dérober en prétendant qu'elle tente sincèrement de conclure une entente alors qu'objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'elles doivent être tenues pour déraisonnable.

(pages 396-397)»

[141] La première observation qui découle des propos du juge Cory est que la mauvaise foi subjective ne constitue pas toujours une exigence de l'alinéa 50a) du *Code*. La mauvaise foi objective peut également enfreindre cette disposition. Par conséquent, il faut statuer sur la question de savoir s'il y a eu négociation de mauvaise foi dans les circonstances actuelles, que ce soit subjectivement ou objectivement.

[142] ... Si l'obligation de négocier de bonne foi n'a pas été violée subjectivement, il faut déterminer si, selon les normes objectives, tout effort raisonnable a été fait pour conclure une convention collective.

[143] En ce faisant, on peut utilement se reporter à la jurisprudence de l'ancien Conseil (le CCRT). Dans *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574), le CCRT a examiné les facteurs qui sont pertinents dans de telles circonstances. Dans cette décision, le Vice-président Keller a revu en détail les principes applicables. Il a examiné l'état de la jurisprudence à ce moment-là et a énoncé avec soin les facteurs dont il faudrait tenir compte pour décider s'il y a effectivement eu négociation de mauvaise foi.

(pages 42-43; 35-36; et 14,381)

[55] Or, il appert que le banc initial a justement cité cette décision rendue dans l'affaire *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574), afin d'élaborer son analyse (page 24 et pages suivantes de la décision). Le banc initial s'est donc soucié de recourir à des normes objectives externes pour élaborer sa décision relative à l'existence de mauvaise foi.

2) Portée de la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada* (68), précitée

[56] Par ailleurs, l'employeur prétend que la décision du Conseil dans *Société Radio-Canada* (68), précitée, a écarté la jurisprudence antérieure du Conseil relative à l'impossibilité pour une partie de négocier le champ d'application d'un certificat d'accréditation jusqu'à l'impasse. Il a aussi fait mention que le banc initial n'a pas tenu compte de cette même décision lorsqu'il s'est

trends to the effect that the parties cannot, on their own, modify Board certification orders.

[57] It is appropriate to cite the relevant excerpts from *Société Radio-Canada* (68), *supra*, in order to clearly understand its impact. It is true that this decision refers to the possibility that the Board may show flexibility with regard to the limits of its certification orders, but only in very specific conditions. This is what the Board had to say on this issue:

[19] ... the Board's role with respect to the supervision of the scope of bargaining units was different then. In that decision, the Board seemed to concur with the position adopted by provincial labour boards where it was accepted that the parties extend or limit the scope of a certification order. For example, in Ontario, where the Ontario Labour Relations Board considers a certification order "spent" once the first collective agreement is entered into, one must look to the scope clause of the collective agreement to determine the union's bargaining rights.

[20] This Board has adopted a much different approach. It states that it alone has jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit and that once it is so defined, the parties cannot amend it other than by application for review. The Board maintains a supervisory role with respect to certification orders that have a continuous effect and the Board must continue to define the bargaining unit in the course of changes that may occur in the employer's business (see *Bell Canada*, *supra*; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRB no. 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498); and *Wardair Canada* (1975) Ltd. (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409)).

[21] At first glance, it appears clear today that a certified bargaining agent that negotiates with an employer to permit employees it represents to perform work of employees included in another bargaining unit represented by a different certified bargaining agent is guilty of encroachment. To what extent should the Board prohibit or tolerate that the parties voluntarily vary the scope of a certificate order?

[22] Certainly, the Board must be very vigilant where the agreed modification **excludes** certain jobs from the scope of the certification order. As the Board stated in *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; and 77 CLLC 16,108 (CLRB no. 99):

"A more serious problem arises if the employer and the certified bargaining agent deliberately enter into a collective agreement which is expressly made applicable to a bargaining unit which is smaller than that described in the certification

référé au courant jurisprudentiel voulant que les parties ne puissent de leur propre chef modifier les ordonnances d'accréditation rendues par le Conseil.

[57] Il y a lieu de citer les extraits pertinents de la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada* (68), précitée, afin de bien en comprendre la portée. Il est vrai que cette décision fait mention de la possibilité pour le Conseil de faire preuve de souplesse en ce qui concerne les limites de ses ordonnances d'accréditation, mais ce, dans des conditions bien précises. Voici comment le Conseil s'est exprimé à ce sujet:

[19] ... à l'époque, le Conseil n'exerçait pas le rôle qu'il exerce aujourd'hui en ce qui concerne la supervision de la portée des unités de négociation. Dans cette affaire, le Conseil semble avoir adopté la position des commissions provinciales des relations du travail, qui acceptaient que les parties étendent ou limitent la portée d'une ordonnance d'accréditation. Par exemple, la Commission des relations du travail de l'Ontario estime qu'une ordonnance d'accréditation devient «périmée» une fois que la première convention collective est conclue; il faut alors se reporter à la clause sur la portée de la convention collective pour déterminer les droits de négociation du syndicat.

[20] Le présent Conseil a adopté un point de vue très différent. Il affirme que lui seul a compétence pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier et, une fois cette unité définie, les parties ne peuvent la modifier qu'en présentant une demande de révision. Le Conseil conserve son rôle de superviseur en ce qui a trait aux ordonnances d'accréditation toujours en vigueur, et il doit continuer de définir l'unité de négociation quand des changements se produisent dans l'entreprise de l'employeur (voir *Bell Canada*, précitée; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); et *Wardair Canada* (1975) Ltée (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409)).

[21] À prime abord, il semble manifeste aujourd'hui qu'un agent négociateur accrédité qui négocie avec un employeur pour permettre aux employés qu'il représente d'exécuter les tâches des employés membres d'une autre unité de négociation représentée par un autre agent négociateur accrédité est coupable d'empiétement. Dans quelle mesure le Conseil devrait-il interdire aux parties de modifier de leur propre chef la portée d'une ordonnance d'accréditation ou tolérer cette situation?

[22] Le Conseil doit certainement être très vigilant lorsque la modification convenue **exclut** certains postes de la portée de l'ordonnance d'accréditation. Comme le Conseil l'a déclaré dans *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; et 77 CLLC 16,108 (CCRT n° 99):

«Le problème est plus grave lorsque l'employeur et l'agent négociateur concluent délibérément une convention collective qui vise expressément une unité de négociation moins nombreuse que celle décrite dans l'ordonnance d'accréditation.

order. In such a situation, employees included in a bargaining unit for which a trade union has been certified by the Board are effectively deprived of the benefits of the collective agreement and of their right to be represented by the bargaining agent in collective bargaining with their employer. ...

(pages 522; 417; and 666)''

[23] On the other hand, where the parties are broadening the scope of the certification order, the consequences are different: no employees are deprived of their right to be represented by a bargaining agent. However, some may lose the **bargaining agent of their choice** upon moving from one unit to the other. **Where the broadening encroaches upon the scope of other certified bargaining units, jurisdictional disputes are very likely to occur.**

[24] **It may well be that the only safe and certain way for an employer and a bargaining agent to vary the scope of a certification order is a section 18 application for review to the Board.**

[25] However, in these days of extremely rapidly changing work places, the Board will tolerate parties' voluntary variations of certification orders where some preconditions are met. **Surely, one such precondition where the variation encroaches upon other grants of bargaining authority is a contemporary relinquishment or permission by the other bargaining agent.**

VI

[26] In the instant case, the Board, as all the certified bargaining agents have done, accepts that, because of the employer's needs for flexibility, certain encroachments upon the Board's certification orders are needed. Thus, the Board will tolerate that the certified bargaining agents negotiate with the employer to permit the employees they represent to carry out the functions of employees represented by other bargaining agents insofar as this meets the employer's needs **and insofar as such encroachment is approved by the other bargaining agents involved.**

(pages 7-8; emphasis added)

[58] In reading these excerpts, we can observe that *Société Radio-Canada* (68), *supra*, can not be given the same scope as that required by the employer. This decision has not overturned the trend in case law to the effect that the Board remains the decision-making authority entitled to describe the appropriate bargaining unit.

[59] The Board pointed out that it could tolerate a certain flexibility on the matter, but that would require, "where the variation encroaches upon other grants of bargaining authority, ... a contemporary relinquishment or permission by the other bargaining agent"

Dans un tel cas, les employés membres de l'unité de négociation à l'égard de laquelle le syndicat a été accrédité par le Conseil sont vraiment privés des avantages de la convention collective et de leur droit d'être représentés par l'agent négociateur aux fins des négociations collectives avec leur employeur...

(pages 522; 417; et 666)»

[23] Par contre, lorsque les parties élargissent la portée de l'ordonnance d'accréditation, les conséquences sont différentes: aucun employé n'est privé de son droit d'être représenté par un agent négociateur. Cependant, certains peuvent perdre **l'agent négociateur de leur choix** en changeant d'unité. **Lorsque l'élargissement empiète sur la portée des autres unités de négociation accréditées, il y aura probablement conflit de compétence.**

[24] **Il se peut fort bien que le seul moyen absolument sûr dont disposent un employeur et un agent négociateur pour modifier la portée d'une ordonnance d'accréditation soit le dépôt auprès du Conseil d'une demande de révision fondée sur l'article 18.**

[25] Toutefois, à une époque où les lieux de travail changent de façon extrêmement rapide, le Conseil tolérera que les parties modifient les ordonnances d'accréditation de leur propre chef si elles respectent certaines conditions préalables. **Très certainement, lorsque la modification empiète sur les pouvoirs de négociation octroyés à un autre agent, il faudra que l'agent négociateur abandonne ses droits ou en autorise l'utilisation, au même moment.**

VI

[26] En l'espèce le Conseil, tel que l'ont fait tous les agents négociateurs accrédités, accepte que, pour accorder la souplesse voulue à l'employeur, il est nécessaire d'outrepasser quelque peu les limites des ordonnances d'accréditation du Conseil. Ainsi, le Conseil tolérera que les agents négociateurs accrédités négocient avec l'employeur pour permettre aux employés qu'ils représentent d'exécuter les tâches des employés représentés par les autres agents négociateurs dans la mesure où cela répond aux besoins de l'employeur **et dans la mesure où les autres agents négociateurs en cause donnent leur aval.**

(pages 7-8; c'est nous qui soulignons)

[58] À la lecture de ces extraits, il nous est possible de constater que nous ne pouvons donner à la décision *Société Radio-Canada* (68), précitée, la portée souhaitée par l'employeur. Cette décision n'a pas écarté le courant jurisprudentiel voulant que le Conseil demeure l'instance décisionnelle pouvant définir l'unité de négociation habile à négocier.

[59] Le Conseil a fait mention qu'il pourrait tolérer une certaine souplesse à ce sujet mais que, «lorsque la modification empiète sur les pouvoirs de négociation octroyés à un autre agent, il faudra que l'agent négociateur abandonne ses droits ou en autorise

(paragraphe 25). Furthermore, the Board clearly insisted on the voluntary and bilateral nature of such flexibility. It then pointed out that it was possible for certified bargaining agents to negotiate with the employer to permit employees of a certain bargaining unit to carry out the functions of employees in another bargaining unit, **“insofar as such encroachment is approved by the other bargaining agents involved”** (paragraphe 26; emphasis added).

[60] These Board's comments in no way cast doubt on the case law, which the original panel developed at some length in the decision under review. The case law (especially *Brewster Transport Company Limited*, *supra*, the reconsideration application in *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 133; and 86 CLLC 16,045 (CLRB no. 580); and *Inuvik Housing Authority* (1987), 71 di 1 (CLRB no. 645)) provides that a party cannot press the issue of the scope of the certification order to the point of deadlock, and if such occurs, that it amounts to bargaining in bad faith. The panel referred to, *inter alia*, the following excerpt from the Board's original decision in *Brewster Transport Company Limited* (574), *supra*:

That is not to say that parties may not raise the issue of the scope of the certification order at the bargaining table. It does mean very clearly, however, as has been held on numerous occasions by this Board and by others, that that issue may not be pushed to an impasse; that where a party determines that it has no desire to bargain the scope of the collective agreement, whether it be the employer or the union, then the certification order issued by this Board is the one that will stand, without any limitations, between the parties.

(pages 44; 383; and 14,388)

[61] The decision in *Société Radio-Canada* (68), *supra*, is far from overruling the foregoing. The present reconsideration panel rather sees in it a confirmation of this trend in the case law. In fact, the Board never mentioned in *Société Radio-Canada* (68), *supra*, that a party could negotiate the scope of a certification order to the point of deadlock or without the agreement of the other parties involved. It rather insisted on the need for obtaining the approval of the other bargaining agents to do so. Furthermore, it is important to raise, in this regard, that the Board found in that decision that the encroachment then negotiated by the employer with another bargaining agent, the SCRC, failed to respect

l'utilisation, au même moment» (paragraphe 25). Par ailleurs, le Conseil a bien insisté sur le caractère volontaire et bilatéral des mesures d'assouplissement. Il a alors fait mention qu'il était possible pour les agents négociateurs accrédités de négocier avec l'employeur pour permettre à des employés d'une certaine unité de négociation d'exécuter les tâches des employés d'une autre unité de négociation, mais ce, **«dans la mesure où les autres agents négociateurs en cause donnent leur aval»** (paragraphe 26; c'est nous qui soulignons).

[60] Ces commentaires du Conseil ne remettent nullement en question la jurisprudence longuement explicitée par le banc initial dans la décision à l'étude. Cette jurisprudence (notamment les décisions *Brewster Transport Company Limited*, précitée, la demande de réexamen dans *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 133; et 86 CLLC 16,045 (CCRT n° 580); et *Inuvik Housing Authority* (1987), 71 di 1 (CCRT n° 645)), établit qu'il n'est pas permis d'insister sur la question du champ d'application du certificat d'accréditation jusqu'à l'impasse et que, le cas échéant, cela équivaut à négocier de mauvaise foi. Le banc a entre autres cité l'extrait suivant de la décision initiale du Conseil rendue dans l'affaire *Brewster Transport Company Limited* (574), précitée:

Cela ne veut pas dire que les parties ne peuvent pas soulever la question du champ d'application de l'ordonnance d'accréditation à la table de négociation. Cela signifie par contre très clairement, comme l'ont affirmé le présent Conseil et d'autres instances à de nombreuses occasions, qu'il n'est pas permis d'insister sur cette question jusqu'à l'impasse et que, lorsqu'une des parties, que ce soit l'employeur ou le syndicat, décide qu'elle ne veut pas négocier le champ d'application de la convention collective, c'est l'ordonnance d'accréditation rendue par le présent Conseil qui doit alors prévaloir, dans les rapports entre les parties, sans aucune restriction.

(pages 44; 383; et 14,388)

[61] La décision rendue dans *Société Radio-Canada* (68), précitée, est loin d'être en contradiction avec ce qui précède. Le présent banc de révision y voit plutôt la confirmation de ce courant jurisprudentiel. En effet, dans l'affaire *Société Radio-Canada* (68), précitée, le Conseil n'a jamais mentionné qu'une partie pouvait négocier le champ d'application d'un certificat d'accréditation jusqu'à l'impasse ou sans l'accord des autres parties impliquées. Il a plutôt insisté sur la nécessité d'obtenir l'aval des autres agents négociateurs pour le faire. Il s'avère d'ailleurs important de rappeler à ce sujet que le Conseil avait conclu dans cette décision que l'empiétement qui avait

the limits agreed to with the AR, because there was no parity clause for AR members.

(3) The Panel's Findings with Regard to the Employer's Bad Faith

[62] The employer also claims that the findings of the original panel with regard to bad faith virtually prevent the SRC from asserting its right to fully negotiate cross-unit work clauses, which the Board has allegedly recognized in *Société Radio-Canada* (68), *supra*. These findings, thus, impede the *Code*'s objectives of free bargaining between parties.

[63] The present panel rather finds that it is precisely in order to ensure compliance with free collective bargaining that the Board cannot let one party compel another to bargain the basic scope of its certification order to the point of deadlock by threatening the other party of economic sanctions. Given that the Board is minded of ensuring the practice of free and healthy collective bargaining, if cross-unit clauses can be negotiated, there should therefore be an actual "agreement" on the scope of these clauses among all parties concerned.

[64] With regard to the employer's claim that no deadlock exists, the facts reported in the original panel's decision demonstrate sufficient evidence that a deadlock definitely existed. In fact, the original panel's decision makes reference to a **final package offer**, which was further tabled by the employer on December 3, 2001 (paragraph 30 of the decision), still including the disputed *sine qua non* condition. Further, the original panel raised that the AR was faced with a possible lockout by the employer.

[65] In view of the above, there is no reason to conclude that the original panel committed an error of law or policy that would cast serious doubt on the Board's interpretation of the *Code*, in finding that the employer could not raise the issue of the scope of the AR's certification order to the point of deadlock without it amounting to bad faith bargaining.

alors été négocié par l'employeur avec un autre agent négociateur, soit le SCRC, ne respectait pas les limites convenues avec l'AR en raison de l'absence de parité pour les membres représentés par l'AR.

3) Les conclusions du banc quant à la mauvaise foi de l'employeur

[62] L'employeur prétend également que les conclusions du banc initial quant à la mauvaise foi empêchent pratiquement la SRC de se prévaloir de son droit de négocier pleinement les clauses de travail inter-unités, dont le Conseil aurait déjà reconnu la validité dans la décision *Société Radio-Canada* (68), précitée. Ces conclusions feraient ainsi échec aux objectifs du *Code* quant à la libre négociation entre les parties.

[63] Le présent banc conclut plutôt que c'est justement dans la perspective d'assurer le respect du caractère de libres négociations collectives que le Conseil ne peut laisser une partie en forcer une autre à négocier la portée fondamentale de son certificat d'accréditation jusqu'à l'impasse des négociations, en plaçant cette partie devant la menace de mesures économiques. Étant donné que le Conseil se soucie d'assurer la pratique de libres et de saines négociations collectives, dès lors, si des clauses «inter-unités» peuvent être négociées, encore faut-il qu'il y ait un «accord» réel sur la portée de ces clauses auprès de toutes les parties concernées.

[64] Relativement à l'inexistence d'une impasse invoquée par l'employeur, les faits relatés dans la décision du banc initial font état de suffisamment d'éléments démontrant qu'il y avait bel et bien impasse. En effet, la décision du banc initial fait mention d'une offre **globale et définitive de règlement**, réitérée le 3 décembre 2001 par l'employeur (paragraphe 30 de la décision), comprenant toujours la condition *sine qua non* en litige. Par ailleurs, le banc initial a rappelé que l'AR a été placée devant la possibilité du déclenchement d'un lock-out par l'employeur.

[65] Pour toutes ces raisons, il n'y a pas lieu de conclure que le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil, qui concluait que l'employeur ne pouvait soulever la question du champ d'application du certificat d'accréditation de l'AR jusqu'à l'impasse sans que cela ne revienne à négocier de mauvaise foi.

(4) Remedial Order

[66] The remedial order issued by the original panel, to which the employer objects, reads as follows:

[81] Consequently, the Board orders that the SRC table with the AR and the Board, by January 4, 2002, a proposed collective agreement, incorporating the clauses that have already been accepted and settled by the parties, as well as its December 3, 2001 proposal on the other issues. The SRC is to remove from its proposal the conditions deemed illegal by the Board, that is to say, the amendments to clauses 2.2 and 2.3 and to Appendix D of the agreement, so that it reflects the same wording as the current collective agreement, and is to strike from Appendix D the words "or when it involves producers' and journalists' functions."

[82] The AR will then have the choice of accepting or rejecting the employer's proposals by January 14, 2002, at the latest.

[83] It is hereby ordered that, if the union accepts the employer's above-mentioned offer, the proposal thereby accepted shall become the collective agreement in force between the parties.

(page 32)

[67] The relevant statutory provisions related to remedial orders are contained in sections 99(1)(b.1) and 99(2) of the *Code* and read as follows:

99. (1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with section ... 50 ... the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

...

(b.1) in respect of a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith mentioned in paragraph 50(a), by order, require that an employer or a trade union include in or withdraw from a bargaining position specific terms or direct a binding method of resolving those terms, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects;

...

(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order,

4) Ordonnance relative aux mesures de redressement

[66] L'ordonnance de redressement imposée par le banc initial qui est contestée par l'employeur est la suivante:

[81] En conséquence, le Conseil ordonne que d'ici le 4 janvier 2002, la SRC dépose auprès de l'AR et du Conseil un projet de convention collective qui incorporera les clauses déjà acceptées et réglées par les parties, ainsi que sa position du 3 décembre 2001 ayant trait aux autres questions. De sa proposition, la SRC retranchera les conditions que le Conseil a jugées illégales, à savoir les modifications à l'article 2.2 et 2.3 et à l'Annexe D de la convention, de façon à rétablir le texte de la convention collective actuelle, et à retirer de l'Annexe D l'expression «ou quand elle comporte les fonctions de réalisateur et celles de journaliste».

[82] L'AR aura ensuite la possibilité d'accepter ou de rejeter les propositions faites par l'employeur, au plus tard le 14 janvier 2002.

[83] Il est ordonné que, si le syndicat accepte l'offre susmentionnée de l'employeur, la proposition ainsi acceptée deviendra la convention collective en vigueur entre les parties.

(page 32)

[67] Les dispositions législatives concernées sont celles contenues à l'alinéa 99(1)b.1) ainsi qu'au paragraphe 99(2) du *Code*. Ces dispositions relatives aux mesures de redressement qui peuvent être ordonnées par le Conseil se lisent comme suit:

99. (1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes ... 50..., le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:

...

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation;

...

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier

require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

[68] With regard to section 99(1)(b.1) of the *Code*, it is useful to note that this power was included in the *Code* after the Supreme Court's 1996 decision in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*. In fact, this statutory provision only came into effect on January 1, 1999 (Bill C-19, *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act*, S.C. 1998, c. 26, s. 45). It is therefore important to note that the Supreme Court's comments in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, to which the employer referred, were made when the Board did not have the specific power to order remedies following a contravention to the duty to bargain in good faith, pursuant to section 50(a) of the *Code*.

[69] In a recent decision, *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CIRB no. 187, the Board elaborated on that fact in describing the scope of that new provision of the *Code*. Incidentally, the employer's submissions in that matter were similar to those made in the present matter:

[49] The employer also objected strenuously to the fact that the panel under review proceeded to allow rectification of the collective agreement after the offending term was removed. The employer alleged that this was an undue interference with the collective bargaining process under principles expressed in the decision of the Supreme Court of Canada in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 368. The employer argued that the proper approach for the Board to take after it had identified the inappropriate provision in Article 13 would have been to remit the matter back to the parties to allow them to attempt to address the matter in negotiations. This argument, in the view of the present panel, might have been persuasive prior to the recent statutory amendments which saw the *Code* significantly amended in respect of the remedies to be provided the Board in circumstances where it has found a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith set out in subsection 50(a) of the *Code*. In the present circumstances the negotiation to impasse of a clause unacceptably broad in its impact and imprecise and unacceptably broad in its contents does constitute a contravention of the obligation to bargain in good faith. In such circumstances, the Board, in deciding upon the appropriate remedy must consider statutory amendments which came into effect subsequent to the February 22, 1996

ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[68] Relativement à l'alinéa 99(1)b.1) du *Code*, il y a lieu de mentionner que ce pouvoir a été incorporé au *Code*, après l'arrêt de la Cour suprême dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, rendu en 1996. Cette disposition législative n'est en effet entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 1999 (P.L. C-19, *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I, la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats*, L.R.C. 1998, ch. 26, art. 45). Il s'avère donc important de considérer que les commentaires de la Cour suprême dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, auxquels l'employeur fait référence, ont été apportés à une époque où le Conseil ne bénéficiait pas du pouvoir spécifique d'ordonner des mesures de redressement à la suite d'une violation du devoir de négocier de bonne foi en vertu de l'alinéa 50a) du *Code*.

[69] Dans une décision récente, *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CCRI n° 187, le Conseil a expliqué davantage cette réalité en définissant la portée de cette nouvelle disposition du *Code*. Les observations présentées par l'employeur dans cette affaire étaient d'ailleurs similaires à celles qui ont été présentées dans le présent dossier:

[49] L'employeur s'est objecté également vigoureusement au fait que le banc initial a ensuite permis que la convention collective soit rectifiée une fois le passage fautif supprimé. L'employeur a allégué qu'il s'agissait d'une ingérence injustifiée dans le processus de négociations collectives, suivant les principes énoncés dans la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 368. L'employeur a fait valoir que, après avoir cerné l'extrait de l'article 13 qui était fautif, le Conseil aurait dû renvoyer l'affaire aux parties pour leur permettre de tenter de régler la question dans le cadre de négociations. De l'avis du présent banc, cet argument aurait pu être convaincant avant l'adoption des modifications législatives récentes, qui ont eu pour effet de modifier le *Code* sensiblement relativement aux réparations que le Conseil doit accorder lorsqu'il a conclu à l'existence d'une contravention à l'obligation de négocier collectivement de bonne foi, énoncée à l'alinéa 50a) du *Code*. Dans les circonstances de la présente affaire, la négociation d'une clause à ce point déraisonnablement générale et imprécise dans son effet et déraisonnablement générale dans son contenu qu'elle mène à une impasse constitue bien un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Dans de telles circonstances, le Conseil, lorsqu'il décide de la mesure de redressement qu'il convient

decision in the *Royal Oak* matter. Subsection 99(b.1) was added to *Part I* of the *Canada Labour Code* effective January 1st, 1999, by Bill C-19, An Act to Amend the *Canada Labour Code (Part I)*, s.c. 1998, c.26, section 45 (2). Since the text of the subsection is of relevance here it is useful to cite for present purposes the introductory part of section 99(1) and clause (b.1).

[50] What was done by the panel under review in this case, was to direct a binding method of resolving the terms of the contract consistently with the bargaining in good faith provisions in section 50(b)(1). It should be additionally noted that the specific provisions such as subsection 99(1)(b.1) now included in section 99, allow additional points of reference in respect of the application of section 99(2) which were not available to the Supreme Court of Canada in respect to the interpretation and application of that subsection at the time of its 1996, *Royal Oak* decision. If subsection 99(1)(b.1) is considered together with the broad power of the Board in section 99(2) to "... require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure..." the use by the panel under review of the power it did use in the way which was done is not unusual or startling, in the view of the reconsideration panel.

(pages 36-37)

[70] This analysis also applies to the present matter. Further, that statutory provision provides that the Board may require the employer to withdraw from a bargaining position specific terms, or may direct a binding method of resolving those terms, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects. Moreover, pursuant to section 99(2), the Board may issue additional orders, in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under subsection (1), in order to remedy or counteract any consequence of the contravention. The original panel found that, according to the facts characterizing the matter, the remedies prescribed were necessary to counteract the effects of the bad faith bargaining. The present panel cannot substitute its own discretion for that of the original panel on this issue.

[71] The disputed order, contrary to the employer's allegations, did not contemplate the imposition of a punitive measure and did not contravene the *Code's* objectives with regard to free collective bargaining. It had a rational link with the contravention of the *Code*, and was aiming at bringing the parties back in the position they would have been in, had the employer not

d'accorder, doit tenir compte des modifications législatives qui sont entrées en vigueur après la décision rendue dans l'affaire *Royal Oak*, le 22 février 1996. L'alinéa 99 b.1) a été ajouté à la *partie I* du *Code canadien du travail* et il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, dans le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, L.C. 1998, ch.26, paragraphe 45 (2). Le libellé de la disposition étant pertinent dans la présente affaire, il est utile de citer aux fins de la présente affaire la partie introductive du paragraphe 99(1) et l'alinéa b.1).

[50] Dans la présente affaire, le banc initial a imposé une méthode exécutoire de règlement des modalités du contrat qui est conforme avec les dispositions du paragraphe 50b)(1) relatives à l'obligation de négocier de bonne foi. Il y a lieu de signaler également que les dispositions spécifiques comme l'alinéa 99(1) b.1), qui sont maintenant incluses à l'article 99, offrent divers points de repère, relativement à l'application du paragraphe 99(2), dont la Cour suprême du Canada ne disposait pas pour interpréter et appliquer cette disposition au moment où elle a rendu sa décision dans l'affaire *Royal Oak*, en 1996. Si l'alinéa 99(1) b.1) est examiné en conjonction avec le vaste pouvoir du Conseil prévu au paragraphe 99(2) «...obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation...», l'utilisation, par le banc initial, du pouvoir qu'il a effectivement exercé, et de la manière qu'il l'a exercé, n'est pas inhabituelle ni étonnante, de l'avis du banc de révision.

(pages 36-37)

[70] Cette analyse s'applique également dans le présent cas. Par ailleurs, cette disposition législative prévoit que le Conseil peut enjoindre à l'employeur de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation. En outre, le paragraphe 99(2) permet au Conseil de rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), d'autres ordonnances qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation. Le banc initial a jugé, en fonction des faits propres au dossier, que les mesures de redressement adoptées étaient nécessaires pour remédier aux effets de la négociation de mauvaise foi. Le présent banc ne peut substituer sa propre discrétion à celle du banc initial sur cet aspect.

[71] L'ordonnance contestée, contrairement à ce qu'invoque l'employeur, ne visait pas à imposer une mesure punitive et ne contrevenait pas aux objectifs du *Code* visant les libres négociations collectives. Elle avait un lien rationnel avec la violation du *Code* commise et visait à replacer les parties dans la situation dans laquelle elles se seraient trouvées s'il n'y avait pas

breached its duty to bargain in good faith. In its decision, the original panel expressed itself clearly on that issue:

[80] As *Royal Oak Mines Inc.*, *supra*, confirmed so clearly, free bargaining is a fundamental principle of the *Code* and its resulting labour relations. In the course of the negotiations between the SRC and the AR, which were difficult to say the least, and where the parties adopted uncompromising positions, the Board found that one of the parties did not bargain in good faith and that this failure prevented them from entering into a collective agreement. **Even if the remedial action will have the effect of putting an end to free collective bargaining, this is due, in part, to one of the parties' bad faith, which stood in the way of the bargaining process; the Board must take this into account in the application of the *Code's* provisions under section 99.**

(page 32; emphasis added)

[72] It is obvious that in ordering the remedy, the original panel considered the fact that this remedy could put an end to the collective bargaining process. As the original panel indicated, this is a consequence of the employer's bad faith bargaining. Otherwise, a party could possibly insist on illegal clauses, which would contravene the *Code*, with the assertion that the only consequence would be the withdrawal of the clause at issue. Such approach would surely not have the effect of promoting the constructive settlement of disputes between the parties, as provided for in the objectives of the *Code's* Preamble.

[73] Further, the employer referred to certain excerpts from *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, which were intended to confirm the importance of free collective bargaining. It is, however, important to note other excerpts from the Supreme Court judgment, written by Justice Cory, which confirmed that the Board may issue orders like the one in the instant case. The Court stated that the Board can issue such orders when it finds that such a remedy is necessary to counteract the effects of a contravention of the duty to bargain in good faith:

In a number of cases the Canada Labour Relations Board has ordered, correctly in my view, that an employer make a specific offer, including an offer of a complete collective agreement, in circumstances where the Board has concluded **that such a remedy is necessary to counteract the effects of the employer's failure to bargain in good faith...** Thus, it can be seen that the Board in the *Eastern Provincial Airways* case, as in the instant one, ordered the employer to table its last offer to

eu violation de l'obligation de négocier de bonne foi de la part de l'employeur. Le banc initial s'est d'ailleurs exprimé clairement à ce sujet dans sa décision:

[80] Comme l'a si bien confirmé l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.*, précité, les libres négociations sont un principe fondamental du *Code* et des relations du travail qui en découlent. Lors des négociations ayant eu lieu entre la SRC et l'AR, qui ont été pour le moins difficiles et lors desquelles les positions ont été intransigeantes, le Conseil a constaté que l'une des parties n'a pas négocié de bonne foi et que ce manquement a empêché la conclusion d'une convention collective. **Même si la mesure de redressement aura pour effet de mettre fin aux libres négociations collectives, ce résultat découle, en partie, de la mauvaise foi d'une des parties qui a fait obstacle au processus de négociation; le Conseil doit en tenir compte dans l'application des dispositions de l'article 99 du *Code*.**

(page 32; c'est nous qui soulignons)

[72] Il est évident que le banc initial, en ordonnant la mesure de redressement, a tenu compte du fait que ce redressement pourrait avoir l'effet de mettre fin aux négociations collectives. Comme l'a indiqué le banc initial, il s'agit d'une conséquence qui découle de la négociation de mauvaise foi par l'employeur. Autrement, il serait possible pour une partie d'insister sur des clauses illégales et en violation du *Code* avec l'assurance que l'unique conséquence serait le retrait de la clause concernée. Une telle approche n'aurait sûrement pas pour effet de promouvoir le règlement positif des différends entre les parties, tel que prévu dans les objectifs énoncés dans le préambule du *Code*.

[73] Par ailleurs, l'employeur a fait référence à certains extraits de l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, qui visaient à confirmer l'importance des libres négociations collectives. Il s'avère cependant important de citer ces autres extraits de la décision de la Cour suprême qui, sous la plume du juge Cory, a néanmoins confirmé la possibilité pour le Conseil de rendre des ordonnances comme celle en l'instance. La Cour a en effet précisé que le Conseil pouvait rendre de telles ordonnances lorsqu'il estime qu'une telle réparation est nécessaire pour remédier aux effets d'une violation à l'obligation de négocier de bonne foi:

Dans nombre d'affaires, le Conseil canadien des relations du travail, à bon droit selon moi, a ordonné à un employeur de présenter une proposition précise, y compris une offre de convention collective complète, dans des cas où le Conseil avait conclu **qu'une telle réparation était nécessaire pour parer aux effets du manquement par l'employeur à l'obligation de négocier de bonne foi...** On peut donc voir que, dans l'affaire *Eastern Provincial Airways* comme dans la

the union for ratification and added specific terms and conditions which dealt directly with the breach.

The Federal Court of Appeal varied the order of the Board by reinstating the promotions on the ground that they had not been illegal and thus, the Board lacked the authority to declare them null and void. However, the Court of Appeal very properly concluded that the Board's order could not be characterized as imposing a collective agreement on the parties. **Rather it was simply a measure designed to return the parties to the position they would have been in if there had not been bad faith bargaining. This reasoning is in my view correct and is equally applicable to the case at bar.**

(pages 415-416; emphasis added)

[74] In the case under review, the original panel found that in order to bring the parties back to where they would have been, had there been no bad faith bargaining, the order it issued was necessary, within the meaning of sections 99(1)(b.1) and 99(2) of the *Code*.

[75] The original panel, thus, exercised its judgment in accordance with all the facts pertaining to the case as well as its powers under sections 99(1)(b.1) and 99(2) of the *Code*. Consequently, the Board cannot have committed an error in law or policy that would cast serious doubt on its interpretation of the *Code*.

(5) The Order Related to the "Info-Négos"

[76] The order disputed by the employer reads as follows (*Société Radio-Canada (151)*, *supra*):

[85] It is also ordered that the employer will neither publish nor make any reference to the offer in its "Info-Négos" bulletin or to the Board's imposed conditions in the present decision, as long as the union has not accepted or rejected said offer.

(page 33)

[77] The employer is of the view that this order contravenes its freedom of expression, as promoted by the *Charter*, given the original panel prevented the employer from providing information to its employees on the status of the collective bargaining.

[78] The Board carefully reviewed that argument, and does not agree with the employer. The panel ordered the employer not to make any reference to the Board's imposed conditions in its "Info-Négos" bulletin, as

présente instance, le Conseil a ordonné à l'employeur de soumettre sa dernière offre à la ratification du syndicat et ajouté des conditions précises qui se rapportaient directement à la violation.

La Cour d'appel fédérale a modifié l'ordonnance du Conseil en rétablissant les promotions parce qu'elle n'étaient pas illégales et que le Conseil n'avait donc pas le pouvoir de les annuler. Toutefois, la Cour d'appel a conclu tout à fait avec raison que l'on ne pouvait pas affirmer que l'ordonnance du Conseil imposait une convention collective aux parties. **C'était simplement une mesure destinée à replacer les parties dans la situation où elles auraient été s'il n'y avait pas eu de négociation de mauvaise foi. Ce raisonnement est, à mon sens, bien fondé et également applicable à la présente espèce.**

(pages 415-416; c'est nous qui soulignons)

[74] Dans le dossier qui nous occupe, le banc initial a jugé qu'afin de replacer les parties dans la situation dans laquelle elles auraient été s'il n'y avait pas eu négociation de mauvaise foi, l'ordonnance rendue était nécessaire au sens de l'alinéa 99(1)b.1) et du paragraphe 99(2) du *Code*.

[75] Le banc initial a alors exercé son jugement en fonction de l'ensemble des faits au dossier et en fonction des pouvoirs qui lui sont accordés en vertu de l'alinéa 99(1)b.1) et du paragraphe 99(2) du *Code*. Par conséquent, il ne peut avoir commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

5) Ordonnance relative à l'«Info-Négos»

[76] L'ordonnance contestée par l'employeur se lit comme suit (*Société Radio-Canada (151)*, précitée):

[85] Il est aussi ordonné que l'employeur ne publiera ou ne fera aucune référence dans son journal «Info-Négos» ayant trait à l'offre et aux conditions décrétées par le Conseil dans la présente décision, tant que le syndicat n'aura pas accepté ou rejeté ladite offre.

(page 33)

[77] L'employeur estime qu'il s'agit là d'une mesure portant atteinte à la liberté d'expression protégée par la *Charte* puisque le banc initial aurait empêché l'employeur de communiquer à ses employés l'état des négociations collectives.

[78] Le Conseil a analysé cet argument avec attention mais ne peut y donner suite. Le banc a ordonné à l'employeur de ne pas faire référence dans son journal «Info-Négos» aux mesures prises par le Conseil avant

long as the AR members had not accepted or rejected the offer. In so doing, the Board wanted to avoid any undue influence whatsoever on the union members during the ten-day period during which they had to consider the employer's proposed collective agreement.

[79] One should remember that on October 12, 2001, the employer published an issue of "Info- Négos" to inform the employees that it had granted certain benefits during collective bargaining, while the AR afterwards denied the content of those benefits announced by the employer.

[80] The original panel, thus, wanted to ensure that, following the Board's ruling, the AR explain to its members what they needed to decide, without the employer interfering. The panel also intended to ensure that the AR would completely fulfil its role as the exclusive bargaining agent for the employees.

[81] To that effect, it is useful to make reference to the following excerpt from the AR's submissions, taken from the decision of the former Canada Labour Relations Board in *Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CIRB no. 1102):

As both sections 94(1)(a) and 50 of the *Code* are aimed, among other things, at protecting the viability of the union and its role of exclusive bargaining agent entrenched in section 36(1)(a), (*Byers Transport Limited* (1988), 75 di 164 (CLRB no. 715), page 183; and *Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544), page 154), an employer's direct communications with its employees, while collective bargaining is in progress, that undermines or discredits the union in the eyes of the employees effectively contravenes both sections of the *Code*.

(pages 129; 117; and 143,270)

[82] The AR moreover mentioned that the proposed collective agreement was ratified by its members on January 14, 2002. In those circumstances, it pointed out that not only was there no interference with the SRC's right to freedom of expression, but also that the alleged denial of this right had no adverse effect.

[83] The Board has come to the same conclusions, and cannot, therefore, find that the original panel, in issuing

que les membres de l'AR prennent leur décision au regard de l'offre qui leur était présentée. Le Conseil voulait ainsi éviter que les membres du syndicat ne subissent quelque influence indue que ce soit au cours de la période de dix (10) jours durant laquelle ils devaient se pencher sur l'offre de convention collective présentée par l'employeur.

[79] Il y a lieu de rappeler que le 12 octobre 2001, l'employeur a eu recours à la publication d'un «Info-Négos» pour faire valoir auprès des employés certains avantages qu'il aurait concédés au cours des négociations collectives, alors que l'AR a par la suite démenti le contenu des concessions alors annoncées par l'employeur.

[80] Le banc initial a donc voulu s'assurer que l'AR explique à ses membres ce sur quoi ils devraient se prononcer à la suite de la décision du Conseil, et ce, sans interférence de la part de l'employeur. Le banc visait alors à assurer que l'AR joue pleinement son rôle d'agent négociateur exclusif des employés.

[81] À ce sujet, il est utile de citer l'extrait suivant des observations de l'AR, qui est tiré de la décision de l'ancien Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102):

Comme l'alinéa 94(1)a) et l'article 50 du *Code* visent, entre autres choses, à protéger la viabilité du syndicat et son rôle d'agent négociateur exclusif, notions ancrées dans l'alinéa 36(1)a) du *Code* (voir *Byers Transport Limited* (1988), 75 di 164 (CCRT n° 715), page 183; et *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544), page 154), les communications directes d'un employeur avec ses employés, une fois enclenché le processus de la négociation collective, violent effectivement ces dispositions du *Code* si elles affaiblissent ou discréditent le syndicat aux yeux des employés.

(page 129; 117; et 143, 270)

[82] L'AR a d'ailleurs fait valoir que le projet de convention collective a été accepté par ses membres, le 14 janvier 2002. Dans ces circonstances, elle fait valoir que non seulement la SRC n'a pas été brimée dans son droit à la libre expression, mais aussi que cette prétendue négation de droit n'aurait eu aucun effet préjudiciable.

[83] Le Conseil en arrive aux mêmes constatations et ne peut donc conclure que le banc initial, en rendant

its order, committed an error in law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code*.

[84] For all the above reasons, the application for reconsideration is dismissed. Given the Board's decision on the application for reconsideration, there is no need to deal with the motion to stay the effect of the original panel's order.

[85] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 133; and 86 CLLC 16,045 (CLRB no. 580)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canadian Broadcasting Corporation (1991), 86 di 92; and 92 CLLC 16,006 (CLRB no. 897)

Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CIRB no. 187

Inuvik Housing Authority (1987), 71 di 1 (CLRB no. 645)

Matthews (Robert) et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041

National Bank of Canada v. Retail Clerks' International Union et al., [1984] 1 S.C.R. 269

Nav Canada, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board), [1996] 1 S.C.R. 369

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

son ordonnance, a commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

[84] Pour tous les motifs exposés ci-dessus la demande de réexamen est rejetée. Compte tenu de la décision du Conseil au sujet de la demande de réexamen, il n'est pas nécessaire de traiter la demande de suspension de l'ordonnance du banc initial.

[85] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Banque nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce et autre, [1984] 1 R.C.S. 269

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 133; et 86 CLLC 16,045 (CCRT n° 580)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CCRI n° 187

Inuvik Housing Authority (1987), 71 di 1 (CCRT n° 645)

Matthews (Robert) et autres, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041

Nav Canada, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail), [1996] 1 R.C.S. 369

Société Radio-Canada (1991), 86 di 92; et 92 CLLC 16,006 (CCRT n° 897)

Société Radio-Canada (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102)

Société Radio-Canada, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Bill C-19, *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act*, S.C. 1998

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 18; 50(a), 97(1); 99(1)(b.1), 99(2)

Canadian Charter of Rights and Freedom

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 151

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1; 18; 50a); 97(1); 99(1)b.1); 99(2)

Charte canadienne des droits et libertés

P.L. C-19, *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I, la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats)*, L.R.C. 1998

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

CAI
L100
-R22

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Office and Professional Employees International Union, Local 404,
applicant,
and
Atomic Energy of Canada Limited (Chalk River Laboratories),
employer,
and
Chalk River Technicians and Technologists,
bargaining agent.

CITED AS: Atomic Energy of Canada Limited (Chalk River Laboratories)

Board File: 22425-C

Decision no. 196
October 4, 2002

Work jurisdiction dispute - Review - Bargaining unit - Application pursuant to section 18 of the *Code* - The Board must determine which of two bargaining units should represent two redefined positions - The applicant submits that the two positions were unilaterally transferred by the employer to the other bargaining agent - This is a matter of a work jurisdiction dispute because the duties and responsibilities of two positions have changed to the extent that they allegedly no longer fall within the scope of the bargaining unit description assigned to the applicant - Section 65 of the *Code* conveys the Board authority to decide inter-union disputes - The Board first analyzes the scope of the jurisdiction of the applicant union - If the disputed work is outside the scope of this agreement, it is unnecessary to proceed further - If the Board finds that it is covered by this agreement and another bargaining agent professes to have rights over the same work, the Board must also interpret the scope clause of the other bargaining agent - Where the Board finds that the scope of the collective agreement of the bargaining agent does not cover the disputed work, the matter is concluded in favour of the applicant union - The Board compared the job descriptions developed under the applicant's collective agreement and the general job descriptions under the other bargaining agent's agreement to assess if the job description might more closely resemble those of the other bargaining unit - Where there is at least one

Motifs de décision

Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 404,
requérant,
et
Énergie atomique du Canada Limitée (Laboratoires de Chalk River),
employeur,
et
Chalk River Technicians and Technologists,
agent négociateur.

CITÉ: Énergie atomique du Canada Limitée (Laboratoires de Chalk River)

Dossier du Conseil: 22425-C

Décision n° 196
le 4 octobre 2002

Conflit de compétence - Révision - Unité de négociation - Demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code* - Le Conseil doit déterminer l'unité de négociation dans laquelle il conviendrait d'inclure deux postes remaniés - Le requérant soutient que l'employeur a transféré unilatéralement les postes en cause à l'unité de négociation représentée par l'autre agent négociateur - Il s'agit en l'instance de régler une question de conflit de compétence parce que les fonctions et responsabilités des deux postes en cause ont tellement changé qu'elles ne cadreraient plus avec la description de l'unité de négociation représentée par le requérant - L'article 65 habilite le Conseil à régler les différends qui opposent des syndicats - Le Conseil examine le champ d'application du syndicat requérant en premier - Si les tâches contestées n'entrent pas dans le champ d'application de la convention, il n'y a pas lieu d'aller plus loin - Si le Conseil conclut que ces tâches sont visées par la convention collective et qu'un autre agent négociateur revendique des droits sur ces tâches, le Conseil doit aussi interpréter la clause sur le champ d'application de l'autre convention collective - S'il conclut que la convention collective de l'autre agent négociateur n'englobe pas les tâches contestées, il tranche en faveur du syndicat requérant - Le Conseil a comparé les descriptions de travail élaborées en vertu de la convention collective du requérant et les descriptions générales qui se trouvent dans la convention collective de l'autre agent négociateur pour

validly certified bargaining unit which is a party to the litigation, the Board compares the scope of the collective agreement with the intended scope of the bargaining certificate - The Board also examined the other bargaining unit's certificate - The creation of positions is subject to the Board's role to interpret whether new or modified positions fit within one or other of the bargaining certificates and the scope clauses of the collective agreements - The Board is of the view that these issues can be addressed at the bargaining table - The Board finds that the employer should not have acted unilaterally in transferring the duties of the positions to the other bargaining unit - The positions will continue to be represented by the applicant until a bargained agreement is reached that concludes the matter otherwise - The application must succeed.

A panel of the Board comprised of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Mr. Thomas D. Mullins and Ms. Karen S. Brennan, Members, reviewed the above-mentioned application.

Counsel of Record

Ms. Carol Dupuis, for the Office and Professional Employees International Union, Local 404;
Mr. Robert Monette, for Atomic Energy of Canada Limited (Chalk River Laboratories);
Ms. Jacque de Aguayo, for the Chalk River Technicians and Technologists.

These reasons were written by the Vice-Chairperson. The matter was dealt with entirely by means of written submissions.

I - Nature of the Application

[1] This application is made pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* whereby the Office and Professional Employees International Union, Local 404 (OPEIU), has asked the Board to determine which of two bargaining units should represent two redefined positions. The employer, Atomic Energy of Canada Limited, Chalk River Laboratories (AECL), has consented to the filing of this application, but has taken the view that the positions belong with the Chalk River Technicians and

déterminer si elles ressemblent davantage à celles de l'autre unité de négociation - Lorsqu'au moins une des parties au litige est une unité de négociation dûment accréditée, le Conseil compare le champ d'application de la convention collective avec la portée intentionnelle du certificat d'accréditation délivré - Le Conseil s'est aussi penché sur le certificat d'accréditation de l'autre unité de négociation - La création de postes est subordonnée au pouvoir du Conseil de déterminer si les postes, nouveaux ou modifiés, cadrent avec l'un ou l'autre des certificats d'accréditation et le champ d'application des conventions collectives - Le Conseil est d'avis que ce sont des questions qui peuvent faire l'objet de discussions entre les parties à la table de négociation - Le Conseil conclut que l'employeur n'aurait pas dû transférer unilatéralement les postes à l'unité de négociation de l'autre agent négociateur - Les postes doivent continuer d'être représentés par le requérant, jusqu'à ce que les parties en conviennent autrement dans le cadre d'une entente négociée - La demande doit être accueillie.

Un banc du Conseil composé de M^{re} Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M. Thomas D. Mullins et M^{me} Karen S. Brennan, Membres, a étudié la demande mentionnée ci-dessus.

Procureurs inscrits au dossier

M^{re} Carol Dupuis, pour le Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 404;
M^{re} Robert Monette, pour Énergie atomique du Canada Limitée (Chalk River Laboratories);
M^{re} Jacque de Aguayo, pour les Chalk River Technicians and Technologists.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par la Vice-présidente. L'affaire a été tranchée sur le seul fondement des observations écrites.

I - Nature de la demande

[1] Le Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 404 (SIEPB), a saisi le Conseil d'une demande déposée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* afin que soit déterminée l'unité de négociation dans laquelle il conviendrait d'inclure deux postes remaniés. L'employeur, Énergie atomique du Canada Limitée (Laboratoires de Chalk River) (EACL), a consenti au dépôt de la demande, mais a fait valoir que les postes

Technologists (CRTT) bargaining unit. The employer's position is supported by the CRTT.

[2] OPEIU's staff representative's letter to the Board adequately summarizes the issue to be decided by the Board:

Application under Section 18 - OPEIU and Atomic Energy of Canada

As a result of a settlement at arbitration, we are hereby requesting your assistance to resolve a jurisdictional dispute involving two positions at the Chalk River site of AECL. Originally and historically assigned to the Office and Professional Employees International Union, O.P.E.I.U. (Local 404) bargaining unit, two Radioactive Materials Shipping positions have been reassigned to another bargaining unit at the Chalk River site. This bargaining unit is represented by Chalk River Technicians and Technologists (C.R.T.T.).

The positions in question are:

- Research/Development (RAM) Shipper TO2/TO3 (was CM-8)
- Research/Development (RAM) Shipper TO3/TO4 (Senior) (was CM-9)

Would you please consider this an application under Section 18 of the Act and assist us in resolving this matter. ...

II - OPEIU's Submissions

[3] OPEIU describes its position as follows. The two positions were unilaterally transferred by the employer to the CRTT bargaining unit without consultation. The posting of the two positions led to a jurisdictional challenge on the part of OPEIU. OPEIU contends that the two reassigned positions are not new positions. They have been, and remain, part of the Radioactive Materials Transportation and Storage Section, Nuclear Facilities Operations, Chalk River Laboratories. They have been, and continue to be, responsible for the shipment of radioactive materials. This is why they are commonly referred to as the "senior RAM shipper" and the "RAM shipper."

[4] OPEIU argues that the original charter allows it to represent a wide spectrum of workers including, but not

appartenait à l'unité de négociation représentée par les Chalk River Technicians and Technologists (CRTT), qui partagent ce point de vue.

[2] La question que le Conseil est appelé à trancher est résumée de manière pertinente dans la lettre du représentant du SIEPB:

Demande déposée en vertu de l'article 18 - SIEPB et Énergie atomique du Canada

À la suite d'un règlement intervenu à l'arbitrage, nous sollicitons par les présentes votre aide pour régler un conflit de compétence eu égard à l'unité de négociation dans laquelle il convient d'inclure deux postes d'expéditeur de matières radioactives aux laboratoires d'EACL à Chalk River. Les postes en cause, qui sont inclus depuis le début dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 404, ont été attribués à une autre unité de négociation composée des employés des laboratoires de Chalk River. Cette unité de négociation est représentée par les Chalk River Technicians and Technologists (CRTT).

Les postes en litige sont les suivants:

- Expéditeur préposé à la recherche et au développement (MR) TO2/TO3 (antérieurement classifié au niveau CM-8)
- Expéditeur préposé à la recherche et au développement (MR) TO3/TO4 (principal) (antérieurement classifié au niveau CM-9)

Auriez-vous l'obligeance de considérer la présente comme une demande en vertu de l'article 18 de la loi et de nous aider à régler cette affaire...

(traduction)

II - Observations du SIEPB

[3] Les observations du SIEPB sont les suivantes. L'employeur a transféré unilatéralement les deux postes en cause à l'unité de négociation des CRTT. L'affichage des deux postes a incité le SIEPB à soumettre une demande pour que soit tranchée la question de la sphère de compétence. Le SIEPB soutient que les deux postes ne résultent pas de la création de nouvelles fonctions. Ils relevaient et relèvent encore de la section du transport et de l'entreposage des matières radioactives, installations nucléaires, Laboratoires de Chalk River, et leurs attributions principales demeurent l'expédition de matières radioactives. C'est pourquoi on parle habituellement des postes «d'expéditeur principal MR» et «d'expéditeur MR».

[4] Le SIEPB soutient que ses statuts d'origine l'autorisent à représenter un large éventail de

limited to, office, clerical, laboratory, nursing and other positions. OPEIU, Local 404, was created over 50 years ago and has represented these positions since their creation. Dozens of collective agreements have been negotiated since that time and many changes to the recognition clause have been made by mutual agreement in that forum. The current collective agreement became effective in July 1999 and runs until June 2003.

[5] OPEIU asserts that, despite this history, AECL violated the collective agreement, particularly the recognition clause, by opting to unilaterally remove the two shipping positions from OPEIU's bargaining unit and turning them over to the CRTT. As OPEIU is in the middle of a collective agreement term, the matter was not negotiated through the normal collective bargaining process, where such matters have been traditionally dealt with.

[6] OPEIU further asserts that AECL has never provided any explanation for its actions. It contends that the duties of the positions "snatched" from OPEIU's bargaining unit are, for all intent and purposes, identical to those that were performed for decades by members of its unit.

[7] OPEIU asks that the Board take into consideration the long-standing labour relations history that saw this type of issue traditionally being resolved by mutual agreement through healthy collective bargaining. It questions why these two positions were turned over to the CRTT without this ever being mentioned at the most recent round of bargaining and further questions whether this is something that was negotiated between AECL and the individual employees.

[8] OPEIU states that the CRTT has never bargained on their behalf, but that they were simply handed the two positions and given the opportunity to bargain on their behalf. It considers it offensive to have to apply once more to represent employees they have represented for 50 years. It questions why the employees who moved to the CRTT with what appears to be an increased salary

travailleurs, dont le personnel administratif, les préposés aux laboratoires et le personnel infirmier. La section locale 404 du SIEPB a été créée il y a plus de 50 ans et elle représente les employés qui occupent ces postes depuis le début. Des douzaines de conventions collectives ont été négociées depuis et de nombreuses modifications ont ainsi été apportées à la clause de reconnaissance syndicale. La convention collective actuelle est entrée en vigueur en juillet 1999 et prendra fin en juin 2003.

[5] Le SIEPB affirme que, en dépit de ce contexte historique, EACL a contrevenu aux dispositions de la convention collective, particulièrement à la clause de reconnaissance syndicale, en décidant unilatéralement de retrancher les deux postes d'expéditeur de l'unité de négociation du SIEPB et de les transférer à l'unité de négociation des CRTT. Comme la convention collective conclue avec le SIEPB est toujours en vigueur, le transfert n'a pas fait l'objet de discussions dans le cadre de la procédure habituelle de négociation collective, contrairement à la coutume habituelle.

[6] Le SIEPB soutient en outre qu'EACL n'a jamais fourni les raisons pour lesquelles il a été décidé de lui «enlever» les postes. Les fonctions de ces postes sont identiques, à toutes fins utiles, à celles que les membres de l'unité accomplissent depuis des décennies.

[7] Le SIEPB exhorte le Conseil à tenir compte de la feuille de route des parties en matière de relations de travail et du fait que ce genre de question a généralement été réglé dans le cadre de saines négociations collectives. Il se demande pourquoi l'employeur a attribué les deux postes aux CRTT sans qu'il y ait eu quelque discussion à ce sujet durant la dernière ronde de négociations; il se demande aussi si le transfert n'a pas été négocié directement avec les employés concernés.

[8] Le SIEPB affirme que les CRTT n'ont jamais négocié pour le compte des employés concernés; on leur a simplement attribué les deux postes puis on leur a accordé la possibilité de les représenter à la table de négociation. Le syndicat est outré d'être obligé d'adresser à nouveau une demande pour représenter des employés qu'il représente depuis 50 ans. Il se demande

could not have been reclassified within their existing bargaining unit with the same or better wages.

[9] OPEIU is of the view that this situation may taint the true desire of the employees, as they may not be aware that they could remain with OPEIU and receive the same rate of compensation as now being received.

[10] OPEIU requests that the accountability statements for each position be reviewed and found to contain the same core duties as for the past decades. It also asks that an order be issued returning the positions to the OPEIU and that the parties be ordered to negotiate an appropriate level of compensation.

III - AECL's Submissions

[11] AECL states that there is a difference of opinion as to the appropriate bargaining unit to which the RAM shipper positions should belong. AECL is of the view that they belong with a bargaining unit of technicians and technologists because of the similarity of skills, duties and activities and the interaction between the incumbents and other members of that bargaining unit.

[12] The scope provisions of the collective agreement between OPEIU and AECL have consistently been understood as covering employees "in administrative and clerical classifications," as well as "Laboratory Attendants" (article 1 - Recognition). Employees with no community of interest with the bargaining unit are specifically excluded (Appendix A - Exclusions of the collective agreement).

[13] Progressively through the years, the activities related to the shipping of radioactive material have become more technical and less clerical and administrative to a point where the activities and responsibilities of the new positions are now closely related to the technical bargaining unit and the typical shipping positions represented by the CRTT at Chalk River. By the same token, the activities and responsibilities have progressively become remote and foreign to the traditional clerical data maintenance and

comment il se fait que les employés qui sont passés aux CRTT, et ont obtenu une augmentation de salaire, semble-t-il, n'auraient pas plutôt été reclassifiés à un poste de niveau supérieur à l'intérieur de l'unité de négociation actuelle avec un taux de salaire égal ou supérieur.

[9] Le SIEPB est d'avis que cette situation peut teinter les désirs véritables des employés, qui ne savent peut-être pas qu'ils pourraient continuer de faire partie de l'unité de négociation représentée par le SIEPB tout en conservant leur salaire actuel.

[10] Le SIEPB demande au Conseil d'examiner les énoncés de responsabilités de chacun des postes et de statuer que les fonctions principales sont essentiellement les mêmes que celles qui sont accomplies depuis des décennies par des membres de l'unité de négociation. Il demande également au Conseil de rendre une ordonnance restituant les postes au SIEPB et obligeant les parties à négocier des taux de rémunération acceptables.

III - Observations d'EACL

[11] EACL affirme qu'il y a divergence de vues sur la question de savoir à quelle unité de négociation les postes d'expéditeur MR devraient appartenir. EACL est d'avis qu'ils ressortent à l'unité de négociation des techniciens et technologistes en raison de la similitude des compétences, fonctions et activités et des échanges entre les titulaires des postes en cause et les autres membres de l'unité de négociation.

[12] On s'est toujours entendus pour dire que le champ d'application de la convention collective conclue entre le SIEPB et EACL englobait les employés exerçant des fonctions administratives, de même que le personnel préposé aux laboratoires (article 1 - Reconnaissance). Les employés qui n'ont aucune communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation en sont expressément exclus (annexe A - Exclusions).

[13] Au fil des années, les activités relatives à l'expédition des matières radioactives sont devenues plus techniques et moins administratives au point où les fonctions et responsabilités des nouveaux postes ressemblent désormais davantage à celles des postes compris dans l'unité de négociation du personnel technique et des postes caractéristiques d'expéditeur représentés par les CRTT à Chalk River. De même, on a progressivement éliminé les fonctions habituelles d'administration et de contrôle des données, qui

administration at the core of the unit represented by the OPEIU at Chalk River.

[14] According to the organizational chart, the positions are part of the operations structure and the incumbents report to the same superiors as do other CRTT positions. The containerization and packaging of radioactive material have become highly technical for purposes of examination and testing and are now governed by strict technical regulations emanating from the Canadian Nuclear Safety Commission (CNSC), and require recertification every year through the International Air Transport Association (IATA), for the packaging and shipment of radioactive isotopes.

[15] The positions are naturally related to other CRTT positions in the handling and storage of nuclear materials, for example. Cross-training and backfilling is a natural evolution with the CRTT environment, and these positions would eventually become isolated within a clerical/administrative environment. AECL contends that no potential candidate within OPEIU's unit would presently have the needed relevant experience and technical skills to succeed in these positions, unless the candidate had acquired such experience and technical skills at another nuclear facility other than Chalk River.

[16] AECL argues that this is not an attempt to favour one trade union over the other or to erode the natural scope of the clerical/administrative unit, but rather a good faith assessment that the positions rightfully belong in the technical unit and do not share the necessary community of interest to be allocated to the clerical/administrative unit.

[17] The investigating officer's report notes that AECL does not have either current or previous job profiles in its records for the two contested positions; however, AECL's counsel advised in a telephone conversation with the investigating officer, on October 31, 2001, that the descriptions contained in the job postings provided by OPEIU are generally accurate. AECL also confirmed in a further telephone conversation with the investigating officer, on November 20, 2001, that the

constituent les attributions principales des postes représentés par le SIEPB aux laboratoires de Chalk River.

[14] Un examen de l'organigramme révèle que les postes en cause sont des postes opérationnels et que leurs titulaires relèvent des mêmes superviseurs que ceux qui sont représentés par les CRTT. Les fonctions de conteneurisation et d'emballage des matières radioactives sont devenues très techniques aux fins des examens et des vérifications, et elles sont désormais assujetties à des règlements techniques contraignants de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN). Les titulaires des postes doivent aussi être accrédités chaque année par l'Association du transport aérien international (IATA) en ce qui concerne l'emballage et l'expédition des isotopes radioactifs.

[15] Il existe des liens évidents entre les postes en cause et les autres postes représentés par les CRTT, pour ce qui est de la manutention et de l'entreposage des matières nucléaires, par exemple. La formation réciproque et les remplacements temporaires s'inscrivent dans l'ordre normal des choses parmi les membres de l'unité des CRTT, et les titulaires des postes finiraient par constituer un groupe à part s'ils continuaient d'être représentés par une unité du personnel administratif. EACL soutient qu'aucun candidat potentiel issu de l'unité du SIEPB ne possède actuellement l'expérience et les compétences techniques nécessaires pour s'acquitter convenablement des fonctions des postes en cause, à moins de les avoir acquis dans une autre installation nucléaire.

[16] EACL fait valoir que le transfert des postes ne doit pas être considéré comme une manœuvre visant à avantager l'un des deux syndicats ou à éroder la portée naturelle de l'unité du personnel administratif, mais plutôt comme la conséquence logique d'un constat de bonne foi que les postes ressortent à bon droit à l'unité technique et qu'ils ne possèdent pas la communauté d'intérêts requise afin de les inclure dans l'unité du personnel administratif.

[17] Dans son rapport, l'agent enquêteur fait observer qu'EACL n'a aucun profil, à jour ou antérieur, des deux postes en litige dans ses dossiers; or, le procureur d'EACL a informé l'agent enquêteur, au cours d'une conversation téléphonique qui s'est déroulée le 31 octobre 2001, que les descriptions que renferment les avis d'emploi soumis par le SIEPB sont généralement exactes. EACL a aussi confirmé par téléphone à l'agent enquêteur, le 20 novembre 2001,

job description contained in the CRTT collective agreement at page 67 relating to the positions of research/development officer also provides a general description of the position. These facts are not contested either by the applicant or the respondent union.

IV - CRTT's Submissions

[18] CRTT argues that the key factor cited by OPEIU in support of its application is that the RAM shipper and senior RAM shipper positions have been historically part of its unit, and that the duties of the positions are the same as they have been for decades.

[19] It asserts that a review of AECL's decision to reclassify the RAM shipper positions as technical officer (TO) positions within the CRTT bargaining unit must be governed by current job duties and skills. It contends that as positions change over time, it may become necessary to reassess whether they are placed in the appropriate bargaining unit, which involves a review of the work at issue and the existence of a community of interest among positions in the unit.

[20] CRTT asserts that the RAM shipper duties were not created as a result of new work, but evolved out of an increasingly stringent regulatory framework for the shipping of radioactive materials. It adds that its bargaining rights include positions that require the application of technical skills and involve matters of regulatory interpretation and compliance of the type now required of the RAM shipper positions. It argues that the history of the positions with OPEIU is not relevant given the changes in the nature of the work. CRTT further argues that current duties and not the RAM shipper's remuneration are relevant to the application.

[21] In response to the Board's investigating officer's report, CRTT submits that OPEIU has not established that the RAM shipper positions fall within its bargaining unit. It argues that OPEIU's recognition clause expressly excludes personnel employed in other bargaining units and/or those with whom they share no community of interest, while CRTT's certification allows it to represent persons employed in more

que la description de travail du poste de préposé à la recherche et au développement qui se trouve à la page 67 de la convention collective des CRTT donne aussi une idée générale des fonctions du poste. Aucun des deux syndicats ne conteste ces faits.

IV - Observations des CRTT

[18] Les CRTT soutiennent que l'argument principal invoqué par le SIEPB au soutien de sa demande est que, depuis leur création, les postes d'expéditeur MR et d'expéditeur principal MR ont toujours appartenu à l'unité de négociation du SIEPB et que leurs fonctions sont les mêmes depuis des décennies.

[19] Les CRTT affirment qu'aux fins de l'examen de la décision d'AECL de reclassifier les postes d'expéditeur MR dans la catégorie des postes techniques (TO) inclus dans l'unité de négociation des CRTT, il est nécessaire de tenir compte des fonctions actuelles des postes et des nouvelles compétences exigées. Les fonctions des postes évoluent au fil des années et il se peut dès lors qu'il devienne nécessaire de réévaluer la situation pour déterminer si les postes se trouvent toujours dans l'unité de négociation qui convient, ce qui suppose l'examen du travail accompli et de l'existence d'une communauté d'intérêts entre les membres de l'unité.

[20] Les CRTT soutiennent que le poste d'expéditeur MR résulte non pas de la création de nouvelles fonctions, mais de l'instauration d'un cadre réglementaire beaucoup plus contraignant régissant l'expédition des matières radioactives. Les droits de négociation des CRTT s'étendent aux postes qui nécessitent l'utilisation de compétences techniques ainsi que l'interprétation et l'application de règlements, à l'instar des postes d'expéditeur MR qui existent actuellement. Il faut faire abstraction du fait que les postes étaient compris jusque-là dans l'unité de négociation du SIEPB, car la nature du travail a changé. Les CRTT soutiennent en outre que l'examen doit porter sur les fonctions actuelles des postes et non pas sur la rémunération des expéditeurs MR.

[21] En réponse au rapport de l'agent enquêteur du Conseil, les CRTT font valoir que le SIEPB n'a pas démontré que les postes d'expéditeurs MR ressortent à son unité de négociation. Ils soutiennent que la clause de reconnaissance du SIEPB exclut expressément les personnes qui exercent des fonctions ressortant à d'autres unités de négociation ou les employés avec lesquels ils n'ont aucune communauté d'intérêts, ou les

technical classifications, including the application of technical skills, the handling of dangerous goods, and regulatory interpretation and compliance.

[22] CRTT disputes that the posting of the two RAM shipper positions is a mere reclassification of two office assistants (transportation of radioactive materials) CM-8 and CM-9 positions within OPEIU's bargaining unit. It argues that these positions must be assessed according to their current duties, which exclude them from OPEIU's bargaining unit.

[23] CRTT contends that there has been an evolution in the scope and character of the duties and skills required to transport radioactive materials due to an increasingly complex and security-focussed regulatory environment, which brought forward AECL's decision to review the classification of positions related to the transportation of radioactive materials.

[24] CRTT describes these skills as follows:

... There now exists an intensive three-year training program for all RAM Shippers at AECL's facilities at Chalk River, Sheridan Park, Laprade Heavy Water Storage Facility and Whiteshell. A RAM Shipper must obtain and maintain ongoing certifications authorizing them to act on behalf of AECL for RAM Shipments. These certifications are mandated by, or necessitated by, the requirements of the *Transportation of Dangerous Goods Act*, the *Packaging and Transport of Nuclear Substances Regulations*, *International Air Transportation Association Dangerous Goods Regulations*, the recommendations on the Transport of Dangerous Goods, Model Regulations, United Nations (12th revised edition, 2001), International Atomic Energy Agency Safety Standards Series regulating the safe transport of radioactive material, International Maritime Organization, *International Maritime Dangerous Goods Code*, 1996, the *Code of Federal Regulations (CFR)*, 49, Parts 100 to 185 (October 1, 1999) Transportation, USA, and by the Canadian Nuclear Safety Commission.

[25] AECL provides RAM shippers with certificates in nuclear materials control, among others. Much of the regulatory training required under the *Transportation of Dangerous Goods Act* and the *International Air Transportation Association (IATA)* is obtained from a

deux, alors que le certificat d'accréditation des CRTT l'autorise à représenter les employés occupant des postes plus techniques nécessitant notamment l'application de compétences techniques, la manutention de matières dangereuses ainsi que l'interprétation et l'application de règlements.

[22] Les CRTT rejettent l'argument selon lequel les deux postes d'expéditeur MR résultent tout au plus d'une reclassification de deux postes d'adjoint administratif (transport de matières radioactives) de niveau CM-8 et CM-9 compris dans l'unité de négociation du SIEPB. Il faut évaluer ces postes en tenant compte de leurs fonctions actuelles, ce qui les exclut de l'unité de négociation du SIEPB.

[23] Les CRTT soutiennent qu'il y a eu des changements dans la nature et l'étendue des tâches à accomplir et des compétences requises pour transporter des matières radioactives en raison du fait que le cadre réglementaire est devenu beaucoup plus complexe et qu'on attache davantage d'importance à la sécurité, et que c'est ce qui a incité EACL à revoir la classification des postes comportant des fonctions liées au transport de matières radioactives.

[24] Les CRTT décrivent ces compétences de la manière suivante:

... Il existe actuellement un programme de formation intensif de trois ans destiné à tous les expéditeurs MR affectés aux laboratoires d'EACL à Chalk River, à Sheridan Park et à Whiteshell, ainsi qu'à l'installation d'entreposage de l'eau lourde de Laprade. Les expéditeurs MR doivent obtenir et maintenir les accréditations nécessaires pour expédier des matières radioactives pour le compte d'EACL. Ces accréditations sont exigées par la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses*, le *Règlement sur l'emballage et le transport des substances nucléaires*, la *Réglementation IATA pour le transport des marchandises dangereuses*, les *Recommandations relatives au transport des matières dangereuses*, *Règlement type* des Nations-Unies (12^e édition révisée, 2001), la série des normes de sécurité de l'Association internationale de l'énergie atomique réglementant le transport sécuritaire des matières radioactives, Organisation maritime internationale, le *Code maritime international des matières dangereuses* (1996), le *Code of Federal Regulations (CFR)*, titre 49, parties 100 à 185 (1^{er} octobre 1999), Transport, É.-U., ainsi que par la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

(traduction)

[25] EACL fournit aux expéditeurs MR des certificats de contrôle des matières nucléaires, entre autres choses. La formation exigée par la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* et par l'Association internationale du transport aérien (IATA) est dispensée

training organization in Mississauga, Ontario, called ICC.

[26] CRTT asserts that clerical work such as document revision, procedure updates, formatting of check sheets, memoranda for issued product and scanning of documentation have been removed from the RAM shipper position and continue to be performed by OPEIU clerical staff.

[27] According to CRTT, these are significant changes in the regulatory environment and the RAM shipper's responsibilities are no longer identical or in the same category of duties and responsibilities assumed by CM-8 and CM-9 positions represented by OPEIU.

[28] CRTT argues that applications for clarification of bargaining rights under section 18 of the *Code* have been decided in the past on the essential or fundamental nature or object of the original certification order. Where the declaration sought would represent a change to the nature or object of that order, the Board may dismiss the application for clarification. Accordingly, as the duties currently performed by the RAM shippers are not consistent with the range of administrative and clerical duties performed by OPEIU bargaining unit members, the application ought to be dismissed.

V - Analysis

[29] This is a matter of a work jurisdiction dispute because the duties and responsibilities of two positions have changed to the extent that they allegedly no longer fall within the scope of the bargaining unit description assigned to OPEIU. Such issues are referred to the Board under the provisions of section 65 of the *Code*, which provides the following:

65.(1) Where any question arises in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board, relating to the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement, the arbitrator or arbitration board, the Minister or any alleged party may refer the question to the Board for determination.

(2) The referral of any question to the Board pursuant to subsection (1) shall not operate to suspend any proceeding

en grande partie par un organisme de formation de Mississauga (Ontario), exploité sous la raison sociale ICC.

[26] Les CRTT affirment que les tâches administratives comme la révision des documents, la mise à jour des procédures, le formatage des listes de contrôle, la rédaction des notes de service relatives aux produits sortis et à la numérisation des documents ont été enlevées de la description de travail du poste d'expéditeur MR, et qu'elles continuent d'être accomplies par le personnel administratif représenté par le SIEPB.

[27] Les CRTT soutiennent que la réglementation a beaucoup changé et que les attributions de l'expéditeur MR ne correspondent plus à celles des CM-8 et CM-9 représentés par le SIEPB, ni n'entrent dans la même catégorie d'attributions.

[28] Les CRTT font valoir que, par le passé, les demandes de précision des droits de négociation déposées en vertu de l'article 18 du *Code* ont été tranchées en fonction de la nature ou de l'objet essentiel ou fondamental de l'ordonnance d'accréditation originale. Dans les cas où la déclaration demandée a pour effet de modifier la nature ou l'objet de cette ordonnance, le Conseil peut rejeter la demande. En conséquence, comme les fonctions qu'accomplissent actuellement les expéditeurs MR ne cadrent pas avec l'éventail des fonctions administratives exécutées par les membres de l'unité de négociation du SIEPB, la demande devrait être rejetée.

V - Analyse

[29] Il s'agit en l'instance de régler une question de conflit de compétence parce que les fonctions et responsabilités des deux postes en cause ont tellement changé qu'elles ne cadreraient plus avec la description de l'unité de négociation représentée par le SIEPB. Les questions de ce genre sont soumises au Conseil en vertu des dispositions de l'article 65 du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

65.(1) Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, par l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie.

(2) Le renvoi visé au paragraphe (1) ne suspend la procédure engagée devant l'arbitre ou le conseil d'arbitrage que si l'un ou

before an arbitrator or arbitration board unless the arbitrator or arbitration board decides that the nature of the question warrants a suspension of the proceeding or the Board directs the suspension of the proceeding.

l'autre décide que la nature de la question le justifie ou que le Conseil lui-même ordonne la suspension.

[30] Previous jurisprudence has noted that this section of the *Code* is not to be interpreted as a pure question of law, but that it should be interpreted with a policy component in mind on the basis of the Board's experience and with practical insight (see *Canadian Pacific Air Lines Ltd.* (1986), 22 Admin. L.R. 171, 8 B.C.L.R. (2d) 187, 32 D.L.R. (4th) 481 (B.C.C.A.); *Re Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 453* and *Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 160 (B.C.S.C.); and *Bell Canada* (1982), 50 di 105, (CLRB no. 393)).

[30] La jurisprudence pertinente énonce que cette disposition du *Code* ne doit pas être interprétée exclusivement comme un principe de droit, mais qu'il faut l'appliquer en lui accordant une valeur de principe directeur eu égard à l'expérience du Conseil, ainsi qu'en tenant compte du contexte (voir *Canadian Pacific Air Lines Ltd.* (1986), 22 Admin. L.R. 171, 8 B.C.L.R. (2d) 187, 32 D.L.R. (4th) 481 (B.C.C.A.); *Re Brotherhood of Railway, Airlines & Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 453* and *Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 160 (B.C.S.C.); et *Bell Canada* (1982), 50 di 105, (CCRT n° 393)).

[31] The Board has recognized in the past that there are no established guidelines for referring a dispute and that such pragmatic considerations as well as what makes the most sense in an overall labour relations context should apply (see *Re Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Caissie & Comeau Grievances)* (1988), 34 L.A.C. (3d) 380 (Thistle)). In cases of conflicts involving two or more bargaining units, its jurisdiction is to decide which collective agreement applies to the disputed work assignments.

[31] Le Conseil a admis par le passé qu'il n'existait pas de lignes directrices établies en ce qui concerne le renvoi d'un différend et qu'il y avait lieu d'appliquer les considérations pratiques et les critères qui apparaissent comme les plus sensés dans le contexte général des relations de travail (voir *Re Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Caissie & Comeau Grievances)* (1988), 34 L.A.C. (3d) 380 (Thistle)). Dans les cas de différends opposant deux ou plusieurs unités de négociation, le Conseil a le pouvoir de déterminer laquelle des conventions collectives régit les fonctions en litige.

[32] The reason why an arbitrator seized with a grievance concerning a work cannot determine a work jurisdiction dispute with finality is that a conflicting arbitral award could arise from a competing collective agreement. Accordingly, section 65 conveys the Board authority to decide inter-union disputes in the phrase "identification of the ... employees bound by a collective agreement" (see *Eastern Provincial Airways (1963) Limited* (1978), 30 di 82; and [1978] 2 Can LRBR 572 (partial report) (CLRB no. 142); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498); and *Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 435 v. Canadian Pacific Air Lines Limited et al.* (1984), 55 B.C.L.R. 18 (B.C. C.A.)).

[32] Si un arbitre qui a été saisi d'un grief portant sur une définition de tâches ne peut se prononcer sur un conflit de compétence de manière définitive, c'est parce qu'une sentence arbitrale contradictoire pourrait être rendue relativement à la convention collective d'un groupe rival. Par voie de conséquence, l'article 65 habilite le Conseil à régler les différends qui opposent des syndicats comme en témoignent les mots «l'identité des ... employés qu'[une convention collective] lie» (voir *Eastern Provincial Airways (1963) Limited* (1978), 30 di 82; et [1978] 2 Can LRBR 572 (rapport partiel) (CCRT n° 142); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); et *Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 435 v. Canadian Pacific Air Lines Limited et al.* (1984), 55 B.C.L.R. 18 (C.A. C.-B.)).

[33] An ample discussion of the Board's powers under section 65 and how this section is to be applied can be found in the following Board decision: *Ontario Hydro*

[33] On trouve une analyse détaillée des pouvoirs attribués au Conseil par l'article 65 ainsi que de leur application dans les décisions suivantes du Conseil:

(1997), 105 di 20 (CLRB no. 1210); affirmed in *Power Workers' Union, CUPE Local 1000 v. The Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees et al.*, judgment delivered from the bench, no. A-841-97, December 17, 1998 (F.C.A.). In that matter, the Board had been asked to resolve a jurisdictional dispute between two unions as to which bargaining certificate or union recognition clause covered first-line supervisors at two of the employer's nuclear stations having regard to the nature of the work.

[34] In *Ontario Hydro, supra*, the Board noted that its approach in such matters was quite straightforward:

... The Board interprets the scope clauses contained in the collective agreements in light of the actual duties which are in dispute and decides which collective agreement applies. If there is overlap between the two, the Board must decide which agreement will prevail.

...

Once the Board has identified what the employees actually do, it compares these duties to the scope clause of the collective agreement. Where a union is certified and the scope clause corresponds to the unit description in the Board's certificate, the Board assesses the intended scope of the certificate.

(pages 37-38)

[35] The Board also described the evidence it would consider useful in coming to its determination:

Whether the Board relies on the intended scope of the bargaining certificate or the presumed intention of the parties to a voluntary collective agreement, the Board admits evidence of past and present practice. Past practice is relevant insofar as it may help the Board to determine the intended scope of a certificate or the intention of the parties to a collective agreement. The parties may not, however, acquire bargaining rights which are not within their unit by the simple fact that bargaining unit members perform or have performed the work in the past (*Montreal Port Corporation* (1986), 68 di 109 (CLRB no. 606); and *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 14; and [1979] 3 Can LRBR 350 (CLRB no. 206)). It is clear, moreover, that amending the job description may mean that the positions and incumbents may move from one bargaining unit to another (*Bell Canada, supra*; and *Société Radio-Canada*, February 5, 1990 (LD 778)). The essential focus of the Board's inquiry must therefore be to evaluate the current duties or functions of disputed employees

Ontario Hydro (1997), 105 di 20 (CCRT n° 1210); confirmée par *Power Workers' Union, CUPE Local 1000 v. The Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-841-97, 17 décembre 1998 (C.A.F.). Dans cette affaire, le Conseil était appelé à régler un conflit de compétence opposant deux syndicats. Il lui appartenait de déterminer si les superviseurs immédiats employés dans deux centrales nucléaires de l'employeur étaient visés par le certificat d'accréditation ou par la clause de reconnaissance syndicale, compte tenu de la nature du travail accompli.

[34] Dans l'affaire *Ontario Hydro*, précitée, le Conseil a fait observer qu'il adopte une approche assez précise pour statuer sur ce genre de question:

... Le Conseil interprète les clauses sur le champ d'application contenues dans les conventions collectives à la lumière des tâches réelles qui sont contestées et décide laquelle des conventions collectives s'applique. S'il y a chevauchement entre les deux, le Conseil doit décider laquelle a préséance.

...

Une fois que le Conseil a déterminé ce que font réellement les employés, il compare ces tâches à la clause sur le champ d'application de la convention collective. Lorsqu'un syndicat est accrédité et que la clause en question correspond à l'unité décrite dans le certificat délivré par le Conseil, ce dernier évalue la portée intentionnelle du certificat.

(pages 37-38)

[35] Le Conseil fournit également des précisions sur la preuve qu'il prendrait en considération pour rendre sa décision:

Qu'il s'appuie sur la portée intentionnelle du certificat d'accréditation ou sur l'intention présumée des parties à une entente de reconnaissance volontaire, le Conseil admet la preuve relative à la pratique antérieure et actuelle. La pratique antérieure est pertinente dans la mesure où elle peut aider le Conseil à déterminer la portée intentionnelle d'un certificat ou l'intention des parties à une convention collective. Cependant, les parties ne peuvent pas acquérir des droits de négociation qui ne sont pas du ressort de leur unité du simple fait que des membres de l'unité de négociation accomplissent ou ont accompli le travail par le passé (*Société du Port de Montréal* (1986), 68 di 109 (CCRT n° 606); et *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 14; et [1979] 3 Can LRBR 350 (CCRT n° 206)). Il est évident en outre que, en modifiant la description d'emploi, les postes et les titulaires peuvent se trouver à passer d'une unité de négociation à une autre (*Bell Canada*, précitée; et *Société Radio-Canada*, 5 février 1990 (LD 778)). L'enquête du Conseil doit donc essentiellement

and to compare them to the intended scope of the certificate or collective agreement.

(*Ontario Hydro, supra*, page 39)

[36] The Board outlined as well the analysis it would undertake to resolve the inter-union dispute:

Where there is at least one validly certified bargaining unit which is a party to the litigation, the Board compares the scope of the collective agreement with the intended scope of the bargaining certificate pursuant to section 18. The Board first analyzes the scope of the jurisdiction of the applicant union, whose collective agreement is before the arbitrator. If the disputed work is outside the scope of this agreement, it is unnecessary to proceed further. On the other hand, if the Board finds that it is covered by this agreement and another bargaining agent professes to have rights over the same work, the Board must also interpret the scope clause of the other bargaining agent. Where the Board finds that the scope of the collective agreement of the other bargaining agent does not cover the disputed work, the matter is concluded in favour of the applicant union (*Eastern Provincial Airways (1963) Limited, supra*; and *Northern-Loram Joint Venture, supra*).

(*Ontario Hydro, supra*, page 39)

[37] In the present matter, the OPEIU is the party whose collective agreement is before the arbitrator and, therefore, the Board will first examine the scope of its jurisdiction. The OPEIU has argued that the disputed positions have been within the scope of its certificate since times immemorial and that if this position has changed, it could easily be reclassified within the same unit with appropriate salary levels. It has also argued that the recognition clause of its collective agreement does not exclude such positions. OPEIU's recognition clause reads as follows (and is the mirror reflection of the description in its bargaining certificate):

1.01 The Company recognizes the Union as sole bargaining agent for salaried employees (CM11 and below) of the Company at the Chalk River Laboratories employed in Chalk River and Deep River in administrative and clerical classifications or as Laboratory Attendants, including part-time, temporary and term employees but excluding personnel covered by the descriptions given in Appendix "A" and personnel employed in other collective Bargaining Units, nursing personnel and students.

porter sur l'évaluation des tâches ou fonctions actuelles des employés qui font l'objet du litige pour les comparer à la portée intentionnelle du certificat ou au champ d'application de la convention collective.

(*Ontario Hydro, précitée*, page 39)

[36] Le Conseil décrit également l'analyse à laquelle il entend procéder pour régler le différend opposant les syndicats:

Lorsqu'au moins une des parties au litige est une unité de négociation dûment accréditée, le Conseil compare le champ d'application de la convention collective avec la portée intentionnelle du certificat d'accréditation délivré en vertu de l'article 18. Il analyse d'abord l'étendue de la compétence du syndicat requérant dont la convention collective est devant l'arbitre. Si les tâches contestées n'entrent pas dans le champ d'application de la convention, il n'y a pas lieu d'aller plus loin. Par ailleurs, si le Conseil conclut que ces tâches sont visées par la convention collective et qu'un autre agent négociateur revendique des droits sur ces tâches, le Conseil doit aussi interpréter la clause sur le champ d'application de l'autre convention collective. S'il conclut que la convention collective de l'autre agent négociateur n'englobe pas les tâches contestées, il tranche en faveur du syndicat requérant (*Eastern Provincial Airways (1963) Limited* et *Northern-Loram Joint Venture, précitées*).

(*Ontario Hydro, précitée*, page 39)

[37] En l'instance, le SIEPB est la partie dont la convention collective est devant l'arbitre, et le Conseil examinera dès lors le champ d'application de celui-ci en premier. Le SIEPB a soutenu que les postes en litige étaient compris dans la définition de l'unité de négociation qu'il représente depuis des temps immémoriaux et que, si les fonctions ont changé, les postes pourraient facilement être reclassifiés à un niveau supérieur dans la même unité et assortis de taux de salaire appropriés. Le SIEPB a également soutenu que la clause de reconnaissance énoncée dans la convention collective de l'unité de négociation n'exclut nullement de tels postes. Cette clause de reconnaissance est libellée comme suit (et correspond à tous égards à la description que l'on trouve dans le certificat d'accréditation):

1.01 La compagnie reconnaît que le syndicat est l'unique agent négociateur des travailleurs salariés (CM-11 et moins) de la compagnie employés aux laboratoires de Chalk River qui exercent des fonctions administratives ou qui sont affectés aux laboratoires de la compagnie à Chalk River et à Deep River, y compris les employés à temps partiel, temporaires et occasionnels, à l'exclusion toutefois du personnel mentionné dans les descriptions qui se trouvent à l'annexe «A» et le personnel représenté par d'autres unités de négociation, le personnel infirmier et les étudiants.

(traduction)

[38] In particular, Appendix B of OPEIU's collective agreement provides for the position of office assistant as a CM-9 classification, as described in the job description filed in support of the application, whereas the CM-8 position of traffic/asset disposal officer is not specifically described in Appendix B. However, the posted description of the reclassified TO positions recognizes their historical relationship with OPEIU's collective agreement: the TO2/TO3 position is referred to as "(was CM-8)" and the TO3/TO4 (senior) position is referred to as "(was CM-9)." Hence, there can be no disagreement that the positions were initially covered by OPEIU's certificate.

[39] It is noteworthy that the job descriptions filed in support of this application are titled traffic/asset disposal officer position (reclassified as research/development (RAM) shipper TO2/TO3) and office assistant CM-9 position (also referred to as transformation of radioactive materials shipper) (reclassified as research/development (RAM) shipper TO3/TO4 (senior), respectively dated October 15, 1998 and April 13, 1999, precede this application and relate to the positions as they were under OPEIU's jurisdiction. No arguments were made that there have been radical changes as to the nature of these positions or that they have become obsolete under OPEIU's jurisdiction. Rather, the positions have evolved over time to the extent that the employer is now of the opinion that they correspond to the general description of positions provided in the CRTT collective agreement. Accordingly, the Board compared the job descriptions developed under OPEIU's collective agreement and the general job descriptions under CRTT agreement to assess if the job descriptions might more closely resemble those of the CRTT.

[40] The submitted CM-8 (OPEIU) job description requires the following skills, among other requirements:

PERFORMANCE FACTORS/DELIVERABLES

Knowledge, Skills and Abilities:

..

[38] À l'annexe B de la convention collective du SIEPB, il est indiqué, en particulier, que le poste d'adjoint administratif est classifié au niveau CM-9, comme en fait foi la description de travail soumise à l'appui de la demande, mais le poste d'agent de l'exploitation et de la liquidation (CM-8) n'y est pas expressément mentionné. Or, dans les descriptions de travail des postes TO reclassifiés qui ont été affichés, on reconnaît le lien historique qui existe avec la convention collective du SIEPB: en regard du poste TO2/TO3 et du poste TO3/TO4 (principal) figurent les mentions «(antérieurement classifié au niveau CM-8)» et «(antérieurement classifié au niveau CM-9)» respectivement. On ne peut donc pas nier que les postes étaient initialement visés par l'ordonnance d'accréditation du SIEPB.

[39] Il convient de préciser que les deux postes dont les descriptions de travail ont été soumises à l'appui de la demande portent les titres d'agent de l'exploitation et de la liquidation (devenu expéditeur (MR) préposé à la recherche et au développement - TO2/TO3 après la reclassification) et d'adjoint administratif CM-9 (également appelé expéditeur préposé à la transformation des matières radioactives) (devenu expéditeur (MR) préposé à la recherche et au développement - TO3/TO4 (principal) après la reclassification). Ces deux descriptions, datées respectivement du 15 octobre 1998 et du 13 avril 1999, sont antérieures à la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce et se rapportent à des postes qui ressortaient alors au SIEPB. Nul n'a prétendu que la nature des postes avait radicalement changé ou qu'ils n'avaient plus leur place dans l'unité de négociation du SIEPB. En fait, les fonctions ont évolué au fil des années et l'employeur estime désormais qu'elles cadrent davantage avec la description générale des postes que renferme la convention collective des CRTT. Le Conseil a dès lors comparé les descriptions de travail élaborées en vertu de la convention collective du SIEPB et les descriptions générales qui se trouvent dans la convention collective des CRTT pour déterminer si elles ressemblent davantage à celles des CRTT.

[40] Dans la description de travail du poste de CM-8 (SIEPB), sont notamment mentionnées les compétences suivantes:

INDICATEURS DE RENDEMENT/RÉALISATIONS ATTENDUES

Connaissances, compétences et capacités

..

Must have formalized training in Surplus Assets on large scale, to dispose assets in a manner that is fair, environmentally responsible, and of benefit to the Company.

Must possess the highest degree of integrity in order to maintain the Company's image, and to ensure that all shipments are carried out in strict conformance with the Transportation of Dangerous Goods Act in order to protect the Company's privileges.

...

Must possess advanced working knowledge of the following:

- the Transportation of Dangerous Goods Act and Regulations
- regulation classifications, rates, tariffs and terminology pertaining to road, rail, sea and air transportation.

...

Problem Resolution, Recommendations and Decisions:

Must be able to analyze and assess problems and/or make decisions in compliance with the Transportation of Dangerous Goods Act and IATA Dangerous Goods Regulations to ensure that CRL does not face any penalties associated with the Regulations. All decisions directly affect the Company's profitability or loss of commercial contracts, reputation in the market place, marketing effectiveness and customer relations.

The impact of incorrect decisions can result in company fines and individual jail sentences. Improper labelling of shipments can put the general public at risk. ...

...

B.2 Impact

The shipments of radioactive material are regulated domestically by both the Atomic Energy Control Board and Transport Canada, each having extensive regulations that must be followed. In addition the International Civil Aviation Organization and the International Air Transport Association have specific regulations for shipments by air, and the International Maritime Organization have regulations for shipment by sea. In addition, export permits and import permits as required by the Import and Export Act and the Atomic Energy Control Act shall be in place prior to any shipment leaving or arriving at the AECL-CRL site. This is the responsibility of the RAM Shipper.

The AECL RAM Shipper shall ensure that all shipments of radioactive material which are to be shipped from AECL-CRL are made in accordance with all the aforementioned regulations, and where applicable, that all export/import permits are in place. Failure to meet any or all of these regulations could result in loss of capability to transport radioactive materials off-site, injury to people, damage to

Diplôme en gestion des biens excédentaires sur une grande échelle pour liquider les biens de manière juste, écologique et avantageuse pour la société.

Intégrité irréprochable afin de préserver l'image de la société et de veiller à ce que les chargements soient expédiés en conformité absolue avec la Loi sur le transport des marchandises dangereuses, de manière à protéger les privilèges de la société.

...

Connaissance pratique approfondie de:

- la Loi et du Règlement sur le transport des marchandises dangereuses;
- des classifications, taux et tarifs réglementaires ainsi que de la terminologie du transport routier, ferroviaire, maritime et aérien.

...

Résolution de problèmes, recommandations et décisions

Le titulaire doit être capable d'analyser et d'évaluer des problèmes et de prendre des décisions en conformité avec la Loi sur le transport des marchandises dangereuses et les Dangerous Goods Regulations de l'IATA pour éviter que les LCR fassent l'objet de sanctions pour non-respect des règlements. Les décisions ont une incidence directe sur la rentabilité de la société ou la perte de contrats commerciaux, la réputation de la société sur le marché, l'efficacité des efforts de marketing et les relations avec la clientèle.

Les décisions erronées peuvent entraîner l'imposition d'amendes générales et de peines d'emprisonnement individuelles. L'étiquetage fautif des envois peut mettre le public en danger...

...

B.2 Incidence

L'expédition des matières radioactives est régie au Canada par la Commission de contrôle de l'énergie atomique et par Transports Canada, dont les règlements détaillés doivent être appliqués. En outre, l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Association du transport aérien international ont des règlements particuliers qui s'appliquent aux chargements aériens, de même que l'Organisation maritime internationale, en ce qui concerne les chargements expédiés par bateau. De plus, la Loi sur les licences d'exportation et d'importation et la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique exigent l'obtention de licences d'exportation et d'importation avant qu'un chargement quitte les LCR d'EACL ou soit livré. Il appartient à l'expéditeur MR d'obtenir ces licences.

L'expéditeur MR d'EACL doit s'assurer que tous les chargements de matières radioactives qui quittent les LCR d'EACL sont préparés en conformité avec les règlements susmentionnés et, lorsqu'il y a lieu, que toutes les licences d'exportation/importation ont été obtenues. Le non-respect de ces règlements, en totalité ou en partie, pourrait entraîner la perte de la capacité de transporter des matières radioactives à

materials and delays to shipments which may have significant impacts on commercial or research programs. At worst, failing to meet these regulations may result in considerable fines (up to \$100,000 for first offence) being levied against AECL. Subsequent failures may result in even larger fines with jail terms, and possible suspension of shipping privileges. The above consequences are clearly stated in the Atomic Energy Control Act.

C.1 AECL-CRL RAM Shipper. (EXPERTISE)

Education: Secondary Graduation Certificate or Equivalent

Competencies required and activities associated with this duty include:

- extensive knowledge of the regulations;
- extensive contacts within the Company and within the industry;
- extensive knowledge of transportation process;
- ensure that regulatory documentation is correct;
- ensuring that all required licences, permits etc. are in place prior to shipment;
- ensuring that package certificates are current for type "B" containers, and all type "A" containers have documented evidence on file, that they are actually certified type "A";
- ensuring that AECL-CRL is a registered user of all AECB, type "B" certified packages;
- ensure that the material is packaged, labeled, and marked in accordance with the pertinent regulations;
- excellent, efficient and effective communication with various and appropriate contacts within and outside of AECL, on topics related to radioactive materials transportation;
- ensuring that consignees are licenced and able to receive shipments of radioactive material prior to the packages being shipped;
- advise off-site consignors with shipping advice because of AECL-RAM Shipper expertise;

l'extérieur des lieux, en plus de causer des blessures aux personnes, d'endommager le matériel et de retarder l'expédition des chargements, ce qui peut avoir une incidence considérable sur les programmes commerciaux ou de recherche. Au pire, le non-respect de ces règlements peut entraîner l'imposition de lourdes amendes (jusqu'à 100 000 \$ pour la première infraction) à EACL. Les manquements subséquents peuvent entraîner l'imposition d'amendes encore plus élevées assorties de peines d'emprisonnement, ainsi que la suspension des privilèges d'expédition. Les conséquences décrites ci-dessus sont clairement énoncées dans la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique.

C.1 Expéditeur MR des LCR d'EACL (connaissances et expérience)

Études: diplôme d'études secondaires ou l'équivalent

Compétences requises et activités associées à cette fonction, notamment:

- connaissance approfondie des règlements;
- vaste réseau de contacts dans la société et dans l'industrie;
- connaissance approfondie du processus de transport;
- veiller à que les documents exigés par les règlements soient préparés comme il se doit;
- veiller à ce que les licences, permis ou les autres autorisations exigées soient obtenus avant l'expédition des chargements;
- veiller à ce que les estampilles de conformité exigées sur les conteneurs de type «B» soient à jour et que les pièces justificatives applicables à tous les conteneurs de type «A» soient versées au dossier et se rapportent bien au conteneur de type «A» certifié;
- veiller à ce que les LCR d'EACL soient des usagers inscrits de toutes les estampilles de conformité de type «B» de la CCEA;
- veiller à ce que les matières soient emballées, étiquetées et identifiées en conformité avec les règlements pertinents;
- entretenir d'excellentes relations et communiquer de manière efficace et efficiente avec les divers intervenants concernés à l'interne et à l'externe, au sujet de questions relatives au transport des matières radioactives;
- veiller à ce que les destinataires possèdent les permis nécessaires et qu'ils sont en mesure de recevoir les matières radioactives expédiées avant leur envoi;
- faire bénéficier les expéditeurs de l'extérieur de l'expertise des LCR d'EACL en matière d'expédition;

C.2 Obtaining and Maintaining Import and Export Permits for Radioactive Material (Incoming and Outgoing), and Renewing Container Certificates.

Activities associated with this duty include:

- liaise with AECB to obtain all import permits for all radioactive material coming into Canada to AECL-CRL, and revise, renew them accordingly as required;
- liaise with the Department of External Affairs/AECB to obtain all export permits for all radioactive material leaving Canada from AECL-CRL, and revise, renew them accordingly as required;
- renew type "B" competent authority certificates, before expiry dates, for type "B" packaging, which are owned by AECL, as required with AECB.

...

D. Performance Factors/Deliverables

Major deliverables of this position are:

- ... Because of the extensive regulatory requirements and the potential repercussions for failing to meet them, it is essential that the incumbent carry out shipping activities in a safe effective, efficient and careful manner. In addition, due to the specialized nature of the job and the limited resources within the group, it is essential that the incumbent be an effective team player, show initiative, and maintain a high level of personal accountability.

D.1 Responsibility for Training.

- Responsible for training Office Assistant CM 8 (*also referred to as Transportation of Radioactive Material Assistant*).

...

D.4.2 External

- On a regular basis, communication with external facilities takes place, and the RAM Shipper represents AECL-CRL with excellent advice or information on a number of topics, whether it is a shipment coming in, a shipment CRL is going to ship out, licencing, containers, quantities, procedures, regulations, permits, packages, advance notification etc. Some of these facilities are Ontario Hydro, US Consignors, AECB, External Affairs, SP, WNRE, etc.

The RAM Shipper performs a service to AECL by doing a unique job daily which is very complex, and can be very stressful. The various commercial and research programs depend on CRL's ability to ship radioactive materials from this site safely and within compliance with all regulations. These programs account for several million dollars of revenue for

C.2 Obtenir des licences d'importation et d'exportation de matières radioactives (livraison et expédition) et en maintenir la validité ainsi que renouveler les certificats des conteneurs

Cette fonction comprend notamment les activités suivantes:

- communiquer avec la CCEA pour obtenir toutes les licences d'importation requises pour la totalité des matières radioactives importées au Canada qui sont destinées aux LCR d'EACL, les réviser et les renouveler comme il se doit, selon les besoins;
- communiquer avec le ministère des Affaires étrangères et la CCEA pour obtenir tous les permis d'exportation requis pour la totalité des matières radioactives expédiées à l'extérieur du Canada par les LCR d'EACL, les réviser et les renouveler comme il se doit, selon les besoins;
- renouveler les certificats des autorités compétentes de type «B» avant qu'ils arrivent à échéance dans le cas des chargements de type «B» qui appartiennent à EACL, en conformité avec les exigences de la CCEA.

...

D. Indicateurs de rendement/réalisations attendues

Les principales réalisations attendues sont les suivantes:

- ... En raison des nombreux règlements applicables et des répercussions possibles du non-respect de ces règlements, il est essentiel que le titulaire s'acquitte des fonctions d'expédition de manière sécuritaire, efficace et attentive. En outre, en raison du caractère spécialisé des fonctions du poste et des ressources limitées dont dispose le groupe, il est essentiel que le titulaire soit capable de travailler en équipe et fasse preuve d'initiative et qu'il réponde personnellement de l'exécution de ses tâches.

D.1 Responsabilité en matière de formation

- Responsable de la formation de l'adjoint administratif de niveau CM-8 (*aussi appelé adjoint préposé au transport des matières radioactives*).

...

D.4.2 Communications externes

- L'expéditeur MR communique avec les interlocuteurs externes et, en sa qualité de représentant des LCR d'EACL, il fournit d'excellents conseils ou renseignements sur divers sujets, qu'il s'agisse de la réception ou de l'expédition d'un chargement par les LCR, des licences, des conteneurs, des quantités, des procédures, des règlements, des permis, des colis, des préavis, etc. Au nombre de ces interlocuteurs figurent Ontario Hydro, les expéditeurs américains, la CCEA, le ministère des Affaires étrangères, SP, l'Établissement de recherches nucléaires de Whiteshell.

L'expéditeur MR assure un service à EACL en accomplissant quotidiennement des fonctions uniques qui sont très complexes, et qui peuvent être très stressantes. Les divers programmes commerciaux et de recherche tiennent pour acquis que les LCR expédient les matières radioactives de manière sécuritaire et en conformité avec la réglementation en vigueur.

CRL each year. The position can be very demanding because it is a highly regulated activity and can only be mastered through on the job training, dedication, and years of performing the duties associated with the position. You have to have a good disposition, good attitude, use tact when necessary and possess an excellent knowledge of the AECB, IAEA, IATA & TDG regulations. ...

[sic]

[41] The general description at page 67 of the CRTT collective agreement refers to the following qualifications:

Qualifications: Education and Experience

Secondary School Honour Graduation or its equivalent. A minimum of 7 years' pertinent graphic arts experience, or the equivalent in experience, additional education and/or training;

OR

Graduation from a recognized institute of advanced technology or equivalent formal education, and a minimum of two years' pertinent technological experience.

Individuals without the education/experience specified will be classified at a lower level which is consistent with their education and experience and that of others at the same level.

Knowledge, Skills and Abilities

Must possess a good knowledge of standard mechanical equipment, materials and supplies.

Must possess a good knowledge of layout technique, graphic arts materials and state-of-the-art processes.

Must be able to produce an acceptable output of work while maintaining a high standard of quality.

Must be able to perform all duties with a minimum of supervision.

Must be able to work with others and to communicate effectively with customers.

[42] The general qualifications of the CRTT collective agreement are quite unhelpful as they are so broad that they could apply to any number of positions. In the Board's view, these provisions are not persuasive as to the RAM shipper positions belonging within the parameters of CRTT's jurisdiction.

Ces programmes sont une source importante de revenu (plusieurs millions de dollars) pour les LCR chaque année. Le travail peut être très exigeant parce que l'activité est assujettie à de très nombreux règlements et qu'il faut de nombreuses années de formation en cours d'emploi et d'expérience pratique, ainsi qu'une volonté à toute épreuve pour parvenir à en maîtriser tous les aspects. Vous devez avoir un bon tempérament et une bonne attitude; vous devez aussi être capable de faire preuve de tact, au besoin, et posséder aussi une excellente connaissance des règlements de la CCSN, de l'AIEA, de l'IATA se rapportant au transport des marchandises dangereuses...

(traduction)

[41] Dans la description générale qui se trouve à la page 67 de la convention collective des CRTT sont mentionnées les qualités suivantes:

Qualités: études et expérience

Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. Un minimum de sept années d'expérience pertinente en arts graphiques, ou expérience équivalente assortie d'études ou de formation supplémentaires;

OU

Diplôme reconnu d'un établissement de haute technologie ou l'équivalent, et un minimum de deux années d'expérience pertinente dans le domaine technique.

Les personnes qui ne possèdent pas les études et l'expérience requises seront classifiées à un niveau inférieur compatible avec leurs études et leurs expériences et ceux des autres personnes occupant un poste de même niveau.

Connaissances, compétences et capacités

Bonne connaissance de l'équipement, des matériaux et des systèmes mécaniques courants.

Bonne connaissance des techniques de dessin, des matériaux utilisés en graphisme et des processus de pointe.

Capacité de donner un bon rendement en appliquant des normes de qualité élevées.

Capacité d'exécuter toutes les fonctions avec un minimum de supervision.

Capacité de travailler en équipe et de communiquer efficacement avec les clients.

(traduction)

[42] Les qualités générales mentionnées dans la convention collective des CRTT ne sont pas d'un grand secours, car elles pourraient s'appliquer à divers postes. Ces critères ne convainquent pas le Conseil que les postes des expéditeurs MR ressortent aux CRTT.

[43] The Board then examined the CRTT's bargaining certificate, which is identical to the recognition clause in the collective agreement, to perhaps gain some useful insight. The bargaining certificate reads as follows:

all continuing full-time and part-time employees of Atomic Energy of Canada Limited at its Chalk River Laboratories classified as: research/development officer TO-1, TO-2, TO-3 and TO-4; research/development specialist TS-1 and TS-2; designer TO-1, TO-2, TO-3 and TO-4; design specialist TS-1 and TS-2; programmer TO-1, TO-2 and TO-3; programmer/analyst TO-4; analyst/programmer TS-1; senior analyst/programmer TS-2; illustrator assistant TO-1 and TO-2; technical illustrator TO-3 and TO-4; technical illustrator specialist TS-1; graphic arts technician TO-1, TO-2 and TO-3; radiation surveyor TO-2, TO-3 and TO-4; senior radiation surveyor TS-1; laboratory service assistant TO-1; laboratory service supervisor TO-2, TO-3 and TO-4; laboratory service supervisor TS-1; quality assurance inspector TO-2, TO-3 and TO-4; senior quality assurance inspector TS-1; medical and x-ray technologist TO-1, TO-2 and TO-3; photographer TO-1, TO-2, TO-3 and TO-4; photographic laboratory unit head TO-4 and TS-1; surveyor and engineering assistant TO-1, TO-2 and TO-3; neutron radiographic assistant TA; neutron radiographer TO-1; **excluding**: personnel employed in a professional capacity; supervisory personnel; personnel who are employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations; nursing personnel; personnel included in other bargaining units and students, temporary employees, rental personnel and attached staff.

[44] Evidently, within these named positions there is no reference to a position of RAM shipper or anything of a similar nature. This omission is somewhat puzzling if not fatal, given that the CRTT's certificate was amended as recently as July 12, 2000, that is, after the filing of the grievance contesting the inclusion of RAM shippers.

[45] The Board's review of Appendix A of the CRTT's agreement did not produce any positions parallel to, or having a knowledge component similar to, the disputed RAM shipper positions. For example, included at the TO-2 level are graphic arts technician, medical technologist, surveyor and engineering assistant, and x-ray technologist. At the TO-3 level are designer/technical illustrator, graphic arts technician, laboratory service supervisor, medical technologist, photographer, quality assurance inspector, radiation surveyor, research/development officer/programmer,

[43] Le Conseil s'est ensuite penché sur la description qui se trouve dans le certificat d'accréditation des CRTT, et qui correspond à tous égards au libellé de la clause de reconnaissance qui se trouve dans la convention collective, dans l'espoir d'obtenir quelques renseignements utiles. Le certificat d'accréditation est libellé comme suit:

tous les employés à temps plein et à temps partiel de la société Énergie atomique du Canada Limitée qui travaillent aux laboratoires de Chalk River, classifiés comme: préposé à la recherche et au développement TO-1, TO-2, TO-3 et TO-4; spécialiste de la recherche et du développement TS-1 et TS-2; concepteur TO-1, TO-2, TO-3 et TO-4; concepteur spécialiste TS-1 et TS-2; programmeur TO-1, TO-2 et TO-3; programmeur/analyste TO-4; analyste/programmeur TS-1; analyste/programmeur principal TS-2; illustrateur adjoint autres TO-1 et TO-2; illustrateur de publications techniques TO-3 et TO-4; illustrateur technique spécial TS-1; technicien en arts graphiques TO-1, TO-2 et TO-3; géomètre (radiation) TO-2, TO-3 et TO-4; géomètre principal (radiation) TS-1; adjoint de laboratoire TO-1; surveillant de laboratoire TO-2, TO-3 et TO-4; surveillant de laboratoire TS-1; inspecteur de la qualité TO-2, TO-3 et TO-4; inspecteur principal de la qualité TS-1; technicien des sciences médicales et technicien de radiologie TO-1, TO-2 et TO-3; photographe TO-1, TO-2, TO-3 et TO-4; chef de laboratoire (photographie) TO-4 et TS-1; géomètre et technicien spécialiste TO-1, TO-2 et TO-3; adjoint en neutronographie TA; technicien en neutronographie TO-1; à l'exclusion: des personnes embauchées à titre d'employés professionnels; du personnel surveillant; des personnes qui occupent un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail; du personnel infirmier; des personnes incluses dans d'autres unités de négociation; et des étudiants, des employés temporaires et occasionnels et du personnel en détachement.

[44] À l'évidence, il n'y a aucune mention d'un poste d'expéditeur MR ou d'un poste de même nature dans cette énumération. Une telle omission est assez difficile à comprendre, et risque même d'être fatale, eu égard au fait que le certificat des CRTT a été modifié récemment, le 12 juillet 2000, c'est-à-dire après le dépôt du grief contestant l'inclusion des expéditeurs MR.

[45] L'examen de l'annexe A de la convention collective des CRTT n'a pas révélé l'existence de postes semblables à ceux d'expéditeur MR ou nécessitant des connaissances semblables. Par exemple, au niveau TO-2, on retrouve des postes de technicien en arts graphiques, technicien des sciences médicales, géomètre et technicien spécialiste et technicien de radiologie. Sont classifiés au niveau TO-3 les postes de concepteur et illustrateur de publications techniques, technicien en arts graphiques, surveillant de laboratoire, préposé à la recherche et au développement et

surveyor and engineering assistant, and x-ray technologist. At the TO-4 level positions are designer/technical illustrator, laboratory service supervisor, photographer, photographic laboratory unit head, quality assurance inspector, radiation surveyor, and research/development officer/programmer analyst.

[46] While there is no doubt that CRTT positions have a greater specialized knowledge than those covered by the OPEIU, there is no obvious resemblance to suggest that the RAM shipper positions have clearly crossed over to the CRTT's jurisdiction. The Board does not question the employer's right to create positions and define their work content, or that the employer is entitled to restructure its business to accommodate market changes or changes in its operations. However, the creation of positions is subject to the Board's role to interpret whether new or modified positions fit within one or other of the bargaining certificates and the scope clauses of the collective agreements.

[47] In this case, the Board finds that the duties as they were performed while the employees were under the jurisdiction of the OPEIU required the application of technical skills and involved matters of regulatory interpretation and compliance, and that these duties continued and developed unopposed over a period of years. As well, the broad qualifications stated in the CRTT's agreement are of no assistance in deciding if these positions have crossed over into the jurisdiction of the CRTT's bargaining certificate. The Board is of the further view that the CRTT has not demonstrated that the skills and knowledge required of RAM shippers belong within its exclusive purview.

[48] While it may be more convenient for the employer to have the RAM shipper positions within the CRTT's bargaining unit, this does not make them share a greater community of interest with this unit. OPEIU's statement that the interests of the RAM shippers have been well served within its bargaining unit and apparently without incident has not been disputed by the other parties. Nor has OPEIU's view that the disputed positions could be reclassified within its bargaining unit received any opposition.

programmeur, géomètre et technicien spécialiste, de même que de technicien de radiologie. Au niveau TO-4, on retrouve les postes de concepteur et illustrateur de publications techniques, surveillant de laboratoire, photographe, chef de laboratoire (photographie), inspecteur de la qualité, géomètre (radiation), préposé à la recherche et au développement et analyste/programmeur.

[46] Il est manifeste que les postes inclus dans l'unité des CRTT exigent davantage de connaissances spécialisées que ceux de l'unité du SIEPB, mais on ne relève aucune similitude évidente qui permettrait de conclure que les postes d'expéditeur MR ressortissent désormais davantage aux CRTT. Le Conseil ne remet pas en cause le droit de l'employeur de créer des postes et d'en définir le contenu ou de restructurer son entreprise pour tenir compte de l'évolution du marché ou des changements survenus dans ses activités. Cependant, la création de postes est subordonnée au pouvoir du Conseil de déterminer si les postes, nouveaux ou modifiés, cadrent avec l'un ou l'autre des certificats d'accréditation et le champ d'application des conventions collectives.

[47] En l'espèce, le Conseil conclut que les fonctions qu'accomplissaient les employés à l'époque où ils étaient représentés par le SIEPB nécessitaient l'utilisation de compétences techniques ainsi que l'interprétation et l'application de règlements, et que ces fonctions ont continué d'être accomplies et d'évoluer pendant un certain nombre d'années sans que quiconque n'y trouve à redire. De même, les qualités générales énoncées dans la convention collective des CRTT ne sont d'aucun secours pour trancher la question de savoir si ces postes cadrent dorénavant avec le certificat d'accréditation des CRTT. Le Conseil estime également que les CRTT n'ont pas démontré que les compétences et les connaissances exigées des expéditeurs MR sont de leur ressort exclusif.

[48] Peut-être l'employeur trouve-t-il plus pratique que les postes d'expéditeur MR soient compris dans l'unité de négociation des CRTT, mais cela ne leur confère pas pour autant une plus grande communauté d'intérêts avec les postes de cette unité. Aucune des parties n'a contesté l'affirmation du SIEPB selon laquelle les intérêts des expéditeurs MR ont été bien représentés par l'unité de négociation, et cela sans incident aucun semble-t-il. De même, nul n'a contesté le point de vue du SIEPB selon lequel les postes en litige pourraient être reclassifiés à un niveau supérieur à l'intérieur même de l'unité de négociation.

[49] The Board has not been convinced that the reporting structure of RAM shipper positions to the same superiors as other CRTT positions, or the yearly recertification required by the CNSC through IATA, or OPEIU and CRTT members working side-by-side is determinative in subtracting these positions from the OPEIU's jurisdiction. These activities can be carried out by the RAM shippers under OPEIU's collective agreement.

[50] The Board also observes that since at least 1998 and 1999, admittedly under OPEIU's jurisdiction, there has been a requirement for RAM shippers to have extensive knowledge in applying the complex regulations of the atomic energy industry. Contacts with the CNSC existed well before the decision to transfer the two positions to the CRTT's bargaining unit.

[51] The Board also considered AECL's arguments that the contested positions are naturally related to other CRTT positions in the handling and storage of nuclear materials, that cross-training and backfilling are a natural evolution within the CRTT environment, that these positions would eventually become isolated within a clerical/administrative environment and that no potential candidate within OPEIU's unit would presently have the needed relevant experience and technical skills to succeed in these positions unless acquired at another nuclear facility than Chalk River.

[52] It is the Board's view that these issues can be addressed at the bargaining table. Moreover, the bargaining agents who represent the employees at AECL are experienced and sophisticated and have had a durable relationship with this employer. The Board is therefore confident that the bargaining agents are in a position to responsibly assess their capability to represent the employees within the bargaining unit and decide upon their continuing ability to represent the interests of their members in a changing environment.

[49] Il n'a pas été établi à la satisfaction du Conseil que les expéditeurs MR relèvent des mêmes superviseurs que les employés représentés par les CRTT, ou que le renouvellement annuel de l'accréditation exigée par la CCSN pour satisfaire aux exigences de l'IATA, ou encore que le fait que les membres du SIEPB et des CRTT travaillent ensemble sont des raisons suffisantes pour retrancher ces postes de l'unité de négociation du SIEPB. Les expéditeurs MR peuvent s'acquitter de leurs fonctions tout en étant assujettis à la convention collective du SIEPB.

[50] Le Conseil fait également observer que, depuis 1998 et 1999 à tout le moins, et, de l'aveu général dans l'unité de négociation du SIEPB, on exige des expéditeurs MR qu'ils aient une connaissance approfondie de l'application des règlements complexes du secteur de l'énergie atomique. Les titulaires des deux postes avaient des contacts avec la CCSN bien avant que soit prise la décision de transférer leurs postes à l'unité de négociation des CRTT.

[51] Le Conseil a également pris en considération les arguments d'AECL, à savoir qu'il existe des similitudes évidentes entre les postes en litige et ceux compris dans l'unité des CRTT qui comportent des fonctions de manutention et d'entreposage des matières nucléaires, que la formation réciproque et les remplacements temporaires s'inscrivent dans l'ordre naturel des choses parmi les membres des CRTT, que les titulaires des postes finiraient par constituer un groupe à part s'ils continuaient d'être représentés par une unité du personnel administratif et qu'aucun candidat potentiel issu de l'unité du SIEPB ne possède actuellement l'expérience et les compétences techniques nécessaires pour s'acquitter convenablement des fonctions de ces postes, à moins de les avoir acquises dans une autre installation nucléaire.

[52] Le Conseil est d'avis que ce sont des questions qui peuvent faire l'objet de discussions entre les parties à la table de négociation. En outre, les agents négociateurs qui représentent les employés d'AECL sont des personnes articulées et expérimentées qui ont établi une relation durable avec l'employeur. Le Conseil est dès lors confiant que les agents négociateurs seront en mesure d'évaluer de manière responsable leur capacité de représenter les membres de leurs unités de négociation respectives et de déterminer s'ils sont en mesure de continuer à défendre les intérêts de leurs membres dans un milieu en évolution.

[53] While the Board has usually taken a forward view of the bargaining relationship and the employer's need for flexibility and growth, none of these reasons were cited in support of the present application. Rather, the Board has been persuaded that collective bargaining history should prevail as it has not had a negative impact on the bargaining relationship. There is also no industry-wide precedent for the suggested grouping of the positions in a so-called CRTT "technical unit" that can be relied upon, such as might be the case in the airline industry, to cite an example.

[54] If the RAM shipper positions were new positions and were the bargaining unit description of the CRTT of a broader scope, there might be some argument for including them in that bargaining unit. An undisputed fact is that by transferring the positions to the CRTT unit, their incumbents are now in a classification with a more substantial salary. Clearly, this is an issue that, once again, can be addressed at the bargaining table between OPEIU and AECL. Such a factor does not favour the interchangeability of employees between the bargaining units nor foster industrial peace.

VI - Decision

[55] Consequently, the Board finds that AECL should not have acted unilaterally in transferring the duties of the RAM shipper positions to the CRTT's bargaining unit.

[56] Accordingly, this application must succeed, with the consequence that the RAM shipper positions continue to be represented by the OPEIU until a bargained agreement is reached that concludes the matter otherwise.

[57] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Bell Canada (1982), 50 di 105 (CLRB no. 393)

Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 435 v. Canadian Pacific Air Lines Limited et al. (1984) 55 B.C.L.R. 18 (B.C. C.A.)

[53] Le Conseil a généralement coutume d'adopter une perspective proactive lorsqu'il se penche sur la relation de négociation des parties et les besoins de souplesse et d'expansion de l'employeur; or, c'est un argument qui n'a nullement été invoqué dans le cadre de la présente demande. On s'est plutôt employé à convaincre le Conseil qu'il fallait laisser les parties régler le différend par la négociation collective, comme cela s'est toujours fait par le passé sans aucune incidence négative sur la relation de négociation. Il n'existe en outre aucun précédent, dans ce secteur d'activités, qui justifierait le regroupement proposé des postes dans une unité dite «technique» des CRTT, comme il en existe dans le secteur du transport aérien, par exemple.

[54] Si les postes d'expéditeur MR étaient de nouveaux postes et si la description de l'unité de négociation des CRTT était plus générale, peut-être existerait-il des motifs suffisants d'inclure ces postes dans l'unité des CRTT. Il y a toutefois un fait incontestable et c'est que, par suite du transfert des postes à l'unité des CRTT, leurs titulaires touchent désormais un salaire beaucoup plus élevé. C'est là une autre question que le SIEPB et EACL sont certainement capables de régler eux-mêmes à la table de négociation. Cet aspect ne justifie pas l'interchangeabilité des employés entre les unités de négociation non plus qu'il favorise la paix industrielle.

VI - Décision

[55] En conséquence, le Conseil conclut qu'EACL n'aurait pas dû transférer unilatéralement les postes d'expéditeur MR à l'unité de négociation des CRTT.

[56] La présente demande doit dès lors être accueillie, et les postes d'expéditeur MR doivent continuer d'être représentés par le SIEPB, jusqu'à ce que les parties en conviennent autrement dans le cadre d'une entente négociée.

[57] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Bell Canada (1982), 50 di 105 (CCRT n° 393)

Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 435 v. Canadian Pacific Air Lines Limited. (1984), 55 B.C.L.R. 18 (C.A. C.-B.)

Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 435 and Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al. (Re) (1986), 32 D.L.R. (4th) 481 (B.C. C.A.)

Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 453 and Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al. (Re) (1985), 17 D.L.R. (4th) 160 (B.C. S.C.)

Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Caissie & Comeau Grievances) (Re) (1988) 34 L.A.C. (3d) 380 (Thistle)

Eastern Provincial Airways (1963) Limited (1978), 30 di 82; and [1978] 2 Can LRBR 572 (partial report) (CLRB no. 142)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)

Ontario Hydro (1997), 105 di 20 (CLRB no. 1210)

Power Workers' Union, CUPE Local 1000 v. The Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees et al., judgment delivered from the bench, no. A-841-97, December 17, 1998 (F.C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), ss. 18; 65(1)

Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 435 and Canadian Pacific Air Lines Ltd. et autre (1986), 32 D.L.R. (4th) 481 (C.A. C.-B.)

Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks, System Board of Adjustment No. 453 and Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al. (1985), 17 D.L.R. (4th) 160 (C.S.C.-B.)

Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Caissie & Comeau Grievances) (Re) (1988), 34 L.A.C. (3d) 380 (Thistle)

Eastern Provincial Airways (1963) Limited (1978), 30 di 82; et [1978] 2 Can LRBR 572 (rapport partiel) (CCRT n° 142)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)

Ontario Hydro (1997), 105 di 20 (CCRT n° 1210)

Power Workers' Union, CUPE Local 1000 v. The Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees et autre, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-841-97, 17 décembre 1998 (C.A.F.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), art. 18; 65(1)

CAI
L100
-R22

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, applicant, and Cargojet Canada Ltd., employer.

CITED AS: Cargojet Canada Ltd.

Board File: 22838-C

Decision no. 197
October 18, 2002

Application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140 (the union), to represent cargo agents, weight and balance agents and lead hand agents, excluding supervisors and those above that rank in the employ of Cargojet Canada Ltd. (the employer) at Dorval and Mirabel airports.

Jurisdiction - Employer maintains that its business is not a federal work, undertaking or business, nor are its operations integral, vital or essential to a core federal undertaking and that its labour relations are governed by provincial jurisdiction - Board concludes pith and substance of the work or undertaking of Cargojet is interprovincial air cargo services, constituting a work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province - As a national cargo carrier, Cargojet has the responsibility for the delivery of goods interprovincially - That the employer utilizes the services of third-party carriers is not determinative of the issue of jurisdiction - Conflicting determination by HRDC not binding on Board - Determination on jurisdiction made as of date of Board's decision, not as of date of application - Only membership support determined as of application date -

Motifs de décision

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, district des transports 140, requérante, et Cargojet Canada Ltd., employeur.

CITÉ: Cargojet Canada Ltd.

Dossier du Conseil: 22838-C

Décision n° 197
le 18 octobre 2002

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, district des transports 140 (le syndicat), en vue de représenter les agents de fret aérien, les agents, poids et équilibre, et les chefs d'équipe de Cargojet Canada Ltd. (l'employeur) aux aéroports de Dorval et de Mirabel, à l'exclusion des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.

Compétence - L'employeur soutient que son entreprise n'est pas une entreprise fédérale, que ses activités ne font pas partie intégrante - ni ne constituent un élément vital et essentiel - d'une entreprise fédérale principale, et que ses relations du travail sont assujetties aux lois provinciales - Le Conseil conclut que les services interprovinciaux de fret aérien constituent le caractère véritable de l'entreprise de Cargojet, de sorte qu'elle est une entreprise reliant une province à une autre ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province - En tant que transporteur national de fret, Cargojet a la responsabilité de livrer des marchandises d'une province à une ou plusieurs autres - Le fait que l'employeur utilise les services de transporteurs tiers ne permet pas de trancher la question de la compétence - La décision incompatible de DRHC ne lie pas le Conseil - La question relative à la compétence a été

Board has jurisdiction to issue a certification order subject to all other certification prerequisites.

Employees Wishes - Request to intervene - While petition received from employees shortly after application posted, application for intervention followed six months later - Individual employees have no automatic right to participate in certification proceedings as parties - Employees must first file an application for intervenor status, and the Board must grant approval - Request to intervene not offering explanation as to why Board should extend the time for filing the request - Hearsay evidence of alleged misinformation or misleading on the part of the union is not sufficient to grant intervenor status or to order a vote - Board has a longstanding practice and a statutory obligation to rely on membership evidence as of the date of the certification application - Certification granted.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Maureen Flynn, Members.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may render its decision without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' written submissions and the investigating officer's initial and supplementary reports and, notwithstanding the employer's request for a hearing, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to decide the matters at issue without the need for holding a hearing.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Application

[1] This is an application for certification filed pursuant to section 24 of the *Code* by the International Association of Machinists and Aerospace Workers,

tranchée à la date de la décision du Conseil et non à la date du dépôt de la demande - Seul l'appui de la majorité des membres a été déterminé en date du dépôt de la demande - Le Conseil a compétence pour rendre une ordonnance d'accréditation dans la mesure où toutes les autres conditions préalables à l'accréditation ont été remplies.

Volonté des employés - Demande d'intervention - Bien qu'une pétition ait été présentée par certains employés peu de temps après que la demande a été affichée, la demande d'intervention n'a suivi que six mois plus tard - Individuellement, les employés n'ont pas un droit automatique de prendre part aux procédures d'accréditation à titre de parties - Pour obtenir ce droit, les employés doivent d'abord présenter une demande en vue d'obtenir la qualité d'intervenant, puis le Conseil doit accorder cette demande - La demande d'intervention n'énonce aucune raison pour laquelle le Conseil devrait proroger le délai applicable pour présenter la demande - La preuve par ouï-dire que le syndicat aurait mal informé les employés ou les aurait induits en erreur ne suffit pas pour accorder la qualité d'intervenant ou pour ordonner la tenue d'un scrutin - Le Conseil a une obligation législative et pour pratique, depuis longtemps, de se fonder sur la preuve d'adhésion à la date du dépôt de la demande d'accréditation - Accréditation accordée.

Le Conseil était composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M^{me} Laraine C. Singler et M^e Maureen Flynn, Membres.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations écrites des parties et les rapports initial et supplémentaire de l'agent enquêteur, et nonobstant la demande de l'employeur en vue d'obtenir la tenue d'une audience, le Conseil est convaincu que les documents au dossier lui suffisent pour trancher les questions en litige sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - La demande

[1] Le 1^{er} mars 2002, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, district des transports 140 (AIM ou le syndicat), a présenté une

Transportation District 140 (IAMAW or the union), on March 1, 2002, to represent cargo agents, weight and balance agents and lead hand agents in the employ of Cargojet Canada Ltd. (Cargojet or the employer) at the Dorval and Mirabel airports, excluding supervisors and those above that rank.

[2] On March 12, 2002, in accordance with its standard practice in applications for certification, the Board forwarded the present application to the employer and requested the employer to post a Notice to Employees. Cargojet certified that this notice was posted at its Dorval location from March 15 to March 22, 2002, inclusive. The employer also confirmed that all individuals affected by the present application would have had an opportunity to see the notice during the posting period as they all work in or out of the Dorval location on a regular, if not daily basis.

[3] In its letter of March 21, 2002, Cargojet raises a preliminary objection to the jurisdiction of the Board and advises it was never “formerly Canada 3000 Inc.,” as noted in the union’s application. Cargojet maintains that its business is not a federal undertaking, as contemplated in section 2 of the *Code*, and that its labour relations are governed by provincial jurisdiction. In addition, and subject to the question of jurisdiction, Cargojet objects to the inclusion of the AWB coordinator in the proposed bargaining unit. The union refers to this contested position as “weight and balance agent.”

II - Facts

[4] Cargojet was incorporated under the *Canada Business Corporations Act* on February 1, 2002. It commenced operations as of February 21, 2002, after acquiring “substantially all of the assets of Canada 3000 Cargo Inc.” and subsequently carrying on the business of that entity.

[5] Cargojet describes its operations at the Dorval and Mirabel airports as being “the business of receiving product from customers” and forwarding same to third party air carriers who, in turn, “are responsible for the ultimate delivery of the product” to various destinations specified by Cargojet’s customers.

[6] On July 10, 2002, the Board notified the parties that, following investigation of the matter and after consideration of the submissions of the parties, it required further investigation in order to complete the

demande d’accréditation conformément à l’article 24 du *Code* pour représenter les agents de fret aérien, les agents, poids et équilibre, et les chefs d’équipe de Cargojet Canada Ltd. (Cargojet ou l’employeur) aux aéroports de Dorval et de Mirabel, à l’exclusion des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.

[2] Le 12 mars 2002, conformément à la pratique qu’il suit habituellement lorsqu’il est saisi d’une demande d’accréditation, le Conseil a fait parvenir la présente demande à l’employeur et lui a demandé d’afficher l’Avis aux employés. Cargojet a attesté que cet avis avait été affiché dans ses locaux de Dorval du 15 au 22 mars 2002 inclusivement. L’employeur a confirmé également que tous les employés visés par la présente demande ont eu l’occasion de voir l’avis au cours de la période d’affichage puisqu’ils travaillent régulièrement, voire quotidiennement, à partir des locaux de Dorval.

[3] Dans sa lettre du 21 mars 2002, Cargojet soulève une objection préliminaire à la compétence du Conseil et indique qu’elle n’a jamais «fait affaires auparavant sous le nom de Canada 3000 Inc.», contrairement à ce que le syndicat a soutenu dans sa demande. Cargojet soutient que son entreprise n’est pas une entreprise fédérale au sens de l’article 2 du *Code* et que ses relations du travail relèvent de la compétence provinciale. En outre, et sous réserve de la question de compétence, Cargojet s’oppose à l’inclusion du coordonnateur LTA dans l’unité de négociation dont le syndicat sollicite l’accréditation. Le syndicat appelle le titulaire du poste contesté l’«agent, poids et équilibre».

II - Les faits

[4] Cargojet a été constituée en société sous le régime de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* le 1^{er} février 2002. Elle a entrepris ses activités le 21 février 2002, après avoir acquis «presque tous les éléments d’actif de Canada 3000 Cargo Inc.», dont elle a ensuite exploité l’entreprise.

[5] Cargojet décrit ses activités aux aéroports de Dorval et de Mirabel dans les termes suivants: «la réception des produits des clients» et la remise de ceux-ci à des transporteurs aériens tiers qui, à leur tour, «ont la responsabilité ultime de livrer les produits» en question aux destinations indiquées par les clients de Cargojet.

[6] Le 10 juillet 2002, le Conseil a avisé les parties qu’après enquête sur l’affaire et examen des observations des parties, il devait effectuer une enquête supplémentaire pour terminer l’examen de la demande.

review of the application. In particular, the Board required further information on “the nature of the business (work or undertaking) of the employer as a whole.” Cargojet replied on August 28, 2002, that the Board must rule upon the matter in light of the facts already before the Board and that it continues to rely upon its previous representations with respect to the jurisdictional issue.

[7] By letter of September 5, 2002, the Board’s investigating officer again requested the employer to provide additional information concerning the nature of its business (work or undertaking) as a whole, advising that:

This information may be provided in the form of a written summary or from documentation that may describe the employer’s business as a whole, such as information on the employer’s web site, publicity brochures or from incorporation documents.

At the same time, the investigating officer advised the parties he would be summarizing this information in the form of a supplementary report, which would be sent to them for comment and then forwarded to the Board for further consideration.

[8] The investigating officer forwarded his supplementary report to the parties on October 3, 2002, and informed them that they were to forward any comments to the Board within three days of receipt of the report. On October 15, 2002, the employer submitted the following comments on the supplementary report:

It is apparent that certain clarification is further required to be provided to the Board with respect to the “additional information” referred to by Officer Poch in his Supplementary Investigation Report (the “Report”). While the Employer remains of the belief that the most appropriate manner in which to appreciate the nature of the Employer’s undertaking is best served by way of a Hearing before the Board, the Employer’s clarification as to certain information referenced in the Report is set below.

1. In attending to its business undertaking, as previously communicated to Officer Poch by way of written submissions on behalf of the Employer, we further wish to clarify and advise the Board, that Cargo Jet Canada Ltd. [sic] purchased air cargo charter services pursuant to aircraft “wet” leases from various third party arms-length aircraft operators. At the relevant time of the present Application for Certification, the Employer did not own or operate aircraft. Furthermore, towards the end of June, 2002 a corporation related to the Employer in question, namely Cargojet Airways Ltd., purchased Winnport Logistics

Plus particulièrement, le Conseil a demandé des renseignements supplémentaires sur «la nature de l’entreprise de l’employeur dans son ensemble». Dans sa réponse en date du 28 août 2002, Cargojet a précisé que le Conseil devait se prononcer, dans cette affaire, sur le fondement des faits qui lui avaient déjà été présentés, et qu’elle continuait d’invoquer ses observations faites précédemment sur la question de la compétence.

[7] Dans une lettre du 5 septembre 2002, l’agent enquêteur du Conseil a de nouveau demandé à l’employeur de fournir des renseignements supplémentaires sur la nature de son entreprise dans son ensemble en précisant ce qui suit:

Ces renseignements peuvent prendre la forme d’un résumé écrit ou provenir d’une documentation qui peut décrire l’entreprise de l’employeur dans son ensemble, comme des renseignements affichés sur le site Web de l’employeur, des brochures ou des documents relatifs à la constitution en société.

(traduction)

Au même moment, l’agent enquêteur a informé les parties qu’il ferait un résumé de ces renseignements dans un rapport supplémentaire qu’il leur ferait parvenir pour commentaires et qu’il transmettrait ensuite au Conseil pour un nouvel examen.

[8] L’agent enquêteur a transmis son rapport supplémentaire aux parties le 3 octobre 2002, les informant qu’elles devaient faire parvenir leurs commentaires au Conseil dans les trois jours suivant la réception du rapport. Le 15 octobre 2002, l’employeur a présenté les remarques suivantes sur le rapport supplémentaire:

Il est évident qu’il y a lieu d’apporter, au bénéfice du Conseil, d’autres précisions sur les «renseignements supplémentaires» dont l’agent enquêteur Poch parle dans son rapport supplémentaire (le «rapport»). Bien que l’employeur continue de croire que la meilleure façon de bien comprendre la nature de son entreprise est de tenir une audience devant le Conseil, ses précisions sur certains renseignements mentionnés dans le rapport sont exposées ci-après.

1. Nous souhaitons préciser et informer le Conseil que, dans le cadre de l’exploitation de son entreprise commerciale, ainsi qu’il a été indiqué précédemment à l’agent enquêteur Poch par voie d’observations écrites pour le compte de l’employeur, Cargojet Canada Ltd. a acheté des services de fret aérien conformément à des contrats de location d’aéronefs avec équipage conclus avec des exploitants d’aéronefs tiers sans lien de dépendance. À la date de la présente demande d’accréditation, l’employeur n’était le propriétaire d’aucun aéronef et il n’en exploitait aucun non plus. En outre, vers la fin

Ltd. This latter corporation holds an air operating certificate. It was only when Winnport was acquired, that a company related to the Employer (namely Winnport) began the operation of aircraft and engagement of pilots. It is with these facts in mind that the news wire releases referenced in the Report must be appreciated and read.

2. With respect to the relevant period in time at which an application is to be given consideration by the Board, we submit that the facts to be taken into consideration by the Board in determining its jurisdiction, are the facts as existed at the time an application for certification is filed. There is no question that the nature of a business may change over time, and with it the labour relations jurisdiction within which it falls. However, such a change in the nature of the business cannot be retrospectively applied to an application which was when filed, in our respectful submission, was subject to provincial jurisdiction.

III - Position of the Parties

The Employer

[9] The employer filed written submissions with the Board on March 21, March 28, April 22, May 1, June 25, August 28, September 13, and October 15, 2002.

[10] Cargojet characterizes its "undertaking" as being its "operations at Dorval and Mirabel Airports," which is "the business of receiving product from customers" and "forwarding the product to third party air carriers" at these airports. The carriers are ultimately responsible for product delivery to the various cities and destinations specified by Cargojet's customers. Cargojet asserts that all aspects of the delivery of the customer's product are the responsibility of the different carriers from whom Cargojet charts the aircraft used to transport the product. The employer submits that the carriers own, maintain and insure the aircraft, and provide the necessary equipment and the crew. Cargojet maintains an office and warehouse facility at the Dorval airport.

[11] Cargojet further describes its operations and the employees' functions at these two airports as follows:

(b) Mirabel Airport

7. Cargojet has entered into a number of contracts with couriers and freight forwarders (hereinafter referred to collectively as

du mois de juin 2002, une entreprise liée à l'employeur, à savoir Cargojet Airways Ltd., a acheté Winnport Logistics Ltd., qui détient un certificat d'exploitation aérienne. Ce n'est que lorsque Winnport a été acquise qu'une entreprise liée à l'employeur (à savoir Winnport) a commencé à exploiter des aéronefs et à embaucher des pilotes. Il faut donc examiner et interpréter les communiqués de presse mentionnés dans le rapport à la lumière de ces éléments d'information.

2. En ce qui concerne la période pertinente quant à l'examen, par le Conseil, d'une demande d'accréditation, nous soutenons que les faits qui doivent être pris en considération par le Conseil pour déterminer sa compétence sont les faits tels qu'ils existaient à la date du dépôt de la demande d'accréditation. Il ne fait aucun doute que la nature d'une entreprise peut changer au fil du temps, et en même temps la compétence - en matière de relations du travail - de laquelle elle relève. Cependant, un tel changement dans la nature de l'entreprise ne peut être appliqué rétrospectivement à une demande qui, au moment où elle a été présentée, relevait de la compétence provinciale.

(traduction)

III - Position des parties

L'employeur

[9] L'employeur a présenté des observations écrites au Conseil les 21 et 28 mars, 22 avril, 1^{er} mai, 25 juin, 28 août, 13 septembre et 15 octobre 2002.

[10] Cargojet dit de son «entreprise» qu'elle consiste en des «activités qu'elle mène aux aéroports de Dorval et de Mirabel», qui tiennent à «la réception des produits des clients» et à «la remise de ceux-ci à des transporteurs aériens tiers» aux aéroports en question. Les transporteurs ont la responsabilité ultime de livrer les produits en question dans les diverses villes et destinations indiquées par les clients de Cargojet. Cargojet affirme que tous les aspects de la livraison des produits des clients relèvent des différents transporteurs auprès desquels elle affrète des aéronefs pour transporter les produits en question. Elle soutient que les transporteurs sont les propriétaires des aéronefs, qu'ils en assurent l'entretien en plus de souscrire les assurances nécessaires, et qu'ils fournissent l'équipement et l'équipage nécessaires. Cargojet a un bureau et un entrepôt à l'aéroport de Dorval.

[11] Cargojet décrit également ses activités et les tâches des employés à ces deux aéroports dans les termes suivants:

b) Aéroport de Mirabel

7. Cargojet a conclu un certain nombre de contrats avec des services de messagerie et des transitaires (ci-après appelés

"Forwarders"), for the coordination and delivery of product to various specified locations. In addition to these customers, Cargojet performs services for end users who contact Cargojet directly and enter into contracts under which Cargojet will arrange to forward their product to specified locations.

8. The individuals subject to the present application (the "Employees") perform their services four days per week. They receive and process the product and are responsible for:

(i) receiving and unloading the product from the Forwarder's vehicle or trailer;

(ii) attending to and processing all necessary paperwork with respect to the receiving and unloading of said product; and

(iii) subsequently loading the product into either

(A) containers, or

(B) a vehicle that is leased by Cargojet,

for ultimate delivery to Mirabel.

9. Approximately 90% of the volume of product that Cargojet arranges to have transported from Dorval to Mirabel is loaded onto containers. These containers are then loaded onto tractor trailers that are owned and operated by a third party for delivery to Mirabel. The trailers are unloaded and the product is then transferred to and loaded onto the Carrier by yet another arm's length third party operator with whom Cargojet has contracted.

10. The remaining 10% of the product that Cargojet arranges to have transported from Dorval to Mirabel is loaded onto the vehicle that is leased by Cargojet itself, and then driven to Mirabel by Cargojet Employees, where those Employees unload the product and transfer it to and load it onto the Carrier.

11. Cargojet also performs services with respect to product being shipped from other locations to Mirabel Airport. Cargojet Employees unload product from the aircraft at Mirabel, and then transport the product to Cargojet's facility at Dorval. Then either (i) product is immediately picked up by a Forwarder, or (ii) it is stored by Cargojet in its warehouse at Dorval for later trailer pick up by a Forwarder or other Cargojet customer.

(c) Dorval Airport

12. In addition to Employees who process and transfer product to Mirabel, as described above, other Cargojet Employees work exclusively at the Dorval Airport. They are responsible for unloading and processing product at Cargojet's Dorval facility, and then subsequently loading product onto Carriers for delivery to Cargojet customers destinations of choice. Such Employees also unload inbound product from aircraft and process it prior to pickup by Forwarders or other customers.

collectivement les transitaires), en vue de la coordination et de la livraison de produits à divers endroits indiqués dans les contrats en question. En plus de ces clients, Cargojet offre des services aux clients qui communiquent avec elle directement et avec qui elle conclut des contrats aux termes desquels elle prend les dispositions nécessaires pour faire parvenir leurs produits aux endroits indiqués.

8. Les particuliers visés par la présente demande (les employés) fournissent leurs services quatre jours par semaine. Ils reçoivent le produit, en assurent le cheminement, et s'acquittent des tâches suivantes:

i) recevoir et décharger le produit du véhicule ou de la remorque du transitaire;

ii) s'occuper de tous les travaux d'écritures nécessaires aux fins de la réception et du déchargement du produit en question;

iii) embarquer ensuite le produit soit dans des conteneurs, soit dans un véhicule loué par Cargojet, pour livraison finale à Mirabel.

9. Approximativement 90 % des produits que Cargojet fait transporter de Dorval à Mirabel sont embarqués dans des conteneurs. Ces conteneurs sont ensuite montés sur des tracteurs semi-remorques qui sont la propriété d'un tiers, qui en assure l'exploitation également, pour livraison à Mirabel. Les semi-remorques sont déchargées et les produits sont ensuite embarqués dans le transporteur par un autre exploitant tiers non lié avec qui Cargojet a conclu un contrat.

10. Les autres produits (10 %) dont Cargojet assure le transport de Dorval à Mirabel sont chargés dans le véhicule loué par Cargojet elle-même, puis transportés par des employés de Cargojet à Mirabel, qui en assurent aussi le déchargement puis le chargement dans le transporteur.

11. Cargojet offre également des services liés à l'expédition des produits à partir d'autres endroits à destination de l'aéroport de Mirabel. Les employés de Cargojet déchargent les produits de l'aéronef à Mirabel, puis les transportent jusqu'aux locaux de Cargojet à Dorval. De là, les produits sont immédiatement ramassés par un transitaire ou sont entreposés par Cargojet dans son entrepôt de Dorval jusqu'à ce qu'ils soient ramassés par un transitaire ou un autre client de Cargojet.

(c) Aéroport de Dorval

12. En plus des employés qui assurent le cheminement et le transfert des produits à Mirabel, ainsi qu'il est décrit ci-dessus, Cargojet compte aussi des employés qui travaillent exclusivement à l'aéroport de Dorval. Ces employés ont pour tâche de décharger les produits dans les installations de Cargojet à Dorval, d'en assurer le cheminement, puis de les charger dans des transporteurs pour livraison à des destinations sélectionnées par les clients de Cargojet. Ces employés s'occupent également de décharger des aéronefs les produits à l'arrivée et d'assurer le cheminement de ceux-ci avant qu'ils soient ramassés par les transitaires ou d'autres clients.

13. In addition to the functions described above, Cargojet's Dorval Employees also perform all warehousing related duties, such product realignment within the warehouse, product selection and housekeeping, as required from time to time.

13. En plus des fonctions décrites ci-dessus, les employés de Cargojet à Dorval s'acquittent aussi à l'occasion et au besoin de toutes les tâches liées à l'entreposage, comme la réorganisation des produits à l'intérieur de l'entrepôt, la sélection des produits ainsi que des activités de nettoyage et d'entretien.

(traduction)

[12] Cargojet submits that items 10 and 12 cited in the preceding paragraph demonstrate that "an insignificant and minimal amount of time is spent by individuals subject to the present application in attending to the loading of aircraft and in the case of Mirabel, the incidental provision of assistance to third parties in their contractual work." According to Cargojet:

[12] Cargojet soutient que les points 10 et 12 cités au paragraphe précédent démontrent que «les particuliers visés par la présente demande consacrent une quantité négligeable d'heures de travail au chargement de l'aéronef et, dans le cas de Mirabel, à la prestation de services connexes d'aide à des tiers dans l'exécution des travaux précisés dans les contrats» (traduction). D'après Cargojet:

... This incidental work function and/or provision of assistance to a third party cannot, unto itself, be considered to characterize [its] operations as constituting a "federal work, undertaking or business."

... Cette tâche ou ce service connexe d'aide à un tiers ne peut en soi être considéré comme faisant de ses activités une «entreprise fédérale».

(traduction)

[13] The organizational chart for the operations at Dorval and Mirabel shows a base manager who oversees the employees affected by the application and who reports to the general manager, Eastern Canada.

[13] L'organigramme des activités à Dorval et à Mirabel montre qu'il y a un gestionnaire qui supervise les employés visés par la demande et qui relève du directeur général de la région de l'Est du Canada.

[14] Cargojet relies as well on a determination made by the Labour Directorate of Human Resources Development Canada (HRDC). Attached to the employer's submission of April 22, 2002 is the following letter from HRDC, dated January 2, 2002:

[14] Cargojet invoque également une décision rendue par la Direction du travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). La lettre suivante de DRHC, datée du 2 janvier 2002, est jointe aux observations de l'employeur datées du 22 avril 2002:

Dear Ms. Benet:

Madame Benet,

Re: Canada Labour Code - Application to operations of Canada 3000 Cargo Inc.

Objet: Code canadien du travail - Application aux activités de Canada 3000 Cargo Inc.

I write further to your letter dated October 1, 2001, requesting our department to conduct a jurisdictional investigation into Canada 3000 Cargo Inc.

La présente fait suite à votre lettre du 1^{er} octobre 2001, dans laquelle vous demandez à notre ministère d'effectuer une enquête à l'égard de Canada 3000 Cargo Inc. pour déterminer la compétence dont elle relève.

Based on my conversations with you, and the information you provided with respect to the nature of the operation, of Canada 3000 Cargo Inc., it is the opinion of the department that Canada 3000 Cargo Inc., falls under **provincial jurisdiction** not federal, for the purposes of labour legislation. Therefore, the legislative authority governing the operations of the employer, would be the applicable provincial legislation, where the employer has worksites.

Compte tenu de nos conversations et des renseignements que vous avez fournis sur la nature des activités de Canada 3000 Cargo Inc., le ministère est d'avis que Canada 3000 Cargo Inc. relève de la **compétence provinciale** et non fédérale aux fins des lois sur les relations du travail. Par conséquent, la loi qui régit les activités de l'employeur serait la loi provinciale applicable, là où l'employeur a des lieux de travail.

I hope this clarifies the issue at hand, and I remain available, should you require any further information, as to how this determination was rendered.

J'espère que cela clarifie la question en cause. N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous souhaitez obtenir des renseignements supplémentaires sur les motifs ayant conduit à cette décision.

Yours truly,

(s) Kerry Piccolotto
Labour Affairs Officer

Je vous prie d'agréer, Madame Benet, mes salutations sincères.

(s) Kerry Piccolotto
Agent des affaires du travail

(traduction)

[15] Cargojet attaches to its submission of May 1, 2002, a subsequent letter from HRDC by the same author. The text of this letter dated April 26, 2002, states as follows:

[15] Cargojet a joint à ses observations du 1^{er} mai 2002 une lettre subséquente de DRHC, rédigée par la même personne. Le texte de cette lettre, datée du 26 avril 2002, se lit comme suit:

Dear Ms. Benet:

Re: Canada Labour Code - Application to operations of Cargo Jet Canada Limited

I write further to your letter dated October 1, 2001, requesting our department to conduct a jurisdictional investigation into Canada 3000 Cargo Inc.

Based on my conversations with you, and the information you provided with respect to the nature of the operation, of Canada 3000 Cargo Inc., it is the opinion of the department that Canada 3000 Cargo Inc., falls under **provincial jurisdiction** not federal, for the purposes of labour legislation. Therefore, the legislative authority governing the operations of the employer, would be the applicable provincial legislation, where the employer has worksites.

I understand that the assets of Canada 3000 Cargo Inc., subsequently been transferred to a new company along with all employees, namely, Cargo Jet Canada Limited. As long as the nature of the operation has not changed, then the determination with respect to jurisdiction, would not change either.

Madame Benet,

Objet: Code canadien du travail - Application aux activités de Cargojet Canada Limited

La présente fait suite à votre lettre du 1^{er} octobre 2001, dans laquelle vous demandez à notre ministère d'effectuer une enquête à l'égard de Canada 3000 Cargo Inc. pour déterminer la compétence dont elle relève.

Compte tenu de nos conversations et des renseignements que vous avez fournis sur la nature des activités de Canada 3000 Cargo Inc., le ministère est d'avis que Canada 3000 Cargo Inc. relève de la **compétence provinciale** et non fédérale, aux fins des lois sur les relations du travail. Par conséquent, la loi qui régit les activités de l'employeur serait la loi provinciale applicable, là où l'employeur a des lieux de travail.

Je crois comprendre que les éléments d'actif de Canada 3000 Cargo Inc. ont été subséquemment transférés, de même que tous ses employés mutés, à une nouvelle entreprise, à savoir Cargojet Canada Limited. Dans la mesure où la nature des activités est demeurée inchangée, la décision relative à la compétence ne changera pas non plus.

(traduction)

[16] In its letter dated August 28, 2002, in response to the Board's July 10th request for additional information on the nature of the employer's business as a whole, Cargojet states that:

[16] Dans sa lettre datée du 28 août 2002, en réponse à la demande formulée par le Conseil le 10 juillet en vue d'obtenir des renseignements supplémentaires sur la nature de l'entreprise de l'employeur dans son ensemble, Cargojet écrit ceci:

...while certain business undertakings may be argued to have potentially changed the nature of the "business" for constitutional labour relations purposes (which is not admitted and specifically denied), the fact remains that the present Application must, as has been determined in the past by numerous Labour Relations Boards, both federal and provincial, be viewed and ruled upon in light of the facts as presently before the Board as of the date of the Application.

As such, the Employer continues to rely upon its present representations and submissions with respect to the "jurisdictional" issue and continues to take the position that the undertaking of the employer at the relevant time was not subject to federal legislation.

... bien que l'on puisse dire de certaines entreprises qu'elles ont pu potentiellement changé la nature de l'«entreprise» à des fins constitutionnelles en matière de relations du travail (ce qui n'est pas admis, mais plutôt nié expressément), le fait est que, ainsi qu'il a été déterminé dans le passé par de nombreuses commissions des relations du travail tant fédérales que provinciales, la présente demande doit être examinée et tranchée à la lumière des faits tels qu'ils ont été présentés au Conseil à la date de la demande.

Pour cette raison, l'employeur continue d'invoquer ses présentes observations relativement à la question de la compétence et continue de soutenir qu'à la date pertinente, son entreprise n'était pas assujettie aux lois fédérales.

(traduction)

[17] In response to the Board's repeated request on September 5, 2002, the employer, in its reply of September 13, 2002, submits that:

In general, and as has been particularized, at least with respect to the location(s) under present consideration, the Employer operates as a consolidator of overnight air cargo services throughout Canada, servicing some 12 major city centres each business night. In this regard, locations serviced by the Employer also include Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Saskatoon, Winnipeg, Hamilton, Mississauga, Moncton, Halifax, and St. John's.

In attending to the consolidation of overnight air cargo services, the Employer's daily activities and protocols were, for all intents and purposes, similar to the nature of undertakings and activities as described at Mirabel and Dorval; there being no appreciable difference in the manner in which the Employer attended to its business activities from one location to another at the time of the present Application.

Furthermore, at the relevant time of the application for certification, the Employer did not own or lease any aircraft, nor did the Employer hold any CTA licence or operating certificate to operate an aircraft, nor did the Employer engage any pilots whatsoever.

[18] In summary, Cargojet argues that its operations, **which are the subject of the present application** (i.e., its operations at Dorval and Mirabel airports), do not fall within federal jurisdiction because they do not constitute "aerodromes, aircraft or a line of air transportation" within the meaning of section 2(e) of the *Code*. Cargojet further submits that these operations are neither integral nor vital and essential to the core federal undertaking which, in its view, is the airline business operated by the air carriers from whom Cargojet charters aircraft used to transport its customers' product.

[19] With respect to the description of the bargaining unit, Cargojet maintains that the position of AWB coordinator should not form part of the unit since it does not share a community of interest with cargo agents and lead hand agents. The employer submits that the cargo agents and lead hand agents perform hands on outdoor and warehouse, receiving, sorting, handling, delivering and loading functions with respect to freight product being loaded onto and unloaded from aircraft. They use equipment such as hand lifts, trucks, feeders and transportation vehicles. By contrast, the AWB coordinator performs his/her functions within an office environment using traditional office equipment. These

[17] En réponse à la demande que le Conseil a réitérée le 5 septembre 2002, l'employeur, dans sa réplique du 13 septembre 2002, soutient ceci:

De manière générale, et ainsi qu'il a été précisé, au moins en ce qui concerne le ou les lieux qui font l'objet de l'examen en l'espèce, l'employeur exploite une entreprise à titre de transitaire de services de transport de fret aérien de nuit partout au Canada, desservant quelque 12 agglomérations importantes toutes les nuits. À cet égard, les endroits desservis par l'employeur incluent également Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Saskatoon, Winnipeg, Hamilton, Mississauga, Moncton, Halifax et St. John's.

L'employeur étant un transitaire de services de transport de fret aérien de nuit, ses activités quotidiennes et protocoles étaient à toutes fins utiles semblables aux entreprises et activités menées à Mirabel et à Dorval telles qu'elles ont été décrites; à la date de la présente demande, il n'y avait aucune différence appréciable dans la manière dont l'employeur menait ses activités commerciales d'un endroit à un autre.

En outre, à la date de la demande d'accréditation, l'employeur n'était pas propriétaire d'un aéronef et il n'en louait aucun; il ne détenait pas non plus de permis ou de certificat d'exploitation aérienne décerné par l'OTC, et il n'avait engagé aucun pilote.

(traduction)

[18] En résumé, Cargojet soutient que les activités **qui sont visées par la présente demande** (c'est-à-dire ses activités aux aéroports de Dorval et de Mirabel) ne relèvent pas de la compétence fédérale puisqu'elles ne constituent pas des «aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien» au sens de l'alinéa 2e) du *Code*. Cargojet soutient également que ces activités ne font pas partie intégrante - ni ne constituent un élément vital et essentiel - de l'entreprise fédérale principale qui, à son avis, est l'entreprise de transport aérien exploitée par les transporteurs aériens auprès desquels Cargojet affrète des aéronefs pour transporter les produits de ses clients.

[19] En ce qui concerne la description de l'unité de négociation, Cargojet soutient que le poste de coordonnateur LTA ne devrait pas en faire partie puisqu'il n'a aucune communauté d'intérêts avec les agents de fret aérien et les chefs d'équipe. L'employeur soutient que les agents de fret aérien et les chefs d'équipe s'acquittent eux-mêmes de tâches à l'extérieur et à l'intérieur de l'entrepôt relativement à la réception, au triage, à la manutention, à la livraison et au chargement de produits d'affrètement qui sont chargés dans les aéronefs ou qui en sont déchargés. Ils utilisent à cette fin des chariots élévateurs manuels, des camions, des chargeurs et des véhicules de transport. En

functions include: accurate recording of weights and verification of all air waybills; recording of all information required for billing purposes and down line stations; maintenance of files and records together with the appropriate filing and retrieval of such information; daily communication with customer representatives and outside business contacts and maintenance of an organized and efficient office workplace.

[20] The employer argues that the distinctions in duties and responsibilities between the positions support the exclusion of the AWB coordinator (weight and balance agent) from the unit proposed by the union.

The Union

[21] In addition to the application for certification it filed on March 1, 2002, the union made written submissions to the Board on April 5 and September 24, 2002, in reply to the employer's position and on September 26, 2002, in response to a request to intervene.

[22] On the question of jurisdiction, the union submits that the nature of the work performed by the workers identified in the application is integral, essential and vital to the airline industry since the workers perform the loading of cargo onto the airplanes and the unloading, accomplish the functions of weight and balance in accordance with the international rules on civil aviation, and perform lead functions, such as making sure that the loading is done according to the specifications of a weight and balance agent. The union further argues that in the airline industry, cargo agent functions and weight and balance agent functions have always been included in a bargaining unit under federal jurisdiction for other companies where it represents employees.

[23] With respect to the disputed position of weight and balance agent, the union submits that this position has always been included in other certification orders and that the administrative functions included in the job description do not justify an exclusion of that position.

revanche, le coordonnateur LTA s'acquitte de ses tâches dans un bureau, à l'aide d'équipement de bureau traditionnel. Il a pour tâche, notamment, de consigner les poids avec précision et de vérifier toutes les lettres de transport aérien, de consigner tous les renseignements requis à des fins de facturation et d'escales, de tenir des dossiers et des registres, de classer comme il se doit ces renseignements et de les récupérer, de communiquer quotidiennement avec des représentants des clients et des contacts d'affaires extérieurs et, enfin, de maintenir un lieu de travail organisé et efficace.

[20] L'employeur soutient que les distinctions au niveau des tâches et des responsabilités justifient l'exclusion du coordonnateur LTA (agent, poids et équilibre) de l'unité dont le syndicat sollicite l'accréditation.

Le syndicat

[21] En plus de la demande d'accréditation qu'il a présentée le 1^{er} mars 2002, le syndicat a présenté des observations écrites au Conseil le 5 avril et le 24 septembre 2002, en réponse aux observations de l'employeur, et le 26 septembre 2002, en réponse à une demande d'intervention.

[22] Sur la question de la compétence, le syndicat soutient que le travail effectué par les employés désignés dans la demande fait partie intégrante de l'industrie du transport aérien et en est un élément essentiel et vital, car les employés en question effectuent le chargement du fret à bord des aéronefs ainsi que le déchargement de celui-ci, s'acquittent de fonctions de poids et d'équilibre conformément aux règles internationales de l'aviation civile, et s'acquittent de fonctions de chef d'équipe, comme celle de s'assurer que le chargement est effectué conformément aux spécifications d'un agent, poids et équilibre. Le syndicat soutient également que, dans l'industrie du transport aérien, et pour ce qui est d'autres entreprises dont il représente les employés, les postes d'agent de fret aérien et ceux d'agent, poids et équilibre, ont toujours été inclus dans l'unité de négociation de compétence fédérale.

[23] En ce qui concerne le poste contesté d'agent, poids et équilibre, le syndicat fait valoir qu'il a toujours été inclus dans d'autres ordonnances d'accréditation et que les tâches administratives qui s'y rattachent ne justifient pas son exclusion.

IV - Analysis and Decision

(1) Jurisdiction of the Board

[24] In addition to the submissions of the union and the employer, the Board has considered the initial report as well as the supplementary report prepared by its investigating officer. Section 16 of the *Code* outlines the general powers of the Board, in relation to any proceeding before it. In particular, sections 16 (f), (f.1) and (k) provide that the Board has the power:

16.(f) to make such examination of records and such inquiries as it deems necessary;

(f.1) to compel, at any stage of a proceeding, any person to provide information or produce the documents and things that may be relevant to a matter before it, after providing the parties the opportunity to make representations; ...

...

(k) to authorize any person to do anything that the Board may do under paragraphs (a) to (h), (j), or (m) and to report to the Board thereon; ...

[25] Therefore, the Board has the power to make such examination of records and such inquiries as it deems necessary, to compel the production of information or documents that may be relevant to a matter, and to authorize its investigating officer to make the necessary inquiries and to report to the Board.

[26] Cargojet argues that its operations, which are the subject of the present application, that is, its operations at the Mirabel and Dorval airports, do not fall within the jurisdiction of the Board. Specifically, Cargojet maintains that its operations do not constitute "aerodromes, aircraft or a line of air transportation" (section 2(e) of the *Code*), and that they are not integral or vital and essential to the "core federal undertaking," which it asserts is the "airline business" operated by the air carriers from whom it charters aircraft used to transport its customer's product. Although Cargojet indicated in its March 28, 2002 reply it would submit the applicable case law to support its position on the constitutional jurisdiction issue, no such jurisprudence was forthcoming.

[27] In the present matter, despite requests by the Board for additional information on the nature of the business (work or undertaking) of the employer as a whole, the

IV - Analyse et décision

1) Compétence du Conseil

[24] En plus des observations du syndicat et de l'employeur, le Conseil a examiné le rapport initial ainsi que le rapport supplémentaire qu'a préparés son agent enquêteur. L'article 16 du *Code* énonce les pouvoirs généraux du Conseil dans toute affaire dont il est saisi. Plus particulièrement, les alinéas 16f), f.1) et k) confèrent au Conseil les pouvoirs suivants:

16.f) procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de dossiers ou registres et à la tenue d'enquêtes;

f.1) obliger, en tout état de cause, toute personne à fournir les renseignements ou à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à une question dont il est saisi, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des arguments...

...

k) déléguer à quiconque les pouvoirs qu'il détient aux termes des alinéas a) à h), j) ou m) en exigeant, s'il y a lieu, un rapport de la part du délégataire...

[25] Par conséquent, le Conseil a le pouvoir de procéder à l'examen de registres et à la tenue d'enquêtes qu'il estime nécessaires, d'obliger toute personne à fournir les renseignements ou à produire les documents qui peuvent être liés à une question et d'autoriser son agent enquêteur à effectuer les enquêtes nécessaires et à lui faire rapport.

[26] Cargojet soutient que les activités visées par la présente demande, c'est-à-dire ses activités aux aéroports de Mirabel et de Dorval, ne relèvent pas de la compétence du Conseil. Plus précisément, Cargojet fait valoir que ses activités ne constituent pas des «aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien» (alinéa 2e) du *Code* et qu'elles ne font pas partie intégrante - et ne constituent pas un élément essentiel et vital - de l'«entreprise fédérale principale» qui, soutient-elle, est l'«entreprise aérienne» exploitée par les transporteurs aériens auprès desquels elle affrète des aéronefs pour transporter les produits de ses clients. Bien que Cargojet ait précisé dans sa réponse du 28 mars 2002 qu'elle déposerait une jurisprudence pertinente à l'appui de sa position sur la question de la compétence constitutionnelle, nous n'en avons reçu aucune.

[27] Dans la présente affaire, en dépit des demandes du Conseil en vue d'obtenir des renseignements supplémentaires sur la nature de l'entreprise de

employer has been less than forthcoming with the information requested, and has chosen to rely on the position that the present application must be determined in light of the facts as presented before the Board on the date of the application.

[28] Section 4 of the *Code* sets out the application of Part I of the *Code*, and establishes the Board's jurisdiction as follows:

4. This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers.

[29] Section 2 of the *Code* defines federal work, undertaking or business as any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including:

2. (a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada,

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(c) a line of ships connecting a province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(d) a ferry between any province and any other province or between any province and any country other than Canada,

(e) aerodromes, aircraft or a line of air transportation,

(f) a radio broadcasting station,

(g) a bank or an authorized foreign bank within the meaning of section 2 of the *Bank Act*,

(h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by Parliament to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces,

(i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of the legislatures of the provinces, and

(j) a work, undertaking or activity in respect of which federal laws within the meaning of section 2 of the *Oceans Act* apply pursuant to section 20 of that Act and any regulations made pursuant to paragraph 26(1)(k) of that Act.

l'employeur dans son ensemble, ce dernier s'est montré très peu disposé à fournir les renseignements demandés, et il a choisi de faire valoir que la présente demande devait être tranchée à la lumière des faits tels qu'ils ont été présentés au Conseil à la date de la demande.

[28] L'article 4 du *Code* précise le champ d'application de la Partie I du *Code* et établit la compétence du Conseil dans les termes suivants:

4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

[29] Aux termes de l'article 2 du *Code* les entreprises fédérales s'entendent des installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

2.a) ceux qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada;

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes;

c) les lignes de transport par bateaux à vapeur ou autres navires, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province;

d) les passages par eaux entre deux provinces ou entre une province et un pays étranger;

e) les aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien;

f) les stations de radiodiffusion;

g) les banques et les banques étrangères autorisées, au sens de l'article 2 de la *Loi sur les banques*;

h) les ouvrages ou entreprises qui, bien qu'entièrement situés dans une province, sont, avant ou après leur réalisation, déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces;

i) les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;

j) les entreprises auxquelles les lois fédérales, au sens de l'article 2 de la *Loi sur les océans*, s'appliquent en vertu de l'article 20 de cette loi et des règlements d'application de l'alinéa 26(1)(k) de la même loi.

[30] In the Board's opinion, paragraph (b) of the above definition is of particular relevance in this case. This part of the definition reproduces almost verbatim the wording of section 92(10)(a) of the *Constitution Act*, which provides:

92. In each Province the Legislature may exclusively make Laws in relation to Matters coming within the Classes of Subject next hereinafter enumerated; that is to say,

10. Local Works and Undertakings other than such as are of the following Classes:

(a) Lines of Steam or other Ships, Railways, Canals, Telegraphs, and other Works and Undertakings connecting the Province with any other or others of the Provinces, or extending beyond the Limits of the Province; ...

[31] The Canada Labour Relations Board, the Board's predecessor, reviewed the applicable principles in determining whether a work or undertaking is federal in *D.H.L. International Express Ltd.* (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101). In that case, a union applied to be certified as the bargaining agent for a group of employees of D.H.L. International Express Ltd. (DHL) in Calgary, Alberta. DHL had a network of 14 offices in Canada providing an express pick-up and delivery courier service and freight delivery operation. It raised a constitutional jurisdiction issue, contending that its operation in Calgary was a local work or undertaking subject to exclusive provincial jurisdiction. The Board summarized DHL's argument by citing from its submission to the Board:

"DHL transports freight and packages to other Canadian and worldwide destinations. However, focusing on the branch operations, all of DHL's local undertakings are wholly independent of the inter-provincial and international undertaking, namely the airline companies, which actually transport the parcels, packages and freight across provincial and international boundaries. In this respect DHL is nothing other than a shipper which provides a service by contract of inter-provincial and international transportation, and then coordinates with other members of the DHL Worldwide Express network regarding the delivery of goods to other destinations and from other destinations to Calgary. The actual movement of these goods, however, is completely

[30] De l'avis du Conseil, l'alinéa b) de la définition qui précède est particulièrement pertinent dans la présente affaire. Cette partie de la définition reproduit presque mot à mot le libellé de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle*, qui se lit comme suit:

92. Dans chaque province la législature pourra exclusivement faire des lois relatives aux matières tombant dans les catégories de sujets ci-dessous énumérés, savoir:

10. Les travaux et entreprises d'une nature locale, autres que ceux énumérés dans les catégories suivantes:

(a) Lignes de bateaux à vapeur ou autres bâtiments, chemins de fer, canaux, télégraphes et autres travaux et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province...

[31] Le Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur du Conseil actuel, a examiné les principes applicables pour déterminer si une entreprise est de nature fédérale dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée* (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT n° 1101). Dans cette affaire, un syndicat avait demandé d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés de Transport Rapide International D.H.L. Ltée (DHL) à Calgary (Alberta). DHL comptait au Canada un réseau de 14 bureaux fournissant des services rapides de cueillette et de livraison de messagerie et effectuant la livraison de fret. Elle avait soulevé une question de compétence constitutionnelle, faisant valoir que ses activités à Calgary constituaient une entreprise locale assujettie à une compétence provinciale exclusive. Le Conseil a résumé les arguments de DHL en reprenant les observations que celle-ci lui avait présentées:

«Il est vrai que DHL transporte des marchandises et des colis vers des destinations canadiennes et étrangères. Cependant, si l'on se concentre sur les activités de la succursale de Calgary, l'ensemble des entreprises locales de DHL sont entièrement indépendantes des entreprises interprovinciales et internationales, soit les transporteurs aériens qui, dans les faits, s'occupent de faire franchir aux colis, aux paquets et aux marchandises les frontières interprovinciales et internationales. À cet égard, DHL n'est rien de plus qu'un expéditeur qui offre, en vertu d'un contrat, des services de transport interprovincial et international puis coordonne avec les autres membres du réseau de DHL Worldwide Express les activités de livraison de marchandises provenant de Calgary à leur point de destination

subcontracted to independent commercial and charter airlines with no relationship to DHL or its parent corporation.”

(pages 113; and 101-102)

[32] In arriving at the conclusion that DHL was an interprovincial undertaking subject to federal jurisdiction, the Board established that the focus should be on the “undertaking” of the business itself rather than the “branch operations”:

We disagree with the Employer’s contention that the focus should be on the “branch operations”. As the analysis which follows shows, the focus must be on the “undertaking” itself. In this case, as in *Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; and 7 CLRBR (2d) 49 (CLRB no. 768); and *Brink’s Canada Limited* (1992), 87 di 65; and 16 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 918), we conclude that the undertaking comprises DHL’s entire Canadian operation, namely: DHL International Express Ltd.

It is the “pith and substance” of the work or undertaking as a whole that must be considered in determining whether or not it is interprovincial within the meaning of the *Code* and the Constitution of Canada; (see *Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 (P.C.), at page 582).

As discussed by Professor P.W. Hogg in *Constitutional Law of Canada*, 3rd. ed., Vol. 1 (Scarborough: Carswell, 1992):

“According to s. 92(10)(a), an undertaking in a province is within federal jurisdiction if it is an undertaking “connecting the province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of the province”. **The courts have held that the connection (or extension) that is contemplated by s. 92(10)(a) is an operational connection, and not a merely physical connection ... An undertaking will come within s. 92(10)(a) only if (1) the undertaking’s own business operations extend beyond the provincial border, or (2) the undertaking has a close operational relationship with an interprovincial undertaking.**

(pages 22-5 and 22-6; emphasis added)”

An interprovincial organization, to be a federal undertaking, must have the requisite dominant purpose of “connecting the province with...others of the provinces, or extending beyond the limits of the province”. Hogg contends (at page 22-5) that this phrase from the constitution must be read *ejusdem generis* with the specific examples which precede it. This means, in his words, that the word “connecting” in this context “should be confined to connections by transportation or communication”. An enterprise or organization engaged in transportation or communication with the requisite dominant interprovincial

ainsi que de marchandises provenant d’autres destinations à Calgary. Le transport comme tel de ces marchandises est toutefois totalement donné en sous-traitance à des sociétés aériennes commerciales et sociétés aériennes d’affrètement indépendantes qui n’entretiennent aucune relation avec DHL ni avec sa société mère.»

(pages 113; et 101-102)

[32] Pour arriver à la conclusion que DHL était une entreprise interprovinciale assujettie à la compétence fédérale, le Conseil a établi qu’il fallait se concentrer sur l’«entreprise» en soi plutôt que sur les «activités de la succursale»:

Nous ne souscrivons pas à la prétention mise de l’avant par l’employeur selon laquelle il faudrait se concentrer sur les «activités de la succursale de Calgary». Comme l’analyse qui suit le démontre, il faut mettre l’accent sur «l’entreprise» en soi. En l’espèce, comme dans *Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; et 7 CLRBR (2d) 49 (CCRT n° 768); et *Brink’s Canada Limited* (1992), 87 di 65; et 16 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 918), nous en venons plutôt à la conclusion que l’entreprise englobe toutes les succursales de DHL au Canada, soit toutes les succursales de Transport Rapide International DHL Limitée.

Il faut considérer le caractère véritable des travaux ou de l’entreprise dans son ensemble lorsqu’on tente d’établir si l’entreprise est interprovinciale au sens du *Code* et de la Constitution du Canada (voir *Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 (C.P.)).

Comme l’indique le professeur P.W. Hogg dans *Constitutional Law of Canada*, 3^e éd., volume 1, Scarborough, Carswell, 1992:

«En vertu de l’alinéa 92(10)a), une entreprise située dans une province relève de la compétence fédérale s’il s’agit d’une entreprise «reliant la province à une autre ou à d’autres provinces, ou s’étendant au-delà des limites de la province». **Les tribunaux ont jugé que le lien (ou l’extension) qui est envisagé à l’alinéa 92(10)a) est un lien opérationnel plutôt qu’un simple lien matériel...** Une entreprise tombe sous le régime de l’alinéa 92(10)a) uniquement si (1) **les propres activités commerciales de l’entreprise vont au-delà des limites de la province** ou (2) si l’entreprise entretient des relations opérationnelles étroites avec une entreprise interprovinciale.

(pages 22-5-22-6; traduction; c’est nous qui soulignons)»

Une organisation interprovinciale, pour être reconnue entreprise fédérale, doit donc avoir comme but principal prescrit de «relier la province à une autre ou à d’autres provinces, ou s’étendre au-delà des limites de la province». M. Hogg affirme (à la page 22-5) que cet extrait de la Constitution doit être interprété suivant la règle *ejusdem generis* compte tenu des exemples précis qui le précèdent. Cela signifie, dit-il, que le mot «reliant» dans ce contexte «devrait se limiter aux liens de transport ou de communication». Une entreprise ou une organisation qui exerce des activités de

and/or international purpose will be, in and of itself, within federal jurisdiction.

If such an undertaking's business operations extend beyond the borders of the province, it does not require a close operational relationship with a physical interprovincial work, such as an airline or railway, to acquire its status as an interprovincial undertaking falling within federal jurisdiction.

The Board, in *Emery Worldwide*, *supra*, alludes to this fact when it states:

"The simple answer in this case is that Emery's operations in Canada form one unseverable core federal undertaking. The principles in *Northern Telecom*, *supra*, simply have no application when one is dealing with one indivisible undertaking. As long as Emery itself operates the B.C. office, it will form a part of Emery's core federal undertaking.

Why is Emery federal? Emery operates a core federal undertaking by virtue of its regular and continuous connections with the U.S. The daily flights from Dayton, Ohio, to Toronto, Montreal and Ottawa, for example, are sufficient to render Emery Worldwide a core federal undertaking in Canada. All its related regional offices are also within federal jurisdiction even though, if they were operated by a third party, such operations might be wholly provincial. This is not a situation where Emery's regional offices in Canada operate separate and distinct undertakings such that the reasoning found in *Canadian Pacific Railway Company v. Attorney General for British Columbia et al. (Empress Hotel)*, [1950] A.C. 122 (P.C.) would apply. All of Emery's offices combine to form one indivisible undertaking.

(pages 74; and 52)"

Although evidence of regular and continuous trips across provincial lines, by the undertaking itself, would suffice to bring the operation into the federal sphere, **evidence that the undertaking has as its dominant purpose an interprovincial or international operational connection extending its activities - services to its clients - "beyond the limits of the province", on a regular and continuous basis, is likewise sufficient to determine federal jurisdiction.**

(pages 113-116; and 102-105; emphasis added)

[33] From the information on file in the current matter, it is possible to determine that the pith and substance of the work or undertaking of Cargojet is interprovincial air cargo services. This is supported by the following:

transport ou de communication dans le but principal prescrit d'établir des liens interprovinciaux ou internationaux relève de la compétence fédérale.

Si les activités commerciales d'une telle entreprise s'étendent au-delà des limites de la province, cette entreprise n'a pas à entretenir une relation opérationnelle étroite avec une entreprise interprovinciale tangible, comme une société aérienne ou une société ferroviaire, pour acquérir son statut d'entreprise interprovinciale relevant de la compétence fédérale.

Le Conseil, dans *Emery Worldwide*, précitée, fait allusion à ce fait lorsqu'il déclare:

«Dans la présente affaire, la réponse est simple: l'exploitation d'Emery au Canada est une entreprise fédérale principale indivisible. Les principes établis dans *Northern Telecom*, précitée, ne s'appliquent tout simplement pas dans le cas d'une entreprise indivisible. Tant qu'Emery exploitera elle-même son bureau en Colombie-Britannique, celui-ci sera une partie intégrante de son entreprise fédérale principale.

Pourquoi Emery est-elle une entreprise fédérale? Elle exploite une entreprise fédérale principale en raison de ses liaisons régulières et permanentes avec les États-Unis. Les vols quotidiens entre Dayton, dans l'Ohio, et Toronto, Montréal et Ottawa, par exemple, suffisent à faire d'Emery Worldwide une entreprise fédérale principale au Canada. Tous ses bureaux régionaux relèvent aussi de la compétence fédérale bien qu'ils puissent être purement provinciaux s'ils étaient exploités par une tierce partie. En l'occurrence, les bureaux régionaux d'Emery au Canada n'exploitent pas des entreprises distinctes au point que le raisonnement qui a prévalu dans *Canadian Pacific Railway Co. v. Attorney-General for British Columbia et al. (Empress Hotel)*, [1950] A.C. 122 (C.P.), puisse s'appliquer. Tous les bureaux d'Emery forment une entreprise indivisible.

(pages 74; et 52)»

S'il est vrai qu'il suffit de démontrer qu'une entreprise effectue des voyages réguliers et continus à l'extérieur des limites de la province pour que les activités de cette entreprise relèvent de la compétence fédérale, **toute preuve démontrant qu'une entreprise a comme objectif principal des liaisons opérationnelles interprovinciales ou internationales étendant ses activités (les services offerts à sa clientèle) «au-delà des limites de la province» sur une base régulière et continue suffirait également pour établir que cette entreprise est de compétence fédérale.**

(pages 113-116; et 102-105; c'est nous qui soulignons)

[33] En se fondant sur les renseignements au dossier dans la présente affaire, il est possible de déterminer que les services interprovinciaux de fret aérien constituent le caractère véritable de l'entreprise de Cargojet. Les éléments suivants le confirment:

- Cargojet is a federally incorporated company since February 1, 2002, and commenced operating on February 21, 2002;

- Cargojet describes itself as a new cargo airline dedicated to shipping goods to all major cities from coast to coast each business day; a national cargo carrier, with its headquarters in Mississauga and with regional offices in Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Montréal, Toronto, Hamilton, Moncton, Halifax, and St. John's;

- The president and CEO of Cargojet, Mr. Ajay Virmani, describes the company as an independently-owned Canadian airline exclusive to cargo, having a fleet of eight aircraft operated by ICC or First Air, Sunwest Metro and Prince Edward Airline on its behalf, and uplifting cargo every night to 12 major Canadian destinations from its Hamilton hub, with most of its customers being smaller couriers and freight forwarders;

- Cargojet operates as a consolidator of overnight air cargo services throughout Canada. The employees' daily activities and protocol are for all intents and purposes, the same for all locations as to the nature of the operations in Mirabel and Dorval airports;

- Cargojet began service on February 22, 2002 to Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Saskatoon, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Hamilton, Montréal (Dorval/Mirabel), Moncton, Halifax, and St. John's. Its route map shows a network connecting all major airports in Canada, and its schedule is designed to move urgent cargo overnight to these airports.

[34] The Board is of the view that in the present matter, the fact that the employer utilizes the services of third-party carriers is not determinative of the issue of jurisdiction. Cargojet, as a national cargo carrier, has the responsibility for the delivery of goods interprovincially throughout this process.

[35] In its March 28th, 2002 representations to the Board, Cargojet detailed its operations at both the Mirabel and Dorval airports without relating to its business as a whole. It is, however, clear from the

- Cargojet est une entreprise qui a été constituée en vertu d'une loi fédérale le 1^{er} février 2002 et qui a entrepris ses activités le 21 février 2002.

- Cargojet se décrit comme une nouvelle entreprise de transport aérien de fret spécialisée dans l'expédition de marchandises vers toutes les villes principales d'un océan à l'autre tous les jours ouvrables; un transporteur national de fret, dont l'administration centrale est située à Mississauga et dont les bureaux régionaux sont situés à Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Montréal, Toronto, Hamilton, Moncton, Halifax et St. John's.

- Le président-directeur général de Cargojet, M. Ajay Virmani, décrit l'entreprise comme une entreprise canadienne indépendante de transport aérien se consacrant exclusivement au fret, comptant une flotte de huit aéronefs exploités par ICC ou First Air, Sunwest Metro et Prince Edward Airline pour son compte, et transportant des marchandises toutes les nuits vers douze destinations canadiennes importantes à partir de sa plaque tournante de Hamilton, la plupart de ses clients étant des entreprises de services de messagerie plus modestes et des transitaires.

- Cargojet agit à titre de transitaire de services de transport de fret aérien de nuit partout au Canada. Les activités quotidiennes des employés et le protocole sont à toutes fins utiles identiques partout en ce qui concerne la nature des activités aux aéroports de Mirabel et de Dorval.

- Cargojet a entrepris ses activités le 22 février 2002 à Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Saskatoon, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Hamilton, Montréal (Dorval/Mirabel), Moncton, Halifax et St. John's. Sa carte routière fait état d'un réseau reliant tous les principaux aéroports canadiens, et son horaire est conçu pour transporter le fret urgent à ces aéroports, de nuit.

[34] Le Conseil est d'avis que, dans la présente affaire, le fait que l'employeur utilise les services de transporteurs tiers ne permet pas de trancher la question de la compétence. En tant que transporteur national de fret, Cargojet a la responsabilité de livrer des marchandises d'une province à une ou plusieurs autres tout au long de ce processus.

[35] Dans les observations qu'elle a présentées au Conseil le 28 mars 2002, Cargojet a décrit en détail la nature de ses activités aux aéroports de Mirabel et de Dorval, sans faire de lien avec son entreprise dans son

information on file that the operations at the Mirabel and Dorval airports are an integrated part of Cargojet's national cargo operations as a whole.

[36] Whether the employer's operations as a whole can be considered as a line of air transportation pursuant to section 2(e), the Board is satisfied that the pith and substance of Cargojet's operations as a whole constitute a work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province, pursuant to section 2(b) of the *Code*.

[37] The Board is also of the view that the determination by HRDC is not of any assistance in the present circumstances. Firstly, the determination in HRDC's letter is premised on two conditions, namely (1) it is based on the conversations with and information provided by the employer's representative "with respect to the nature of the operation of Canada 3000 Cargo Inc.," and (2) it remains relevant "as long as the nature of [that] operation has not changed." Secondly, the Board has not been apprised of the information conveyed to HRDC that formed the basis for the determination under Part III of the *Code*. Lastly, the Board is not bound by a determination of HRDC, but rather, it must make its finding pursuant to Part I of the *Code*, based on the parties' submissions and the investigation report.

[38] In the present matter, the employer has only been in operation since February 2002. The information relating to the operations of Cargojet as a whole bring the Board to the conclusion that it has been operating as a "federal work, undertaking, or business," and that it has been an interprovincial air cargo service company since the beginning of its operations in February 2002.

[39] In light of the Board's conclusion as to the nature of Cargojet's operations being a federal undertaking, it is not necessary to specifically address the employer's contention with respect to the relevant period in time at which an application for certification is to be given consideration by the Board.

[40] However, it is important to note that the Board, pursuant to section 28 of the *Code*, has the statutory duty to certify when all of the conditions set out in that section are met. The relevant time for the Board to

ensemble. Il ressort cependant clairement des renseignements qui sont au dossier que les activités menées aux aéroports de Mirabel et de Dorval font partie intégrante des activités nationales de transport de fret de Cargojet dans leur ensemble.

[36] Quant à la question de savoir si les activités de l'employeur peuvent être considérées dans leur ensemble comme constituant une ligne de transport aérien au sens de l'alinéa 2e), le Conseil est convaincu que le caractère véritable des activités de Cargojet dans leur ensemble réside dans une entreprise reliant une province à une ou plusieurs autres ou débordant les limites d'une province, au sens de l'alinéa 2b) du *Code*.

[37] Le Conseil est d'avis également que la décision de DRHC n'est d'aucune utilité dans les présentes circonstances. Premièrement, la décision exposée dans la lettre de DRHC est fondée sur deux conditions, à savoir 1) qu'elle repose sur les conversations qui ont eu lieu avec, et les renseignements qui ont été fournis par, le représentant de l'employeur «sur la nature des activités de Canada 3000 Cargo Inc.», et 2) que cela demeure pertinent «dans la mesure où la nature des activités est demeurée inchangée». Deuxièmement, le Conseil n'a pas été informé des renseignements qui ont été transmis à DRHC et sur lesquels repose la décision prise en vertu de la Partie III du *Code*. Enfin, le Conseil n'est pas lié par la décision de DRHC, mais il doit plutôt tirer ses propres conclusions conformément à la Partie I du *Code*, en s'appuyant sur le rapport d'enquête et les observations présentées par les parties.

[38] En l'espèce, l'employeur n'est en affaires que depuis le mois de février 2002. Compte tenu des renseignements fournis se rapportant à ses activités dans leur ensemble, le Conseil en arrive à la conclusion que l'employeur exploite son entreprise comme une «entreprise fédérale» et qu'il est une entreprise interprovinciale de services de transport de fret aérien depuis le début de ses activités en février 2002.

[39] Le Conseil ayant conclu que les activités de Cargojet constituent une entreprise fédérale, il n'a pas à examiner plus particulièrement la prétention de l'employeur relative à la période pertinente sur laquelle le Conseil doit se fonder lorsqu'il examine une demande d'accréditation.

[40] Cependant, il est important de noter qu'en vertu de l'article 28 du *Code*, le Conseil est tenu d'accréditer un syndicat lorsque toutes les conditions énoncées dans cet article sont remplies. Le Conseil doit trancher la

determine the issue of the jurisdictional nature of the business operations pursuant to section 4 of the *Code* is when the Board renders its decision with respect to the certification application. In the Board's opinion, section 28(c), which refers to the date of filing of the application, is a statutory exception in relation to the time for determining employees' wishes to be represented by a union. This statutory exception was added to the *Code* as a result of the Federal Court decision in *CKOY Ltd. v. Ottawa Newspaper Guild, Local 205*, [1977] 2 F.C. 412.

[41] On this particular point, the recent decision of the Board in *Universal ATM Services Inc.*, December 14, 2001, (CIRB LD 572), is instructive. In that case, after the certification application was filed, but prior to the Board having determined the matter, the employer took the position that it could no longer be described as a "federal work, undertaking or business" because it had ceased all interprovincial transport and its business operations were restricted solely within the boundaries of the province of Ontario. In arriving at the conclusion that the *Code* could not be interpreted to allow it to consider constitutional jurisdiction as of the date of the application, the Board stated as follows:

Section 28 of the *Code* sets out the Board's duty to certify:

28. Where the Board

(a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent, the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

Paragraph 28(c) establishes that majority support for a union is to be determined "as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate." This provision reflects Parliament's recognition that determining union support as of the date of the order is not only virtually impossible, but can cause significant labour relations difficulties where there are fears of employer interference during the application process. Under this provision, the Board has the broad power to set an appropriate date at which

question de la nature constitutionnelle des activités commerciales d'une entreprise conformément à l'article 4 du *Code* au moment où il rend sa décision sur la demande d'accréditation. De l'avis du Conseil, l'alinéa 28c), qui renvoie à la date du dépôt de la demande, est une exception législative qui se rapporte à la période pertinente pour déterminer la volonté des employés qui doivent être représentés par un syndicat. Cette exception législative a été ajoutée au *Code* par suite de la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire *CKOY Ltd. c. Guilde des Journalistes d'Ottawa, section locale 205*, [1977] 2 C.F. 412.

[41] Sur ce point en particulier, la décision récente du Conseil dans l'affaire *Universal ATM Services Inc.*, 14 décembre 2001 (CCRI LD 572), est révélatrice. Dans cette affaire, après le dépôt de la demande d'accréditation, mais avant que le Conseil rende sa décision à cet égard, l'employeur a fait valoir qu'il ne pouvait plus être qualifié d'«entreprise fédérale» au motif qu'il avait cessé tout transport interprovincial et que ses activités commerciales ne débordaient pas les frontières de la province d'Ontario. En arrivant à la conclusion que le *Code* ne pouvait être interprété de manière à lui permettre de déterminer la compétence constitutionnelle à la date de la demande, le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:

L'article 28 du *Code* énonce l'obligation du Conseil d'accréditer un syndicat:

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

L'alinéa 28c) établit que l'appui de la majorité à un syndicat doit être déterminé «à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il [le Conseil] estime indiquée». Par cette disposition, le législateur se trouve à reconnaître non seulement qu'il est pratiquement impossible de déterminer l'appui de la majorité à la date de l'ordonnance, mais qu'on risque en plus de causer d'énormes problèmes de relations de travail lorsque plane la crainte d'une intervention possible de l'employeur durant le processus d'accréditation. Cette disposition confère au Conseil

majority support may be determined, and to issue its order based on that determination.

It may be argued that Parliament intended the Board in certification applications to have broad discretion to assess the general situation of the parties as of the date of application or other appropriate date. If this discretion was extended to the determination of constitutional jurisdiction, the Board would have the power to order certification based on the constitutional status of the employer as of the date of application.

The Board is of the opinion that its jurisdiction cannot be extended by an analogy to paragraph 28(c). The discretion granted through this provision is exceptional, and should not be presumed to be a natural or inherent function of the certification process. Prior to the enactment of the provision as it now stands, the Board maintained the practice of determining majority support as of the date of application. The Federal Court of Appeal, in *CKOY Ltd. v. Ottawa Newspaper Guild*, [1977] 2 F.C. 412, overturned this practice. The Court drew on the decision of the Supreme Court in *Canada Labour Relations Board v. Transair Limited et al.*, [1977] 1 S.C.R. 722; (1976), 67 D.L.R. (3d) 421; and 76 CLLC 14,024 as support for its finding that the Board's policy represented an error in law:

"I have underlined the words in this passage which appear to me to be supportive of the view that it is not enough for the Board to be satisfied that a majority of the employees in the unit, ultimately determined to be appropriate, were members of the union at the date the application for certification was submitted by the union.

(page 426)"

Parliament incorporated the current paragraph as a reaction to the Court of Appeal's decision in order to re-instate a practicable method of determining support in certification applications. Nevertheless, this decision suggests that paragraph 28(c) ought to be read only according to its limits within the statute, and not as representing a broader principle applicable to all elements of the certification process.

Even if paragraph 28(c) was not read so restrictively, there remains a powerful argument that the *Code* should not be interpreted as granting the Board discretion to determine constitutional jurisdiction as of the date of application. Such an interpretation would run counter to the purposes of the *Code*, because it would allow for a certification order without any strength or effect. The provisions of the *Code* governing notice to bargain collectively, the duty to bargain, and unfair labour practices would not apply to the parties, and the rights and obligations under these and other provisions could not be determined or enforced by the Board. No interpretation of the *Code* could suggest that the Board can continue to hear applications related to a provincial employer simply because

la latitude voulue pour fixer la date qu'il estime indiquée pour déterminer l'appui de la majorité et rendre son ordonnance en conséquence.

On peut certes soutenir que le but visé par le législateur était de conférer un vaste pouvoir discrétionnaire au Conseil, dans les affaires d'accréditation, pour apprécier la situation générale des parties à la date du dépôt de la demande d'accréditation ou à une autre date qu'il estime indiquée. Si le pouvoir discrétionnaire du Conseil pouvait être élargi pour englober la question de la compétence constitutionnelle, le Conseil serait habilité à rendre des ordonnances d'accréditation en se fondant sur le statut constitutionnel de l'employeur à la date du dépôt de la demande.

Le Conseil ne croit pas qu'on puisse élargir sa compétence par analogie avec l'alinéa 28c). Le pouvoir discrétionnaire conféré par cette disposition revêt un caractère exceptionnel et on devrait se garder de tenir pour acquis qu'il est un attribut naturel ou intrinsèque du processus d'accréditation. Avant l'adoption de la disposition actuelle, le Conseil avait comme pratique de déterminer l'appui de la majorité à la date du dépôt de la demande. Dans l'arrêt *CKOY Ltd. c. Guilde des journalistes d'Ottawa, section locale 205*, [1977] 2 C.F. 412, la Cour d'appel fédérale a mis un terme à cette pratique. La Cour a fait sienne la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Conseil canadien des relations du travail c. Transair Limited et autre*, [1977] 1 R.C.S. 722; (1976), 67 D.L.R. (3d) 421; et 76 CLLC 14,024, pour en arriver à la conclusion que la pratique du Conseil constituait une erreur de droit:

«J'ai souligné les mots de ce passage qui me semblent appuyer l'opinion selon laquelle il ne suffit pas que le Conseil soit convaincu qu'une majorité, finalement reconnue suffisante, des employés de l'unité étaient membres du syndicat à la date de la présentation de la demande d'accréditation.

(page 426)»

Le législateur a ajouté la disposition actuelle par suite de la décision de la Cour d'appel fédérale afin de pouvoir continuer d'appliquer une méthode réalisable pour déterminer l'appui de la majorité dans les demandes d'accréditation. La décision de la Cour fédérale indique tout de même que l'alinéa 28c) devrait être interprété uniquement en fonction des limites définies dans la loi et non pas comme un principe général applicable à tous les éléments du processus d'accréditation.

Même si l'alinéa 28c) n'était pas interprété de manière aussi restrictive, on peut encore faire valoir un argument de poids, à savoir qu'il faut se garder de considérer que le *Code* accorde au Conseil le pouvoir discrétionnaire de statuer sur sa compétence constitutionnelle en date du dépôt de la demande. Une telle interprétation irait à l'encontre des objectifs du *Code* parce qu'elle donnerait lieu à une ordonnance d'accréditation qui serait sans effet. Les dispositions du *Code* régissant l'avis de négociier collectivement, le devoir de négociier et les pratiques déloyales de travail ne s'appliqueraient pas aux parties, et les droits et obligations reconnus par ces dispositions, notamment, ne pourraient pas être déterminés ou appliqués par le Conseil. Peu importe la manière dont on interprète le *Code*, il est

the employer had been federal as of the date of a certification application.

(pages 6-9)

[42] The same analogy would apply if the work or undertaking becomes federal or transfers from a provincial undertaking to a federal undertaking. In *Universal ATM Services Inc.*, *supra*, the Board stated further on the subject:

The Board's constitutional jurisdiction is therefore not analogous to considerations such as majority support. The latter is a fact to be determined by the Board within its special competence, and constitutes one factor in the certification process. The constitutional status of an employer is not simply a factor in its decision, but instead determines whether Part I of the *Code* applies at all to the employer and its labour relations.

Section 4 of the *Code* cannot exist in a vacuum, but rather must reflect the realities of the application of constitutional law to federal legislation. **The fundamental question is not whether an employer "is federal" at one particular time, but whether Parliament has the power to regulate the employer's activities.**

(page 12; emphasis added)

[43] Therefore, the question to be determined is not whether the work and undertaking of the employer was federal at the time of the application, but rather is the work and undertaking of the employer as a whole federal.

[44] As stated earlier, having found that the employer in the instant case is operating a "federal work, undertaking, or business," the Board has jurisdiction to issue a certification order subject to all other applicable provisions of the *Code*.

2) Petition and Request to Intervene

[45] On March 28, 2002, the Board received a petition from employees expressing their opposition to unionization, alleging misinformation on the union's part and purporting to renounce their membership in the union. No evidence was presented to indicate that any employee for whom the union submitted membership evidence had revoked his or her membership prior to the filing of the application, nor was there any request by the petitioners to intervene in the application.

impossible d'affirmer que le Conseil peut continuer d'entendre une affaire mettant en cause un employeur exploitant une entreprise provinciale au seul motif qu'il relevait de la compétence fédérale à la date du dépôt de la demande d'accréditation.

(pages 6-8)

[42] La même analogie s'appliquerait si l'entreprise devenait fédérale ou passait d'une entreprise provinciale à une entreprise fédérale. Dans l'affaire *Universal ATM Services Inc.*, précitée, le Conseil a ajouté ceci sur la question:

Il n'y a donc pas d'analogie possible entre la compétence constitutionnelle du Conseil et les considérations comme l'appui de la majorité. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une question de fait qui doit être tranchée par le Conseil dans la limite de sa compétence et dont il est tenu compte, avec d'autres facteurs, dans le cadre du processus d'accréditation. Le statut constitutionnel d'un employeur n'est pas seulement un facteur dont le Conseil tient compte pour rendre sa décision; c'est ce qui détermine si la Partie I du *Code* s'applique à l'employeur et à ses relations de travail.

L'article 4 du *Code* ne peut exister dans un vide; il doit refléter les réalités de l'application du droit constitutionnel aux lois fédérales. **La question fondamentale à trancher n'est pas de savoir si l'employeur exploite une entreprise «fédérale» à un moment particulier, mais plutôt si le législateur est habilité à régir les activités de cet employeur.**

(page 11; c'est nous qui soulignons)

[43] Par conséquent, il faut déterminer non pas si l'entreprise de l'employeur était de nature fédérale au moment du dépôt de la demande, mais si, dans son ensemble, elle est de nature fédérale.

[44] Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, ayant conclu que l'employeur dans la présente affaire exploite une «entreprise fédérale», le Conseil a compétence pour rendre une ordonnance d'accréditation sous réserve de toutes les autres dispositions applicables du *Code*.

2) Pétition et demande d'intervention

[45] Le 28 mars 2002, le Conseil a reçu de certains employés une pétition dans laquelle ces derniers faisaient part de leur opposition à la syndicalisation, alléguant que le syndicat les avait mal informés et renonçant censément à leur adhésion au syndicat. Aucune preuve n'indique que des employés pour qui le syndicat avait présenté une preuve d'adhésion ont révoqué leur adhésion avant le dépôt de la demande, et aucun des signataires de la pétition n'a présenté de demande d'intervention dans la présente demande.

[46] On September 20, 2002, counsel for Mr. Cosmo Santamaria, an employee of Cargojet, referenced the earlier petition and requested intervenor status for "Mr. Santamaria and his fellow employees" to call evidence and make submissions in this application. Only Mr. Santamaria's authorization to be represented by this counsel was provided to the Board.

[47] Mr. Santamaria's submission states that the request to intervene would assist the Board in furthering the objectives of the *Code* in the following way:

(1) It will assist the Board in satisfying itself as to the true wish of the majority of the employees by providing evidence as to the true nature of the documents filed by the union as evidence of membership.

(2) It will assist the Board in preserving the rights of individuals to join or not join a trade union as provided for under section 8 of the *Code*. To allow a trade union to be certified where employees were misled as to the nature of the documents they were signing and the use to be made of it would be contrary to the objectives of the *Code*.

(3) It will assist the Board by providing evidence and representations to the Board from the perspective of those employees whose individual rights to deal with their employer are being affected and who are opposed to this application.

(4) It will assist the Board by assuring that the Board's certification procedure is not abused by irregular and improper conduct by the union.

[48] Individual employees have no automatic right to participate in certification proceedings as parties. To do so, they must first file an application for intervenor status, pursuant to the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, and the Board must then grant such approval (*Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204); and *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88).

[49] The Notice to Employees referred to earlier in this decision contains excerpts from the applicable Board regulations, including both the procedure and the time limit for making a request to intervene. This notice clearly stipulates that a request to intervene must be filed **within ten days after receiving notice of the application**, and that any request for an extension to file must be made in writing setting out the grounds for the requested extension. Neither Mr. Santamaria nor

[46] Le 20 septembre 2002, le procureur de M. Cosmo Santamaria, un employé de Cargojet, a invoqué la pétition antérieure et demandé que soit accordée la qualité d'intervenant à «M. Santamaria et ses compagnons de travail» afin de produire une preuve et de présenter des observations dans le cadre de la présente demande. Seule l'autorisation de M. Santamaria à être représenté par ce procureur a été fournie au Conseil.

[47] Suivant les observations de M. Santamaria, la demande d'intervention devait permettre au Conseil de réaliser les objectifs du *Code* de la façon suivante:

1) Le Conseil pourra ainsi être convaincu de la véritable volonté de la majorité des employés grâce à une preuve portant sur la véritable nature des documents présentés par le syndicat comme preuve d'adhésion.

2) Le Conseil pourra ainsi protéger les droits des particuliers de se joindre ou non à un syndicat ainsi qu'il est prévu à l'article 8 du *Code*. Permettre qu'un syndicat soit accrédité alors que les employés ont été induits en erreur sur la nature des documents qu'ils ont signés et l'utilisation qui en était faite serait contraire aux objectifs du *Code*.

3) Le Conseil pourra ainsi obtenir une preuve et des observations exprimant le point de vue des employés dont les droits individuels de traiter avec leur employeur sont compromis et qui s'opposent à la présente demande.

4) Le Conseil aura ainsi l'assurance que sa procédure d'accréditation ne sera pas bafouée par un comportement irrégulier du syndicat.

(traduction)

[48] Individuellement, les employés n'ont pas un droit automatique de prendre part aux procédures d'accréditation à titre de parties. Pour obtenir ce droit, ils doivent d'abord présenter une demande en vue d'obtenir la qualité d'intervenant, conformément au *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, puis le Conseil doit accorder cette demande (*Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204); et *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88).

[49] L'Avis aux employés mentionné précédemment dans la présente décision contient des passages du règlement applicable du Conseil, notamment quant à la procédure et au délai applicables pour présenter une demande d'intervention. Cet avis prévoit clairement qu'une demande d'intervention doit être présentée **dans les dix jours de la notification de la demande** et que toute demande en vue d'obtenir une prorogation du délai doit être faite par écrit et doit être motivée. Ni

any other employee filed a request to intervene or a request to extend the deadline for filing such request within the specified time period.

[50] In the present circumstance, the union filed its application for certification on March 1, 2002, and the Notice to Employees was posted from March 15 to March 22, 2002 inclusive. Mr. Santamaria's request to intervene comes some six months later, and offers no explanation as to why the Board should extend the time for filing his request. In these circumstances, the Board is not prepared to further delay the certification of the union by granting Mr. Santamaria an extension to file a request to intervene at this late stage in the proceedings.

[51] In the present matter, the Board is satisfied it can and ought to rely on the membership cards submitted by the union as evidence of the employees' true wishes to be represented by the union at the date of the filing of the application for certification (section 28(c) of the *Code*). This is in keeping with the Board's normal practice in certification applications to determine the wishes of the employees by way of membership cards, as of the date of the application (see *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064); and *Atomic Transportation System Inc.* (1995), 99 di 56 (CLRB no. 1137)). Furthermore, the Board finds no special circumstances to depart from this practice, because of the allegations contained in the request to intervene, and to order a vote to determine the true wishes of the employees in the unit (see *Sedpex Inc. et al.* (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543)).

[52] To the extent the above-mentioned petition contains hearsay evidence of alleged "misinformation" or "misleading" on the part of the union, this is not sufficient to grant intervenor status or to order a vote under section 29 of the *Code*. In order for the Board to suspect the union's membership evidence is tainted or irregular, clear and cogent representations of fact must be made, which, if proven, would result in the dismissal of the application. This is not the case in the present matter before the Board.

M. Santamaria, ni aucun autre employé n'a présenté, dans le délai prescrit, de demande d'intervention ou de prorogation du délai pour déposer une telle demande.

[50] Dans les circonstances de la présente affaire, le syndicat a présenté sa demande d'accréditation le 1^{er} mars 2002 et l'Avis aux employés a été affiché du 15 au 22 mars 2002 inclusivement. M. Santamaria a présenté sa demande d'intervention six mois plus tard et il n'invoque aucune raison pour laquelle le Conseil devrait proroger le délai applicable pour présenter sa demande. Compte tenu de ces circonstances, le Conseil n'est pas disposé à retarder plus longtemps l'accréditation du syndicat en accordant à M. Santamaria, à cette étape tardive des procédures, une prorogation du délai prescrit pour présenter une demande d'intervention.

[51] Dans la présente affaire, le Conseil est convaincu qu'il peut et qu'il doit se fonder sur les cartes d'adhésion présentées par le syndicat comme preuve que les employés désiraient véritablement être représentés par le syndicat à la date du dépôt de la demande d'accréditation (alinéa 28c) du *Code*). Cela est conforme à la pratique que le Conseil suit habituellement dans le cadre des demandes d'accréditation pour déterminer la volonté des employés au moyen des cartes d'adhésion, à la date de la demande (voir *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064); et *Atomic Transportation System Inc.* (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137)). En outre, le Conseil ne conclut à l'existence d'aucune circonstance exceptionnelle lui permettant de déroger à cette pratique en raison des allégations formulées dans la demande d'intervention et d'ordonner la tenue d'un scrutin afin de déterminer la volonté véritable des employés de l'unité (voir *Sedpex Inc. et autres* (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543)).

[52] Le fait que la pétition susmentionnée contient une preuve par ouï-dire que le syndicat aurait «mal informé» les employés ou les aurait «induits en erreur» ne suffit pas pour accorder la qualité d'intervenant ou pour ordonner la tenue d'un scrutin en vertu de l'article 29 du *Code*. Pour amener le Conseil à soupçonner que la preuve d'adhésion du syndicat est inadmissible ou irrégulière, il faut lui présenter des observations factuelles claires et convaincantes qui, si elles sont établies, entraîneront le rejet de la demande. Tel n'est pas le cas dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[53] The Board has a longstanding practice and a statutory obligation to rely on membership evidence as of the date of the certification application. This practice is not simply a convention maintained by the legislation without consideration or justification, but also an essential aspect of the certification process (see *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8)).

3) Appropriate Bargaining Unit

[54] The determination of a bargaining unit description is, of course, a question of fact to be determined in the particular circumstances of each case. The Board's latitude in determining the appropriateness of a bargaining unit is greater when dealing with an application for certification of previously unorganized employees than it would be in the review of an established unit (see *Cominco Ltd.*, *supra*).

[55] It is up to the party wishing to exclude a position to establish that the unit proposed is not appropriate. The evidence submitted by the employer with respect to the disputed position of AWB coordinator (weight and balance agent) does not convince the Board that it should be excluded from the bargaining unit. The small number of employees in the proposed unit and the description of the work performed by the AWB coordinator (weight and balance agent), in relation to the other positions (cargo agents and lead hand agents), brings the Board to the conclusion that there is a sufficient community of interest between all of the workers concerned to belong to the same bargaining unit.

[56] Following a review of the documentation on file, the Board finds the applicant to be a trade union within the meaning of the *Code*. Having determined that the unit applied for by the union is an appropriate unit, the Board is satisfied from the evidence on file that, as of the date of the application, a majority of the employees in the unit wished to have the union represent them as their bargaining agent.

[57] For all of the above reasons, the Board grants the union's application for certification. The certification order in both official languages is attached to the present decision.

[53] Le Conseil a une obligation législative et pour pratique, depuis longtemps, de se fonder sur la preuve d'adhésion à la date du dépôt de la demande d'accréditation. Cette pratique n'est pas uniquement une convention maintenue par la loi sans considération ni justification; elle constitue aussi un aspect essentiel du processus d'accréditation (voir *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8)).

3) Unité de négociation habile à négocier collectivement

[54] La détermination d'une description de l'unité de négociation est évidemment une question de fait qui doit être tranchée sur le fondement des circonstances propres à chaque affaire. Lorsqu'il doit déterminer l'habileté d'une unité de négociation à négocier, le Conseil jouit d'une latitude plus large lorsqu'il s'agit d'une demande d'accréditation d'employés qui ne sont pas déjà syndiqués que lorsqu'il s'agit de l'examen d'une unité établie (voir *Cominco Ltd.*, précitée).

[55] Il appartient à la partie qui souhaite exclure un poste d'établir que l'unité dont le syndicat sollicite l'accréditation n'est pas habile à négocier collectivement. La preuve produite par l'employeur sur le poste contesté de coordonnateur LTA (agent, poids et équilibre) ne convainc pas le Conseil que ce poste devrait être exclu de l'unité de négociation. Le nombre peu élevé d'employés dans l'unité dont le syndicat sollicite l'accréditation et la description des tâches exécutées par le coordonnateur LTA (agent, poids et équilibre) par rapport aux autres postes (agents de fret aérien et chefs d'équipe) amènent le Conseil à conclure qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante entre tous les employés visés pour qu'ils appartiennent tous à la même unité de négociation.

[56] Examen fait de la documentation versée au dossier, le Conseil en arrive à la conclusion que la requérante est un syndicat au sens du *Code*. Ayant déterminé que l'unité à l'égard de laquelle le syndicat a présenté une demande est habile à négocier collectivement, le Conseil est convaincu, sur le fondement de la preuve au dossier, qu'à la date du dépôt de la demande, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[57] Pour tous les motifs qui précèdent, le Conseil accorde la demande d'accréditation du syndicat. L'ordonnance d'accréditation dans les deux langues officielles est jointe à la présente décision.

[58] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Atomic Transportation System Inc. (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064)

Atomic Transportation System Inc. (1995), 99 di 56 (CLRB no. 1137)

CKOY Ltd. v. Ottawa Newspaper Guild, Local 205, [1977] 2 F.C. 412

Cominco Ltd. (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204)

D.H.L. International Express Ltd. (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101)

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Sedpex Inc. et al. (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543)

Swan River - The Pas Transfer Ltd. (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8)

Universal ATM Services Inc., December 14, 2001 (CIRB LD 572)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 2; 4; 16,16.1; 24; 28; 29

Constitution Act, s. 92

[58] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Atomic Transportation System Inc. (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064)

Atomic Transportation System Inc. (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137)

CKOY Ltd. c. Guilde des Journalistes d'Ottawa, section locale 205, [1977] 2 C.F. 412

Cominco Ltd. (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204)

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Sedpex Inc. et autres (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543)

Swan River - The Pas Transfer Ltd. (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8)

Transport Rapide International DHL Ltée (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT n° 1101)

Universal ATM Services Inc., 14 décembre 2001 (CCRI LD 572)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2; 4; 16, 16.1; 24; 28; 29

Loi constitutionnelle, art. 92

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Union 395,
applicant,
and
Northern Resource Trucking Ltd. Partnership,
employer.

CITED AS: Northern Resource Trucking Ltd.
Partnership

Board File: 23031-C

Decision no.198
October 23, 2002

Application for certification pursuant to section 24 of
the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for certification - Dependent contractor - Interim certification order - Union filed application for certification as bargaining agent for a group of dependent contractors/owner-operators and leased operators - Board issued an interim certification order granting representational rights and responsibilities to the union - Board reserved its decision with respect to a number of disputed positions and since reviewed employee complement in the bargaining unit sought by union to determine which individuals should properly be included in newly certified bargaining unit - Board determined many positions in dispute clearly fall within specific definition of dependent contractor found in paragraph (a) of dependent contractor definition in section 3 of the *Code* and accordingly those positions are to be included in the bargaining unit - Paragraph (a) includes those owners who operate their own truck - Remaining disputed positions or individuals assessed under section 3(c) - Individual must perform work or services for another person - Being exclusively an owner, and not an operator, does not require the performance of a work or service in an employment-comparable context, it only involves the provision of an asset for use by another - Line blurred where truck owner also provides a driver - Relationship of economic dependency determinative - Union's majority support unaffected by Board's determination

Motifs de décision

Section locale 395 de la Fraternité internationale des Teamsters (Chauffeurs, Teamsters and Helpers),
requérante,
et
Northern Resource Trucking Ltd. Partnership,
employeur.

CITÉ: Northern Resource Trucking Ltd. Partnership

Dossier du Conseil: 23031-C

Décision n° 198
le 23 octobre 2002

Demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du
Code canadien du travail, Partie I.

Demande d'accréditation - Entrepreneur dépendant - Ordonnance d'accréditation provisoire - Le syndicat a présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe d'entrepreneurs/propriétaires-exploitants dépendants et de conducteurs contractuels - Le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation provisoire accordant des droits de représentation et conférant des responsabilités au syndicat - Le Conseil avait différé sa décision sur un certain nombre de postes en litige et il s'est depuis penché sur le groupe des employés compris dans l'unité de négociation pour laquelle le syndicat sollicite l'accréditation afin de déterminer les particuliers à inclure dans la nouvelle unité accréditée - Le Conseil a déterminé qu'une bonne partie des postes en litige sont compris dans la définition particulière d'entrepreneur dépendant énoncée à l'alinéa 3a) du *Code* et que les postes devaient dès lors être inclus dans l'unité de négociation - L'alinéa 3a) englobe les propriétaires qui conduisent leur propre camion - Les autres postes ou particuliers en litige ont fait l'objet d'un examen en vertu de l'alinéa 3c) - Le particulier doit exécuter un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne - Le propriétaire qui n'est pas en même temps un chauffeur n'est pas tenu d'exécuter un ouvrage ou des services dans le contexte d'une relation d'employeur-employé; il se limite à fournir un bien qui est utilisé par une autre

respecting disputed positions - Board to issue its final order in due course.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members.

Counsel of Record

Ms. Angela Zborosky, for the Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Union 395;
Mr. L.F. Seiferling, Q.C., for Northern Resource Trucking Ltd. Partnership.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

[1] Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without holding a hearing.

I - Nature of the Application

[2] On June 7, 2002, the Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Union 395 (the union) filed an application for certification as the bargaining agent for a group of dependent contractors/owner-operators and leased operators employed by Northern Resource Trucking Ltd. Partnership (Northern).

[3] On September 17, 2002, the Board issued an interim certification order granting representational rights and responsibilities to the union. The bargaining unit description read as follows:

all dependent contractors/owner-operators and lease operators employed by Northern Resource Trucking Ltd. Partnership, **excluding** owner-operators' employees, dispatchers,

personne - La situation devient quelque peu nébuleuse lorsque le propriétaire du camion fournit aussi les services d'un chauffeur - C'est le lien de dépendance économique qui est le facteur déterminant - La décision du Conseil concernant les postes en litige n'a aucune incidence sur l'appui accordé au syndicat par la majorité - Le Conseil rendra son ordonnance définitive en temps opportun.

Le Conseil se composait de M. Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M^{mes} Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Angela Zborosky, pour la Section locale 395 de la Fraternité internationale des Teamsters (Chauffeurs, Teamsters and Helpers);
M^e L.F. Seiferling, c.r., pour Northern Resource Trucking Ltd. Partnership.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M. Gordon D. Hamilton, Vice-président.

[1] L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties et le rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

I - Nature de la demande

[2] Le 7 juin 2002, la Section locale 395 de la Fraternité internationale des Teamsters (Chauffeurs, Teamsters and Helpers) (le syndicat) a présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe d'entrepreneurs/propriétaires-exploitants dépendants et de conducteurs contractuels employés par Northern Resource Trucking Ltd. Partnership (Northern).

[3] Le 17 septembre 2002, le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation provisoire accordant des droits de représentation et conférant des responsabilités au syndicat. L'unité de négociation est décrite de la manière suivante:

tous les entrepreneurs/propriétaires-exploitants dépendants et les conducteurs contractuels de Northern Resource Trucking Ltd. Partnership, à l'**exclusion** des employés des

supervisors and those above the rank of supervisor and office staff.

propriétaires-exploitants, des répartiteurs, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur et des employés de bureau.

[4] The Board had reserved its decision with respect to a number of disputed positions. It has since reviewed the employee complement in the bargaining unit sought by the union in order to determine which individuals should properly be included in the newly certified bargaining unit. Northern raised the proper interpretation for the term "dependent contractors," under section 3 of the *Code*, as it applied to those individuals who were the subject of this application. The relevant portions of section 3 read:

"dependent contractor" means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are

(i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance,

...

(c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

II - Facts

[5] In the Board investigating officer's report, 15 positions were listed as in dispute. The following excerpt from the report summarizes the facts relating to those disputed positions:

8. Disputed Positions

1) Les Bueckert Trucking Limited

Les Bueckert Trucking is owned by Mr. Les Bueckert. Mr. Bueckert has one truck operating with Northern Resource. In addition, Mr. Bueckert has three other trucks that are leased

[4] Le Conseil avait différé sa décision sur un certain nombre de postes en litige. Il s'est penché depuis sur le groupe des employés compris dans l'unité de négociation pour laquelle le syndicat sollicite l'accréditation afin de déterminer les particuliers à inclure dans la nouvelle unité accréditée. Northern a soulevé la question de l'interprétation du terme «entrepreneur dépendant», en vertu de l'article 3 du *Code*, et de son application aux particuliers visés par la présente demande. Les dispositions pertinentes de l'article 3 sont libellées comme suit:

«entrepreneur dépendant» Selon le cas:

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel:

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

...

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

II - Exposé des faits

[5] Dans le rapport de l'agent enquêteur du Conseil, il est indiqué que 15 postes sont en litige. Le passage suivant tiré du rapport donne un aperçu des faits relatifs aux divers postes en cause:

8. Postes en litige

1) Les Bueckert Trucking Limited

Les Bueckert Trucking appartient à M. Les Bueckert. Celui-ci loue l'un de ses camions à Northern Resource. M. Bueckert possède trois autres camions qui sont loués à d'autres

to other companies. One of these trucks is operating on a part time basis and the other two trucks do not put on as many miles as the truck leased to Northern Resource. Mr. Bueckert estimates that 35 percent of his revenue is earned from the truck operating for Northern Resource.

Mr. Bueckert has a full time driver that drives the truck operating for Northern Resource. He helps this driver out during the busy parts of the year.

2) Ben Campbell

Mr. Campbell has one truck operating with Northern Resource. Mr. Campbell hauls lumber for Northern Resource and shares the driving duties with one other driver. Mr. Campbell derives all of his income from the operation of the truck.

3) J & L Enterprises Limited

J & L Enterprises Limited is owned by Mr. Larry Foy. Mr. Foy owns nine trucks, one of which operates for Northern Resource. He owns an additional truck which is used as a spare. Mr. Foy has a full time driver operating the truck that is assigned to Northern Resource. Mr. Foy does not drive the truck assigned to Northern Resource. Mr. Foy estimates that 20% of his revenue is generated from the truck that is assigned to Northern Resource.

4) James Harbicht Trucking

James Harbicht Trucking is owned by Mr. James Harbicht. Mr. Harbicht owns one truck and this truck is operating for Northern Resource. He shares the driving duties with another driver who works for him. During the slow periods, Mr. Harbicht's driver continues to work full time while he drives on a part time basis. However, during the busy periods both his driver and Mr. Harbicht drive full time. Mr. Harbicht has been a lease operator for approximately 6 years and has no other source of income other than the truck that operates for Northern Resource. Last summer and this summer, Mr. Harbicht has been helping his father operate a summer fishing camp. Mr. Harbicht has been helping his father while his father recovers from an illness.

5) Boreal Camp Services & Outfitting Limited

Boreal Camp Services & Outfitting Limited is owned by Mr. Mort Harbicht. Boreal Camp Services & Outfitting Limited is a fishing camp for tourists. In addition to the camp, Mr. Harbicht owns one truck that operates for Northern Resource. Mr. Harbicht estimates that approximately 40 percent of his income comes from the truck operating for Northern Resource.

Mr. Harbicht does not drive the truck that operates for Northern Resource. He employs a full time driver and shares a driver with his son.

6) Kelvin Kitzul

Mr. Kitzul has one truck that is under contract with Northern Resource. Mr. Kitzul shares the driving duties with another driver. Mr. Kitzul has no other business and his only source of income is from the truck operating for Northern Resource.

entreprises. L'un de ces camions est utilisé à temps partiel et le kilométrage des deux autres n'est pas aussi élevé que celui du camion servant à l'exécution du contrat avec Northern Resource. M. Bueckert estime que 35 % de ses revenus proviennent de la location du camion à Northern Resource.

M. Bueckert emploie un chauffeur à plein temps pour conduire le camion loué à Northern Resource. Il prête lui-même main-forte au chauffeur durant les périodes de pointe.

2) Ben Campbell

M. Campbell loue un camion à Northern Resource. Il transporte du bois de sciage pour cette entreprise et conduit le camion en alternance avec un autre chauffeur. Il tire la totalité de ses revenus du contrat avec Northern Resource.

3) J & L Enterprises Limited

J & L Enterprises Limited appartient à M. Larry Foy. Celui-ci possède neuf camions et en loue un à Northern Resource. Il possède un autre camion qu'il utilise comme camion de remplacement. M. Foy emploie un chauffeur à plein temps pour conduire le camion loué à Northern Resource, mais il ne le conduit pas lui-même. Il estime que 20 % de ses revenus proviennent du contrat exécuté pour le compte de Northern Resource.

4) James Harbicht Trucking

James Harbicht Trucking appartient à M. James Harbicht. Celui-ci possède un camion, lequel est loué à Northern Resource. Il conduit le camion en alternance avec un autre chauffeur, qui travaille pour lui. Durant la saison morte, le chauffeur continue de travailler à plein temps tandis que M. Harbicht conduit le camion à temps partiel. Cependant, durant les périodes de pointe, ils travaillent tous deux à plein temps. M. Harbicht est conducteur contractuel depuis six ans environ et le contrat avec Northern Resource est sa seule source de revenu. L'été dernier et celui qui vient de se terminer, M. Harbicht a aidé son père, qui se rétablissait d'une maladie, à exploiter un camp de pêche estivale.

5) Boreal Camp Services & Outfitting Limited

Boreal Camp Services & Outfitting Limited, un camp de pêche pour les touristes, appartient à M. Mort Harbicht. M. Harbicht est aussi propriétaire d'un camion, qui est loué à Northern Resource. M. Harbicht estime qu'il tire environ 40 % de ses revenus du contrat exécuté pour le compte de Northern Resource.

M. Harbicht ne conduit pas personnellement le camion loué à Northern Resource. Il emploie un chauffeur à plein temps et il partage un chauffeur avec son fils.

6) Kelvin Kitzul

M. Kitzul loue un camion à Northern Resource qu'il conduit en alternance avec un autre chauffeur. Il ne possède pas d'autre entreprise et sa seule source de revenu provient du contrat exécuté pour le compte de Northern Resource.

7) Andrew Lamontagne

Mr. Lamontagne has one truck that is under contract with Northern Resource. Mr. Lamontagne has a driver with which he shares the driving duties. Mr. Lamontagne used to do the majority of the driving duties. However, his driver now does the majority of the driving duties.

Mr. Lamontagne owns Industrial Automotive. This is a radiator and repair shop. Mr. Lamontagne advised the Investigating Officer that he does not draw a wage from the repair shop. He maintains that all of his wages come from the operation of the truck.

8) Conrad Lehmond

Mr. Lehmond has one truck operating with Northern Resource. Mr. Lehmond hauls lumber for Northern Resource and shares the driving duties with one other driver. Mr. Lehmond derives all of his income from the operation of the truck.

9) Magee Trucking Limited

Magee Trucking is owned by Mr. George Magee. Mr. Magee has two trucks that are operating with Northern Resource. One of these trucks is driven by his son Ron Magee, and Mr. Magee drives the other one. Mr. Magee returned to driving full time on May 22, 2002. Mr. Magee is currently looking for another driver who would assist in driving the two trucks that are currently operating for Northern Resource. Mr. Magee has no other source of income other than the two trucks that are operating for Northern Resource.

10) Sproull Enterprises Limited

Sproull Enterprises Limited is owned by Mr. Rick Sproull. Mr. Sproull has one truck operating for Northern Resource. Mr. Sproull shares the driving duties with one driver. Mr. Sproull has no other source of income other than from the truck that is operating for Northern Resource.

11) Stacey Trucking Limited

Stacey Trucking Limited is owned by Mr. Mervin Stacey. Mr. Stacey owns two trucks in addition to the truck that is operating for Northern Resource. These two trucks are not currently under contract with any company. Mr. Stacey shares the driving duties with a driver. At the present time Mr. Stacey's only source of income is from the truck that is operating for Northern Resource.

12) C.E.T. Holdings Limited

C.E.T. Holdings Limited is owned by Mr. Earl Turner. Mr. Turner has one truck operating for Northern Resource. Mr. Turner employs one driver to operate the truck.

Prior to 1996, Mr. Turner drove his truck on a full time basis. In 1996, Mr. Turner suffered a heart attack and stopped driving.

7) Andrew Lamontagne

M. Lamontagne loue un camion à Northern Resource. Il emploie un chauffeur et tous deux conduisent le camion en alternance. C'est M. Lamontagne qui conduisait principalement le camion avant, maintenant c'est le chauffeur.

M. Lamontagne est propriétaire d'Industrial Automotive, une entreprise de vente de radiateurs et de réparation. Il a informé l'agent enquêteur qu'il ne recevait pas de salaire de l'atelier de réparation. Il affirme tirer la totalité de ses revenus de la location du camion.

8) Conrad Lehmond

M. Lehmond loue un camion à Northern Resource. Il transporte du bois de sciage pour le compte de cette entreprise et il conduit le camion en alternance avec un autre chauffeur. Il tire la totalité de ses revenus de la location du camion.

9) Magee Trucking Limited

Magee Trucking appartient à M. George Magee, qui loue deux camions à Northern Resource. L'un des camions est conduit par son fils, Ron Magee, et l'autre, par lui-même. M. Magee a recommencé à conduire à plein temps le 22 mai 2002. Il est actuellement à la recherche d'un chauffeur de relève pour conduire les deux camions loués à Northern Resource. M. Magee tire la totalité de ses revenus du contrat de location des deux camions à Northern Resource.

10) Sproull Enterprises Limited

Sproull Enterprises Limited appartient à M. Rick Sproull, qui loue un camion à Northern Resource. M. Sproull conduit le camion en alternance avec un autre chauffeur. Il tire la totalité de ses revenus du contrat exécuté pour le compte de Northern Resource.

11) Stacey Trucking Limited

Stacey Trucking Limited appartient à M. Mervin Stacey. Il possède deux camions en plus de celui qui est loué à Northern Resource. À l'heure actuelle, les deux autres camions ne sont pas utilisés pour exécuter des contrats pour le compte d'autres entreprises. M. Stacey conduit le camion loué en alternance avec un autre chauffeur. Pour l'instant, M. Stacey tire la totalité de ses revenus du contrat exécuté pour le compte de Northern Resource.

12) C.E.T. Holdings Limited

C.E.T. Holdings Limited appartient à M. Earl Turner, qui loue un camion à Northern Resource. M. Turner emploie un chauffeur pour conduire le camion.

Avant 1996, M. Turner conduisait le camion à plein temps, mais il a cessé de conduire après avoir été victime d'une crise cardiaque en 1996.

Mr. Turner used to own a furniture store. Mr. Turner advised the Investigating Officer that he closed this store in May of this year. At the present time Mr. Turner's only source of income is from the truck operating for Northern Resource.

13) Dwight Twigge

Mr. Twigge owns one truck that operates for Northern Resource. Mr. Twigge employs one driver and splits the driving duties with his driver. The operation of the truck is Mr. Twigge's sole source of income.

14) Len's Trucking Limited

Len's Trucking Limited is owned by Mr. Len Zinovich. Mr. Zinovich has one truck operating for Northern Resource. Mr. Zinovich employs one driver to operate the truck.

In addition to the truck operating for Northern Resource, Mr. Zinovich operates a sand and gravel business. This business hauls sand and gravel and normally operates with four tandem trucks.

Mr. Zinovich estimated that approximately 20 percent of his income comes from the truck operating for Northern Resource.

15) Clearwater River Development Corporation

Clearwater River Development Corporation has one truck operating for Northern Resource. Clearwater River Development Corporation is a community owned development corporation based in La Loche, Saskatchewan which is owned by the Clearwater Dene Nation.

M. Turner était antérieurement propriétaire d'un magasin d'ameublement. Il a informé l'agent enquêteur qu'il avait fermé le magasin en mai dernier. Pour l'instant, il tire la totalité de ses revenus du contrat de location avec Northern Resource.

13) Dwight Twigge

M. Twigge possède un camion qui est loué à Northern Resource. Il emploie un chauffeur et ils conduisent tous deux le camion en alternance. Il tire la totalité de ses revenus du contrat de location du camion.

14) Len's Trucking Limited

Len's Trucking Limited appartient à M. Len Zinovich, qui loue un camion à Northern Resource. M. Zinovich emploie un chauffeur pour conduire le camion.

M. Zinovich exploite aussi une entreprise de transport de sable et de gravier à l'aide de quatre camions tandems.

M. Zinovich estime qu'il tire environ 20 % de ses revenus du contrat de location du camion à Northern Resource.

15) Clearwater River Development Corporation

Clearwater River Development Corporation loue un camion à Northern Resource. C'est une société de développement communautaire sise à La Loche (Saskatchewan) et qui appartient à la Nation d'Clearwater.

(traduction)

III - Analysis

[6] A review of the above facts reveals that many of the above positions clearly fall within the specific definition of dependent contractor found in paragraph (a) of that definition, as contained in the *Code*. Any owner who operates his or her truck would be considered a dependent contractor under paragraph (a). Such an approach was suggested in *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CIRB no. 156, in which the Board stated:

[218] In the case at hand, the employer has argued that the Board's reasoning in *Brookville Transport Limited*, *supra*, was not sound and that there is no legislated presumption of economic dependency in the *Code* definition of "dependent contractor." The Board does not agree with this argument, and is of the view that if upon the application of the *Code* definition all of the criteria set out are met, this is sufficient to establish at least a presumption of economic dependency. **Further, although the matter is not in the Board's view in issue in the present case, the present Board notes that reading and applying the *Code* provisions in their context, there does not appear to be a requirement of economic dependency at all if an individual meets the statutory**

III - Analyse

[6] Un examen des faits décrits au paragraphe précédent révèle qu'une bonne partie des postes en litige sont compris dans la définition particulière d'entrepreneur dépendant énoncée à l'alinéa 3a) du *Code*. Le propriétaire qui conduit son propre camion serait considéré comme un entrepreneur dépendant en vertu de l'alinéa a). C'est au demeurant l'interprétation qui a été retenue dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CCRI n° 156, dans laquelle le Conseil a fait observer ce qui suit:

[218] En l'espèce, l'employeur a soutenu que l'analyse effectuée par le Conseil dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, n'était pas fondée et qu'il n'existait aucune présomption de dépendance économique dans la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*. Le Conseil rejette cette prétention. Il suffit qu'il soit satisfait à tous les critères au moment où la définition du *Code* est appliquée pour qu'existe une présomption de dépendance économique. **En outre, même s'il n'est pas appelé à trancher la question en l'espèce, le Conseil fait observer que nulle obligation de dépendance économique ne semble se dégager des dispositions du *Code* lorsqu'elles sont lues et appliquées en tenant compte du contexte dans lequel elles s'inscrivent,**

criteria set out and, therefore, fits within the statutory definition set out in paragraph (a).

(page 97; emphasis added)

[7] Those owners who operate their own truck clearly fall within the provisions of paragraph (a) of the dependent contractor definition as contained in the *Code*. Accordingly, the following disputed individuals or positions are to be included in the bargaining unit on that basis:

Included Positions

Les Bueckert (Les Bueckert Trucking Limited)
Ben Campbell
James Harbicht (James Harbicht Trucking)
Kelvin Kitzul
Andrew Lamontagne
Conrad Lehmond
George Magee (Magee Trucking Limited)
Rick Sproull (Sproull Enterprises Limited)
Mervin Stacey (Stacey Trucking Limited)
Dwight Twigge

[8] The remaining positions or individuals in dispute must now be assessed under paragraph (c) of the dependent contractor definition, as they do not fit under the specific provisions of paragraph (a). The relevant wording in paragraph (c) outlines several key criteria for consideration in determining whether an individual is a dependent contractor. One overriding criteria is that the individual must “perform work or services for another person.” Being exclusively an owner, and not an operator, does not require the performance of “a work or service” in an employment-comparable context; it only involves the provision of an asset for use by another. In that respect, it is neither “a work” nor “a service.” However, the line becomes blurred where the truck owner also provides a driver. In certain circumstances, it may be reasonable to conclude that the provision of a truck with a driver is a “service.” The following analysis will endeavour to determine whether the owner in those circumstances is in a relationship of economic dependency with Northern, as contemplated in paragraph (c) of the dependent contractor definition.

dans les cas où un particulier satisfait aux critères énoncés et qu’il se trouve ainsi à être compris dans la définition énoncée à l’alinéa a).

(page 97; c’est nous qui soulignons)

[7] Il est indéniable que les propriétaires qui conduisent leur propre camion sont visés par la définition d’entrepreneur dépendant énoncée à l’alinéa 3a) du *Code*. En conséquence, les particuliers ou postes mentionnés ci-après doivent être inclus dans l’unité de négociation:

Postes inclus

Les Bueckert (Les Bueckert Trucking Limited)
Ben Campbell
James Harbicht (James Harbicht Trucking)
Kelvin Kitzul
Andrew Lamontagne
Conrad Lehmond
George Magee (Magee Trucking Limited)
Rick Sproull (Sproull Enterprises Limited)
Mervin Stacey (Stacey Trucking Limited)
Dwight Twigge

[8] Les particuliers ou postes qui restent doivent maintenant être examinés en fonction du libellé de l’alinéa c) de la définition d’entrepreneur dépendant, étant donné qu’ils ne satisfont pas aux critères mentionnés à l’alinéa a). L’alinéa c) énonce les critères clés qu’il convient de retenir pour déterminer si un particulier est un entrepreneur dépendant. L’un des critères primordiaux est que le particulier doit «exécute[r]... un ouvrage ou des services pour le compte d’une autre personne». Le propriétaire qui n’est pas en même temps un chauffeur n’est pas tenu d’exécuter «un ouvrage ou des services» dans le contexte d’une relation d’employeur-employé; il se limite à fournir un bien qui est utilisé par une autre personne. En ce sens, il n’exécute ni un «ouvrage» ni des «services». Cependant, la situation devient quelque peu nébuleuse lorsque le propriétaire du camion fournit aussi les services d’un chauffeur. Dans certains cas, il peut être raisonnable de conclure que le fait de fournir un camion avec un chauffeur équivaut à exécuter «des services». Dans l’analyse qui suit, nous nous efforcerons de déterminer si le propriétaire qui fournit un camion avec un chauffeur est dès lors placé sous la dépendance économique de Northern, ainsi qu’il est envisagé à l’alinéa c) de la définition d’entrepreneur dépendant.

[9] In this case, there are five remaining individuals whose status has not been determined through the application of paragraph (a). Larry Foy (J & L Enterprises Limited) does not drive his truck that is assigned to Northern, but he does provide a driver with the truck to Northern. He owns eight other trucks. In his case, there are no facts that would indicate an economic dependency, as may be readily comparable to an employment relationship.

[10] Mort Harbicht owns Boreal Camp Services & Outfitting Limited, a fishing camp for tourists and apparently, the truck is also owned by the corporate entity. The truck is provided with a driver to Northern. He indicated that 40% of his income is derived from the truck and driver supplied to Northern. Without making any determination that a defined percentage of income will necessarily attract dependent employee status, and thereupon employee status under the *Code*, this amount of income is comparable to an employee with two or more part-time jobs. It is a significant portion of his annual income. The Board finds his relationship is more akin to those other owners who operate their own truck. There is no reason to exclude him from the owner-operators who drive their own truck, on the basis of any significantly different community of interest. In *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100, the Board commented upon the natural tendency toward economic dependency in certain situations, the comparability of the particular situation to the economic dependency inherent in an employment relationship, and the appropriateness of considering the individual for membership in a trade union:

[52] ... In the Board's experience, individuals operating vehicles for the delivery or shipment of goods in circumstances where these goods are delivered exclusively or almost exclusively for a single shipper and in accordance with precisely defined conditions, such as is the case in the present circumstances, very frequently become in fact dependent on such contractual and business arrangements. In the present circumstances, this possibility is reinforced by the evidence of the bargaining agent on behalf of a large block of these individuals within the relevant bargaining unit, who indicate that they in fact have become dependent upon the employer in all circumstances.

...

[9] Dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, il y a encore cinq particuliers dont le statut n'a pas été déterminé par l'application de l'alinéa a). Larry Foy (J & L Enterprises Limited) ne conduit pas le camion qu'il loue à Northern, mais il fournit les services d'un chauffeur. Il est aussi propriétaire de huit autres camions. Rien n'indique l'existence d'une dépendance économique assimilable d'emblée à une relation employeur-employé.

[10] Mort Harbicht est propriétaire de Boreal Camp Services & Outfitting Limited, un camp de pêche pour les touristes, et, semble-t-il, le camion appartient également à la société. Le camion est fourni à Northern avec un chauffeur. M. Harbicht a indiqué qu'il tirait 40 % de ses revenus de la location du camion et du chauffeur à Northern. Sans statuer sur le pourcentage particulier du revenu qui entraînera nécessairement l'attribution du statut d'entrepreneur dépendant, et dès lors, celui d'employé en vertu du *Code*, on peut dire qu'en tirant une telle proportion de ses revenus du contrat avec Northern, M. Harbicht se trouve dans une situation comparable à celle d'un employé qui exerce plusieurs emplois à temps partiel. Le pourcentage en question représente une portion importante du revenu annuel de M. Harbicht. Le Conseil conclut que sa relation avec l'entreprise se rapproche davantage de celle des propriétaires qui conduisent leur propre camion. Il n'y a aucune raison d'exclure M. Harbicht du groupe des propriétaires-exploitants qui conduisent leur propre camion en invoquant une communauté d'intérêts sensiblement différente. Dans l'affaire *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100, le Conseil formule des observations au sujet de la tendance naturelle à conclure à l'existence d'une dépendance économique dans certaines situations, du rapprochement à faire entre la situation particulière et l'état de dépendance économique qui est le propre d'une relation employeur-employé et la pertinence de donner au particulier le droit d'adhérer à un syndicat:

[52] ... Selon l'expérience du Conseil, les particuliers qui conduisent des véhicules pour livrer ou expédier des marchandises exclusivement ou presque exclusivement pour le compte d'un seul expéditeur, dans des conditions clairement définies, comme c'est le cas en l'espèce, deviennent très souvent dépendants, dans les faits, de ces ententes contractuelles et commerciales. Dans les circonstances de l'affaire qui nous occupe, cette possibilité est confirmée par la preuve que l'agent négociateur a soumise pour le compte d'une grande partie des membres de l'unité de négociation pertinente, laquelle preuve indique qu'ils sont bel et bien devenus dépendants de l'employeur dans toutes les circonstances.

...

[54] The situation of the dependent contractors under the *Code* must be considered in the context of comparable employment situations. ... **The relevant issue raised by the definition of "dependent contractor" in the *Code* is not whether there is a possibility that individuals under contract to one employer may work for another, but whether they are in fact dependent upon the employer in question and under a contractual obligation to provide duties for that person. In such circumstances, it would appear that the question to be asked is whether economically dependent persons are in such a situation of dependence (*Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)) that they may appropriately be considered for membership in a trade union and have the right to certification under the *Code*. ...**

(pages 23 and 24; emphasis added)

[11] Earl Turner (C.E.T. Holdings Limited) has only one truck with no other source of income such that he is economically dependent upon Northern. He provides a driver along with his truck. These facts would strongly suggest that his economic circumstances are significantly affected by his contractual relationship with Northern. Len Zinovich (Len's Trucking Limited) has only one truck with Northern, which is operated by a driver whom he hired. Len Zinovich operates a sand and gravel business, which uses four tandem trucks. There are no facts that would indicate Len Zinovich is economically dependent upon Northern. Clearwater River Development Corporation, being a community-owned development corporation, displayed no characteristics suggestive of economic dependency. There is no individual who has an ownership interest similar in nature to the other positions in dispute, given that it is a community-based corporation. There are no facts that would indicate any degree of economic dependency of Clearwater River Development Corporation in relation to Northern.

[12] Accordingly, the following individuals (or corporate entities) shall be excluded from the bargaining unit. All of the other disputed positions are to be included.

Excluded Positions

Larry Foy (J & L Enterprises Limited)
Len Zinovich (Len's Trucking Limited)
Clearwater River Development Corporation

[13] The interim order will remain unchanged, with the parties having now been supplied with those

[54] La situation des entrepreneurs dépendants assujettis au *Code* doit être examinée dans le contexte de situations d'emploi comparables... **La question à laquelle il faut répondre dans le contexte de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code* n'est pas de savoir si des particuliers liés par contrat à un employeur peuvent travailler pour un autre employeur, mais plutôt de savoir s'ils sont en fait dépendants de l'employeur en question et s'ils ont l'obligation, en vertu de l'entente conclue avec cet employeur, de travailler pour cette personne. Dans des circonstances du genre, il semblerait que la question à trancher est celle de savoir si la situation de dépendance économique dans laquelle se trouvent des particuliers (*Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)) leur donne le droit d'adhérer à un syndicat et de soumettre une demande d'accréditation aux termes du *Code*...**

(pages 23 et 24; c'est nous qui soulignons)

[11] Earl Turner (C.E.T. Holdings Limited) possède juste un camion et n'a aucune autre source de revenu ce qui le place sous la dépendance économique de Northern. Il fournit les services d'un chauffeur avec le camion. Ces faits indiquent sans contredit que sa situation économique est en grande partie tributaire de sa relation contractuelle avec Northern. Len Zinovich (Len's Trucking Limited) loue un camion à Northern, ainsi que les services d'un chauffeur rémunéré par lui. Il exploite une entreprise de transport de sable et de gravier, pour laquelle il utilise quatre camions tandems. Rien n'indique que Len Zinovich est placé sous la dépendance économique de Northern. Clearwater River Development Corporation, une société de développement communautaire, ne présente aucune caractéristique indiquant l'existence d'une dépendance économique. Aucun particulier ne possède de participation semblable en nature à celle des autres particuliers en cause en l'espèce, vu qu'il s'agit d'une société communautaire. Rien n'indique qu'il existe une quelconque dépendance économique entre Clearwater River Development Corporation et Northern.

[12] En conséquence, les particuliers (ou sociétés) mentionnés ci-après sont exclus de l'unité de négociation. Tous les autres postes en litige doivent être inclus dans l'unité.

Postes exclus

Larry Foy (J & L Enterprises Limited)
Len Zinovich (Len's Trucking Limited)
Clearwater River Development Corporation

[13] L'ordonnance provisoire demeure inchangée, les parties ayant maintenant reçu les précisions demandées

clarifications on exclusions as contained herein. The Board will issue its final order in due course. The union's majority support was unaffected by the Board's above determination respecting the disputed positions. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CIRB no. 156

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1

concernant les postes exclus. Le Conseil rendra son ordonnance définitive en temps opportun. La décision du Conseil exposée précédemment concernant les postes en litige n'a aucune incidence sur l'appui accordé au syndicat par la majorité. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CCRI n° 156

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Frank Eibl et al.,
complainants,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation
and General Workers Union of Canada
(CAW-Canada),
respondent,
and
Air Canada,
employer.

CITED AS: Frank Eibl et al.

Board File: 22520-C

Decision no. 200
November 6, 2002

Duty of fair representation - Seniority rights - Discrimination - Complaints filed by Air Canada employees alleging that the CAW has violated its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code, Part I* - Complainants allege that: (1) the seniority of former Canadian Airlines International (CAIL) and "old" Air Canada employees should have been merged on basis of "end-tailing" rather than "dovetailing," such that former CAIL employees would have been added to seniority list below "old" Air Canada employees; (2) different treatment for crediting seniority favoured former CAIL employees and discriminated against "old" Air Canada employees; (3) the CAW (national) made representations to the arbitrator charged with resolving seniority in favour of dovetailing, thereby not remaining neutral and discriminating against "old" Air Canada employees - Complainants request that arbitral award be overturned and that seniority of former CAIL employees be merged by "end-tailing" with "old" Air Canada staff being placed first - Board is unable to conclude that CAW's conduct reveals any element of discrimination, arbitrariness or bad faith, or that it constitutes, in any way, a violation of section 37 of the *Code* - Board finds that CAW maintained a position of neutrality - The appropriate forum for dealing with the seniority issues are proceedings under section 18.1

Motifs de décision

Frank Eibl et autres,
plaignants,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA-Canada),
intimé,
et
Air Canada,
employeur.

CITÉ: Frank Eibl et autres

Dossier du Conseil: 22520-C

Décision n° 200
le 6 novembre 2002

Devoir de représentation juste - Droits d'ancienneté - Discrimination - Plaintes des employés d'Air Canada alléguant que le TCA a manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I* - Les plaignants allèguent que: 1) la fusion des listes d'ancienneté des employés de Lignes aériennes Canadien International (LACI) et des «anciens» employés d'Air Canada aurait dû se faire par «raboutage» plutôt que par «raccordement», de sorte que les employés de LACI auraient été inscrits sur la liste d'ancienneté après les «anciens» employés d'Air Canada; 2) l'application de règles différentes d'attribution de l'ancienneté a favorisé les employés de LACI au détriment des «anciens» employés d'Air Canada; 3) le TCA (syndicat national) a soumis des observations à l'arbitre chargé de régler la question de l'ancienneté, en faveur du raccordement des listes, s'abstenant dès lors de demeurer impartial et agissant de manière discriminatoire à l'égard des «anciens» employés d'Air Canada - Les plaignants demandent que la décision de l'arbitre soit annulée et que la liste d'ancienneté des employés de LACI soit «raboutée» à celle des «anciens» employés d'Air Canada - Le Conseil n'est pas en mesure de conclure que la conduite du TCA révèle quelque élément arbitraire, de discrimination ou de mauvaise foi, ou qu'elle constitue

(reviewing structure of bargaining units), and such proceedings are in process - Complaints dismissed.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting as a single member pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' representations, the Board is satisfied that the submissions and information before it are sufficient to allow it to consider and decide the matter without holding an oral hearing.

Parties' Representatives of Record

Mr. Frank Eibl et al., for themselves;
Mr. Lewis Gottheil, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada.

I - Background

[1] This decision deals with more than 200 complaints filed in October and November 2001, and which have been consolidated in Board file no. 22520-C. The complaints were filed by employees of Air Canada (the employer) working in the bargaining unit described as the Passenger Sales and Service Unit, and allege violation of the duty of fair representation by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW - Canada) (the CAW or the union).

[2] The complaints result from the merger between Air Canada and Canadian Airlines International (CAIL). In July 2000, Air Canada and CAIL filed an application with the Board seeking a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*, affecting a number of bargaining units including the ones in which the complainants were employed. The Board granted the requested single employer declaration on September 22, 2000, and then initiated the process contemplated by section 18.1 of the *Code*, which requires the Board,

de quelque façon une violation de l'article 37 du *Code* - Le Conseil conclut que le TCA n'a nullement failli à son engagement d'impartialité - La tribune privilégiée pour trancher les questions d'ancienneté est la procédure prévue par l'article 18.1 (révision de la structure des unités de négociation), et cette procédure suit actuellement son cours - Les plaintes sont rejetées.

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Après avoir examiné les arguments des parties, le Conseil est convaincu que les observations et les renseignements dont il dispose suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Repésentants des parties au dossier

M. Frank Eibl et autres, pour leur compte;
M^e Lewis Gottheil, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M^e Maryse Tremblay, pour Air Canada.

I - Contexte

[1] La présente décision porte sur plus de 200 plaintes, déposées en octobre et novembre 2001, qui ont été regroupées pour constituer le dossier du Conseil n° 22520-C. Les plaintes émanent d'employés d'Air Canada (l'employeur) qui font partie de l'unité de négociation des ventes et du service à la clientèle et qui allèguent que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada) (TCA ou le syndicat) a manqué à son devoir de représentation juste.

[2] Les plaintes résultent de la fusion d'Air Canada et de Lignes aériennes Canadien International Ltée (LACI). En juillet 2000, Air Canada et LACI ont saisi le Conseil d'une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*, ayant une incidence sur un certain nombre d'unités de négociation, dont celle des plaignants. Le Conseil a accédé à la demande, le 22 septembre 2000, et a dès lors entamé la procédure prévue à l'article 18.1 du *Code*, en vertu de laquelle le Conseil est tenu, à la suite

following a restructuring of bargaining units pursuant to a single employer declaration, to allow the parties to agree on the composition of bargaining units and other matters, and for the Board to make certain other determinations such as which trade union will represent a newly structured bargaining unit, which collective agreement will apply to the unit, etc. The provisions of section 18.1 of the *Code* read as follows:

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or **seniority rights**, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

de la restructuration d'unités de négociation dans le cadre d'une déclaration d'employeur unique, de permettre aux parties de s'entendre sur la composition des unités de négociation et sur d'autres questions, et de rendre pour sa part un certain nombre de décisions, notamment, de déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation ainsi que laquelle des conventions collectives applicables restera en vigueur. L'article 18.1 du *Code* est libellé comme suit:

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les **droits d'ancienneté** ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéa 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

(emphasis added)

[3] For further details as to the events and Board processes leading up to and including the Board's single employer declaration, please see *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-110.

[4] Following that decision, discussions took place among the parties on the composition of the various bargaining units that comprised the employees of the formerly separate employers that became merged into a single employer. The Board considered the resulting representations of the parties in this regard, and issued a further decision on January 24, 2001 (see *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015). This decision determined, among other matters, that the boundaries of one of the new bargaining units would be as follows:

[91] ... the new Sales and Service unit including all such employees and those within the Aeroplan bargaining unit from the former Air Canada, the Customer Service Unit from Air Canada and the Customer Sales and Service Unit from CAIL, with appropriate exclusions. If a separate entity for Aeroplan is eventually created, the separation of the Aeroplan groups can be considered when such need arises.

(pages 51; and 143,315)

[5] Subsequent to this decision, the two CAW locals representing the former employees of CAIL and Air Canada now in the merged Sales and Services Unit, namely locals 1990 and 2213 respectively, agreed on January 28, 2001 to the following Protocol Agreement, appointing arbitrator Thomas Jolliffe to resolve the seniority issues arising out of the grouping together of the previously separate units. The resulting Protocol Agreement reads as follows:

PROTOCOL AGREEMENT: January 28, 2001

1. The parties to the Letter of Agreement dated the 28th day of September, 2000, with respect to the seniority issue arbitration, agree that the arbitrator, Thomas Jolliffe, will have all the same powers and jurisdiction provided under the *Canada Labour Code* as would the CIRB if it were hearing the matter.

2. The parties also agree that the Award of the arbitrator will be incorporated into an Order of the CIRB under Section 18.1 of the *Code* and shall be final and binding on the parties and the

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

(c'est nous qui soulignons)

[3] Pour obtenir plus de précisions sur le fil des événements et sur les procédures du Conseil jusqu'à la date de la formulation de la déclaration d'employeur unique par le Conseil, il convient de se reporter à la décision *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-110.

[4] À la suite de cette décision, les parties se sont réunies pour discuter de la composition des diverses unités de négociation dont faisaient partie les employés des deux employeurs distincts qui venaient de fusionner pour former un employeur unique. Le Conseil a pris en considération les observations que les parties lui ont soumises à ce propos et il a rendu une autre décision le 24 janvier 2001 (voir *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015), dans laquelle il a notamment défini l'une des nouvelles unités de négociation, comme suit:

[91] ... la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, y compris tous les employés exécutant ces fonctions et les membres de l'unité de négociation de l'Aéropian en place à Air Canada avant la fusion, l'unité des services à la clientèle d'Air Canada et l'unité des préposés aux ventes et aux services à la clientèle de LACI, en tenant compte des groupes et des fonctions exclus. Si une unité distincte composée des employés de la division Aéropian en vient à être créée, la séparation des groupes concernés sera examinée en temps opportun.

(pages 51; et 143,315)

[5] À l'issue de cette décision, les deux sections locales de TCA représentant les anciens employés de LACI et d'Air Canada qui constituent dorénavant la nouvelle unité fusionnée des ventes et du service à la clientèle, à savoir les sections locales 1990 et 2213 respectivement, ont signé, le 28 janvier 2001, le protocole d'entente reproduit ci-après dans lequel elles confient à l'arbitre Thomas Jolliffe le mandat de régler les questions d'ancienneté résultant de la fusion des unités antérieures. Voici le texte de ce protocole d'entente:

PROTOCOLE D'ENTENTE le 28 janvier 2001

1. Les parties à la lettre d'entente datée du 28 septembre 2001 portant sur l'arbitrage de l'intégration des listes d'ancienneté conviennent que l'arbitre, Thomas Jolliffe, est investi de la totalité des pouvoirs et des attributions que le *Code canadien du travail* reconnaît au CCRI.

2. Les parties conviennent également que la décision de l'arbitre sera incorporée dans une ordonnance du CCRI fondée sur l'article 18.1 du *Code* et qu'elle sera finale et exécutoire

employees in the bargaining unit. Any party retains any right it has to seek judicial review of the Award and/or Order.

3. The parties also agree that this Protocol Agreement shall apply to the new Customer Sales and Service bargaining unit (and any crew schedulers who may retain seniority rights in the CSSA bargaining unit) as finally determined by the CIRB as a consequence of CIRB decision no. 104.

4. The parties also agree that following the completion of the seniority arbitration with respect to the new Customer Sales and Service bargaining unit they will commence the arbitration with respect to the crew resource utilization In-Flight Service bargaining unit, pursuant to the same terms and conditions as contained in the above mentioned Letter of Agreement and this Protocol Agreement and before arbitrator Thomas Jolliffe.

5. The above mentioned Letter of Agreement and this Protocol Agreement will be incorporated into an Order of the CIRB to be issued pursuant to Section 18.1(2)(b) of the *Code*.

[6] The Letter of Agreement of September 28, 2000, referred to in the above Protocol Agreement, reflects, among other things, an undertaking on the part of the employer to take no position on the merits of the seniority issues. The text of the Letter of Agreement follows:

**Letter of Agreement
Air Canada
and
CAW-Canada and its Local 2213 and 1990**

The Company will take no position on the merits of the seniority issue as this is a matter as between the two local unions. The Company will participate in the proceedings on this issue to the extent considered appropriate by the arbitrator; to provide information to the parties (and/or the arbitrator) and/or in order to protect any operational interests it may have in the outcome. The Company will immediately provide to both local unions detailed information on the seniority lists at Air Canada and CAIL as those lists stood on January 3, 2000.

The Company agrees to pay the cost of any arbitrator appointed and agrees to be bound by the outcome.

Until such time as the seniority issue is resolved as provided for above two separate seniority lists will be maintained and administered.

Dated in Toronto this 28th day of September, 2000.

[7] Arbitrator Jolliffe rendered his award on September 25, 2001 in *Re Air Canada* and *C.A.W.-*

pour les parties et les employés compris dans l'unité de négociation. Les parties conservent le droit de demander le contrôle judiciaire de la décision ou de l'ordonnance, ou des deux.

3. Les parties conviennent également que le présent protocole d'entente s'applique à la nouvelle unité de négociation des ventes et du service à la clientèle (ainsi qu'aux régulateurs d'équipage qui ont conservé des droits d'ancienneté au sein de l'unité PVSC) qui sera définie de manière définitive par le CCRI en application de la décision n° 104.

4. Les parties conviennent également que, à l'issue de la procédure d'arbitrage visant l'intégration des listes d'ancienneté des membres de la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, l'arbitre Jolliffe sera appelé à trancher la question de l'ancienneté des membres de l'unité de négociation Utilisation des ressources PNC, Service en vol, selon les modalités définies dans la lettre d'entente mentionnée ci-dessus ainsi que dans le présent protocole d'entente.

5. La lettre d'entente mentionnée ci-dessus ainsi que le présent protocole d'entente seront incorporés dans une ordonnance du CCRI, en vertu de l'alinéa 18.1(2)(b) du *Code*.

(traduction)

[6] La lettre d'entente du 28 septembre 2000, à laquelle renvoie le protocole d'entente reproduit au paragraphe précédent, indique, notamment, que l'employeur s'engage à ne pas faire valoir son point de vue sur le bien-fondé des questions d'ancienneté. Le texte de cette lettre est reproduit ci-après:

**Lettre d'entente
Air Canada
et
TCA-Canada et les sections locales 2213 et 1990**

La société s'engage à ne pas faire valoir son point de vue sur le bien-fondé de la question de l'ancienneté, car cette affaire concerne les deux sections locales. La société participera à l'instance visant à trancher cette question dans la mesure jugée nécessaire par l'arbitre, pour fournir des renseignements aux parties (ou à l'arbitre) ou afin de protéger les intérêts opérationnels qu'elle pourrait avoir dans l'issue de l'affaire. La société fournira sans tarder aux deux sections locales des renseignements circonstanciés au sujet des listes d'ancienneté d'Air Canada et de LACI qui existaient le 3 janvier 2000.

La société accepte de prendre en charge le coût de l'arbitre désigné et convient d'être liée par sa décision.

En attendant que l'arbitre se prononce sur la question de l'ancienneté selon les modalités énoncées ci-dessus, la société convient de maintenir deux listes d'ancienneté distinctes.

Fait à Toronto, ce 28^e jour de septembre 2000.

(traduction)

[7] L'arbitre Jolliffe a rendu sa décision le 25 septembre 2001 dans l'affaire *Re Air Canada* and

Canada National (2001), 101 L.A.C. (4th) 1. It is not necessary for the present purposes to reproduce it here in its entirety; the following two excerpts, however, reflecting the "bottom line" of the award, are pertinent:

I conclude that the seniority of the two agent groups which will form the new sales and service unit should be integrated, dovetailed, on the basis of the affected employees bringing their seniority dates with them, being not persuaded that entailing or any ratio integration should be applied. ...

...

As I say, with respect to these two bargaining units as a whole, Locals 2213 and 1990, I direct that their seniority be dovetailed on the basis of the seniority dates their members brought with them to the merger. ...

(pages 60-61)

II - The Complaints

[8] It is against this background that 205 employees filed complaints alleging that the CAW was in breach of its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code*, as a result of the positions it took during the arbitration proceedings. The complaints are not directed against either of the CAW's two constituent locals, 1990 and 2213, but rather against the CAW as a national organization.

[9] The complaints have three common and recurring themes. Firstly, the complainants maintain that the seniority of the previously separate groups of the former CAIL and the "old" Air Canada employees should have been merged on the basis of "end-tailing" rather than "dovetailing," with the result that the former CAIL employees would have been added to the seniority list at the end of the "old" Air Canada employees (note: the term "old" will be used to designate the Air Canada employees prior to the merger), as opposed to all employees being merged together on the basis of their seniority dates as per arbitrator Jolliffe's award. Secondly, the complainants allege that the former CAIL employees have been favoured by the process on the basis that former CAIL employees' overall seniority was credited from their original date of hire by CAIL, regardless of which unit they might have worked in from time to time, while the "old" Air Canada employees' seniority was credited only from the date of their entry into the CAW bargaining unit, and prior service with Air Canada in other Air Canada units was not credited. The complainants view this alleged

C.A.W.-Canada National (2001), 101 L.A.C. (4th) 1 (Jolliffe). Il n'est pas nécessaire, aux fins de la présente décision, d'en reproduire le texte intégralement; les deux passages suivants, qui exposent la «teneur» de la décision, revêtent toutefois de l'importance:

Je conclus que les listes d'ancienneté des deux groupes d'agents qui formeront la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle devraient être raccordées, chacun des employés en cause conservant l'ancienneté acquise, car il n'a pas été établi à ma satisfaction que le raboutage des listes ou l'établissement d'un ratio étaient les solutions à retenir...

...

Comme je l'ai déjà mentionné, en ce qui concerne ces deux unités de négociation dans l'ensemble, à savoir les sections locales 2213 et 1990, j'ordonne le raccordement des listes d'ancienneté en fonction de la date d'ancienneté de chacun des employés concernés avant la fusion.

(pages 60-61; traduction)

II - Les plaintes

[8] C'est dans ce contexte que 205 employés ont déposé des plaintes alléguant que le TCA avait manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*, en raison de l'optique qu'il avait fait valoir durant la procédure d'arbitrage. Les plaintes visent non pas l'une ou l'autre des sections locales 1990 et 2213, mais l'organisation nationale du TCA.

[9] Les plaignants formulent trois doléances communes. En premier lieu, ils soutiennent qu'on aurait dû procéder par «raboutage» des listes d'ancienneté des groupes distincts d'employés de LACI et d'Air Canada plutôt que par «raccordement» afin que les anciens employés de LACI soient inscrits sur la liste après les «anciens» employés d'Air Canada (nota: on utilisera le mot «anciens» pour désigner les employés d'Air Canada avant la fusion), au lieu d'amalgamer tous les employés en utilisant la date d'ancienneté de chacun, en application de la décision de l'arbitre Jolliffe. En deuxième lieu, les plaignants allèguent que les employés de LACI ont été favorisés du fait qu'ils ont conservé l'ancienneté acquise à compter de leur date initiale d'emploi par LACI, peu importe la ou les unités auxquelles ils ont appartenu de temps à autre, alors que l'ancienneté des «anciens» employés d'Air Canada a été calculée à partir de la date à laquelle ils ont été inclus dans l'unité de négociation du TCA et que le service antérieur chez Air Canada en tant que membres d'autres unités de négociation n'a pas été pris en considération. Les plaignants qualifient de discriminatoire ce

different treatment of “old” Air Canada employees as discriminatory. Some complainants also allege that former CAIL employees were allowed, while employed by CAIL, to continue accumulating seniority while on lay-off status and on maternity leave, while “old” Air Canada employees were not, resulting in former CAIL employees having more seniority than “old” Air Canada employees, for otherwise equivalent periods of employment. Thirdly, some of the complainants allege that the CAW (national), although it had made a commitment to remain neutral during the arbitration proceedings and allow representations to be made only by its constituent locals 1990 and 2213, did in fact make representations to the arbitrator in favour of dovetailing, thereby favouring local 1990’s position on behalf of former CAIL employees, to the detriment of local 2213’s position on behalf of “old” Air Canada employees, and thereby discriminating against the “old” Air Canada employees.

[10] By way of remedial action, most complainants request that the Jolliffe arbitral award be overturned and that the seniority of former CAIL employees be merged by “end-tailing” with “old” Air Canada staff being placed first and former CAIL staff being placed after.

III - Position of the Union

[11] The CAW (the national organization) takes the position that even if it were true that arbitrator Jolliffe issued an unfair decision, which it denies, this does not constitute a *prima facie* violation of the *Code*, and that this aspect of the complaint should be dismissed. It also maintains that the allegations as to its conduct during the arbitration proceedings are ill-founded and ought to be dismissed.

[12] The union explained that at the outset of the arbitration proceedings its counsel intended to maintain a watching brief only, and did not intend to take a position on the merits of the seniority integration question, preferring to have each local union advance its respective position on the matter. It is only when local union 2213 filed a submission before the arbitrator, purporting “to assert what the position of the National Union was on the issue of seniority integration,” that the national union decided to clarify the issue. Originally, the union asked Local 2213, both verbally and in writing, to withdraw the objectionable

traitement prétendument différent des «anciens» employés d’Air Canada. Un certain nombre de plaignants soutiennent aussi que les employés de LACI ont été autorisés, quand ils travaillaient pour LACI, à continuer d’accumuler de l’ancienneté lorsqu’ils étaient en situation de licenciement et en congé de maternité, alors que les «anciens» employés d’Air Canada n’ont pas eu ce loisir, ce qui fait que les employés de LACI ont plus d’ancienneté que les «anciens» employés d’Air Canada pour des périodes d’emploi par ailleurs équivalentes. En troisième lieu, des plaignants prétendent qu’en dépit du fait qu’il s’était engagé à demeurer impartial durant la procédure d’arbitrage et à laisser les sections locales 1990 et 2213 à faire valoir leur point de vue respectif, le TCA (syndicat national) a soumis des observations à l’arbitre en faveur du raccordement des listes d’ancienneté, favorisant ainsi la position de la section locale 1990 représentant les employés de LACI au détriment de celle de la section locale 2213 représentant les «anciens» employés d’Air Canada, qui se trouvent ainsi à avoir été victimes de discrimination.

[10] À titre de mesure de redressement, les plaignants demandent pour la plupart au Conseil d’annuler la décision de l’arbitre Jolliffe et d’ordonner que la liste d’ancienneté des employés de LACI soit «raboutée» à celle des «anciens» employés d’Air Canada pour que ces derniers y occupent la première place.

III - Position du syndicat

[11] Le TCA (syndicat national) fait valoir que, même s’il s’avérait que l’arbitre Jolliffe a rendu une décision injuste, ce qui n’est pas le cas selon lui, on ne saurait affirmer qu’il y a eu violation du *Code* de prime abord, et cet aspect de la plainte devrait être rejeté. Il soutient également que les allégations relatives à sa conduite durant la procédure d’arbitrage sont sans fondement et qu’elles se doivent aussi d’être rejetées.

[12] Le syndicat précise qu’au début de la procédure d’arbitrage, le procureur du TCA prévoyait s’en tenir à un rôle d’observateur et n’avait nullement l’intention de faire valoir son point de vue sur le bien-fondé de la question de l’intégration des listes d’ancienneté, préférant laisser chaque section locale défendre sa propre position sur la question. C’est seulement quand la section locale 2213 a déposé des observations auprès de l’arbitre, dans lesquelles elle prétendait «exposer le point de vue du syndicat national sur la question de l’intégration des listes d’ancienneté», que le syndicat national a pris la décision de mettre les choses au clair.

statement from its submission to the arbitrator, and it was only when Local 2213 did not act on its request that the union decided to write to arbitrator Joliffe to correct the record.

[13] The national union's letter in this regard, dated March 9, 2001, is reproduced below in its entirety:

March 9, 2001

...

Re: Air Canada and CAW-Canada and its Locals 2213 and 1990

I acknowledge receipt of the submissions of CAW-Canada Locals 2213 and 1990 regarding the integration of seniority lists and rights of affected employees of Air Canada and CAIL. The submissions of CAW Local 2213 were delivered in the form of an opening brief and letter dated February 12, 2001 and secondly in the body of a more comprehensive arbitration brief received March 2, 2001.

I also acknowledge that the CAW-Canada (National Union) is committed to its role of acting in the context of a "watching brief".

That being said, however, there are two passages in the materials of CAW-Canada Local 2213 which call out for an intervention by the National Union, and may not be left unchallenged.

PART I

First, in his letter dated February 12th, 2001, counsel for CAW-Canada Local 2213 states as follows:

"Indeed, when other trade unions have merged with the CAW union itself, the staff employees that come to the CAW in the merger are entitled for seniority purposes relating to layoff, recall and job posting with the current CAW employees. This principle is one that is followed by the CAW itself and its staff union."

It is my respectful submission that this is not a correct statement as it pertains to the CAW-Canada National Union.

It is well known throughout our Union, including the staff of the Union, that the position of the CAW-Canada, National Union, regarding the integration of seniority rights upon the completion of a merger of another union with the CAW-Canada, or in the circumstance of the merger of two or more unionized operations, businesses or services etc. is that a dovetail of seniority rights ought to occur, for all purposes, including layoff, recall and job security.

This position has been asserted by the National Union (as an employer) in its dealings with the CAW-Canada Staff Union, formally known as the Union of Canadian CAW Staff

Le syndicat a commencé par demander à la section locale 2213, de vive voix et par écrit, de ne pas inclure l'affirmation jugée inexacte dans les observations destinées à l'arbitre, et c'est seulement lorsque la section locale a refusé de donner suite à sa demande que le syndicat a décidé d'écrire à l'arbitre Joliffe pour faire une mise au point.

[13] La lettre datée du 9 mars 2001 adressée à l'arbitre à cet égard est reproduite intégralement ci-après:

Le 9 mars 2001

...

Objet: Air Canada et TCA-Canada et les sections locales 2213 et 1990

J'accuse réception des observations soumises par les sections locales 2213 et 1990 de TCA-Canada au sujet de l'intégration des listes et des droits d'ancienneté des employés concernés d'Air Canada et de LACI. Les observations de la section locale 2213 sont exposées dans un mémoire introductif et une lettre datée du 12 février 2001, ainsi que dans un mémoire d'arbitrage plus exhaustif reçu le 2 mars 2001.

J'atteste également que TCA-Canada (syndicat national) entend demeurer un observateur dans cette affaire.

Cela étant dit, les documents de la section locale 2213 de TCA-Canada renferment toutefois deux affirmations qui ne peuvent être passées sous silence et relativement auxquelles le syndicat national se doit d'intervenir.

PARTIE I

En premier lieu, dans sa lettre datée du 12 février 2001, le procureur de la section locale 2213 déclare ce qui suit:

«En fait, quand d'autres syndicats ont fusionné avec le TCA à proprement dire, les listes d'ancienneté des employés ainsi intégrés au syndicat ont été raboutées à celle des employés déjà représentés par le TCA aux fins des licenciements, des rappels et de l'affichage des postes. C'est là l'un des principes appliqués par le TCA et par le syndicat du personnel.»

Je fais respectueusement valoir que cette affirmation est erronée en ce qui concerne le syndicat national de TCA-Canada.

Les syndiqués et les employés du syndicat savent tous pertinemment que, eu égard à l'intégration des droits d'ancienneté à la suite d'une fusion avec un autre syndicat, ou dans le cadre de la fusion de plusieurs activités, entreprises ou services syndiqués, notamment, le syndicat national de TCA-Canada est partisan du raccordement des droits d'ancienneté, à toutes fins utiles, dont les licenciements, les rappels et la sécurité d'emploi.

C'est l'optique que le syndicat national (en sa qualité d'employeur) a fait valoir au syndicat du personnel de TCA-Canada, anciennement le syndicat des représentants du

Representatives, upon the merger of a number of unions with the National Union over the past several years.

The CAW-Canada Staff Union did not accept the position asserted by the CAW-Canada National Union in the course of bargaining the subsisting collective agreement between the National Union and the CAW-Canada Staff Representatives Union. The Staff Union took the position it did for its own reasons and the CAW-Canada National Union does not seek to impugn the motives or position of the Staff Union in this regard by writing this particular letter. However, we do wish to set the record straight for the benefit of the parties to this current proceeding, and the Chair.

From the perspective of the CAW-Canada National Union, a dovetail integration of seniority rights for all purposes has been the principled position it has asserted generally speaking, over the course of several union mergers and in the context of many circumstances of employee intermingling upon a sale, merger or transfer of operations of business. However, it was not a position the National Union was prepared to assert to the point of a lockout in the course of bargaining the subsisting agreement with the Staff Union. Accordingly, Article 7.03 of the current collective agreement provides what it does in relation to the treatment of seniority rights of Staff Representatives from other organizations joining the CAW-Canada due only to the position of the staff union. In any event, Article 7.03 does not reflect the position of the National Union as asserted throughout negotiations, and in labour relations generally. We advised Mr. Caley of our concerns regarding the impugned paragraph in his February 12, 2001 letter by way of a telephone conversation on February 16, 2001. On February 20, 2001 we confirmed our concerns in writing and asked that Mr. Caley withdraw the impugned paragraph. CAW-Canada Local 2213 has elected not to withdraw what we are constrained to say is a clearly erroneous statement of the position of the National Union. Accordingly, we are compelled to write this letter.

PART II

At paragraph 111 of the comprehensive arbitration brief of CAW-Canada Local 2213 the following is stated:

"It is the CAW-Canada's position in the auto sector that, when plants are merged or closed and there is a large scale relocation of employees as a result, only those who actually bring their job with them to the new plant are allowed to maintain their seniority. Those who do not bring any work are entailed. There is no reason to assert something different here."

In our view the above noted reliance on the CAW-Canada National Union's purported position is misguided. In the particular circumstances of the merge of Air Canada and CAIL, the CAW-Canada has bargained a no involuntary layoff guarantee which lasts until March 27th, 2004. In this respect, see paragraph 1 of the September 28, 2000 Memorandum of Understanding between Air Canada and CAW-Canada and its Local 2213 which states:

personnel de TCA-Canada, à l'occasion de la fusion d'un certain nombre de syndicats avec le syndicat national au cours des dernières années.

Le syndicat du personnel de TCA-Canada a rejeté cette optique lors de la négociation de la convention collective qui liait encore le syndicat national au syndicat des représentants du personnel de TCA-Canada. Le syndicat du personnel a adopté un point de vue différent pour des raisons qui lui appartiennent, et le syndicat national de TCA-Canada n'entend pas, par la présente, attaquer les motifs ou le point de vue du syndicat du personnel sur la question. Nous souhaitons toutefois tirer les choses au clair pour le bénéfice des parties à l'affaire en cours et du président.

En ce qui concerne le syndicat national de TCA-Canada, l'intégration des droits d'ancienneté par raccordement des listes est, à toutes fins utiles, le principe qui a généralement été appliqué lors de plusieurs fusions syndicales ainsi que dans les nombreux cas où il y a eu intégration d'employés à la suite de la vente, de la fusion ou du transfert d'entreprises. Cependant, le syndicat national n'était pas disposé à faire valoir cette optique jusqu'à ce qu'il y ait impasse dans les négociations avec le syndicat du personnel visant le renouvellement de la convention collective qui était encore en vigueur. Cela explique le libellé de l'article 7.03 de la convention collective applicable pour ce qui touche les droits d'ancienneté des représentants du personnel issu d'associations qui fusionnent avec TCA-Canada. Quoi qu'il en soit, l'article 7.03 ne correspond pas au point de vue que le syndicat national a fait valoir dans le cadre des négociations et dans le contexte des relations de travail en général. Nous avons téléphoné à M^e Caley le 16 février 2000 pour lui faire part de nos doléances au sujet du passage argué de faux de sa lettre datée du 12 février 2001. Le 20 février 2001, nous avons confirmé nos craintes par écrit et avons demandé à M^e Caley de ne pas inclure le passage en question. La section locale 2213 de TCA-Canada a décidé de ne pas retirer l'énoncé que nous nous voyons contraints de qualifier de description manifestement erronée de la position du syndicat national. C'est ce qui nous a motivés à écrire la présente lettre.

PARTIE II

On peut lire ce qui suit au paragraphe 111 du mémoire d'arbitrage détaillé de la section locale 2213 de TCA-Canada:

«Lorsque la fermeture ou la fusion d'usines occasionne la réinstallation d'un grand nombre d'employés dans le secteur de l'automobile, TCA-Canada applique généralement le principe selon lequel seuls ceux qui continuent d'occuper leur emploi antérieur dans la nouvelle usine ont le droit de conserver leur ancienneté. Les autres se retrouvent à la fin de la liste d'ancienneté. Il n'y a donc aucune raison de préconiser une optique différente en l'espèce».

Nous sommes d'avis que la section locale 2213 fait erreur en s'appuyant sur la prétendue optique du syndicat national de TCA-Canada. Dans les circonstances particulières de la fusion d'Air Canada et de LACI, TCA-Canada a obtenu la garantie qu'il n'y aurait aucun licenciement technique avant le 27 mars 2004. À cet égard, voir le premier paragraphe du protocole d'entente conclu le 28 septembre 2000 entre Air Canada, TCA-Canada et la section locale 2213, où l'on peut lire ce qui suit:

"Employment Security: Air Canada commits that no employee covered by this Memorandum who was employed by Air Canada as of the date of advice of ratification will be subject to involuntary layoff from their Base, or involuntary relocation from their Base until March 27, 2004."

I write to clarify that in circumstances where there are no layoffs following the merger of two employers and the intermingling of two groups of workers, it has been and remains the position of the National Union that all positions on the seniority lists in question be dovetailed.

As I have advised earlier, I am not available to attend the hearings in this matter set during the week of March 12, 2001. Indeed, I am out of the country between March 10th and 24th, 2001. A representative from my office shall be in attendance at the meetings held in Toronto next week.

We reserve the right to attend before you at an appropriate time to address these matters orally. I shall inquire of counsel for the Local Unions what they believe an appropriate time may be to address these concerns.

Thank you for your attention to this letter.

Yours truly,
(s) Lewis Gottheil
Counsel, CAW-Canada

[14] The CAW also filed a written submission before arbitrator Jolliffe, which, essentially, developed in more detail the themes reflected in the letter reproduced above. It is not necessary to reproduce the submission here.

[15] None of the complainants has filed a response in rebuttal of the reply to the complaints filed by CAW Local 2213.

IV - Related Proceedings

[16] Neither CAW's Local 1990 nor Local 2213 filed representations with respect to these complaints, although it is noteworthy that in other proceedings before the Board (see Board file no. 21318-C), each of these locals filed submissions addressing the Jolliffe award, as did the CAW (National) and Air Canada. On October 11, 2001, the CAW (National) wrote to the Board in file no. 21318-C, for the purpose of formally filing the Jolliffe award with the Board, and asking that the award be incorporated into a Board order under section 18.1 of the *Code*. CAW's Local 1990 wrote to the Board on October 12, 2001, asking it to proceed with the CAW's (National) request to incorporate the

«Sécurité d'emploi: Air Canada s'engage à ce qu'aucun employé visé par le présent protocole qui était employé par Air Canada à la date de l'avis de ratification ne fasse l'objet d'un licenciement technique à sa base d'attache, ou ne soit contraint à une réinstallation avant le 27 mars 2004».

Je tiens à vous préciser que, lorsque la fusion de deux employeurs et l'intégration des deux groupes de travailleurs n'entraînent aucun licenciement, le syndicat national est partisan depuis toujours du raccordement des listes d'ancienneté.

Ainsi que je l'ai indiqué précédemment, je ne suis pas en mesure d'assister à l'audition de l'affaire durant la semaine du 12 mars 2001. Je serai en fait à l'extérieur du Canada entre le 10 et le 24 mars 2001. Un représentant de mon cabinet assistera aux réunions qui auront lieu à Toronto la semaine prochaine.

Nous nous réservons le droit de vous exposer de vive voix, au moment jugé opportun, notre point de vue sur ces questions. J'entends communiquer avec les procureurs des sections locales pour déterminer les dates qui pourraient leur convenir à cette fin.

Je vous remercie de l'attention que vous ne manquerez pas de porter à la présente lettre.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.
(s) M^e Lewis Gottheil
TCA-Canada

(traduction)

[14] Le TCA a également soumis des observations écrites à l'arbitre Jolliffe, dans lesquelles, essentiellement, il expose de façon plus détaillée les points de vue exprimés dans la lettre reproduite au paragraphe précédent. Il n'est cependant pas nécessaire de reproduire ces observations en l'espèce.

[15] Aucun des plaignants n'a formulé d'observations en réfutation de la réponse aux plaintes déposées par la section locale 2213 de TCA.

IV - Instances connexes

[16] Les sections locales 1990 et 2213 se sont abstenues de soumettre des observations relativement à ces plaintes, mais il convient de préciser que, dans les autres instances devant le Conseil (voir le dossier du Conseil n° 21318-C), elles ont toutes deux présenté des observations au sujet de la décision Jolliffe, à l'instar de TCA (syndicat national) et d'Air Canada. Le 11 octobre 2001, le TCA (syndicat national) a adressé une lettre au Conseil relativement au dossier n° 21318-C, aux fins de déposer officiellement la décision Jolliffe en vue de son incorporation dans une ordonnance du Conseil en vertu de l'article 18.1 du *Code*. La section locale 1990 de TCA a écrit au Conseil le 12 octobre 2001 afin qu'il

award into an order of the Board. This was also Air Canada's position, as reflected in its letter of October 16, 2001 in file no. 21318-C.

[17] CAW's Local 2213, however, did not share this position. On October 17, 2001, it filed an application with the Board asking for reconsideration of the Jolliffe award. It also filed an application for judicial review of the award before the Federal Court of Canada. On October 16, 2001, the Board had advised the parties that it would accept further submissions on the issue of the Jolliffe award with a final deadline for rebuttals of October 24, 2001.

[18] In a further development, the CIRB was advised on May 6, 2002, by counsel for the CAW (National), that CAW locals 1990, 2213 and 4236 had merged into a newly constituted CAW local, namely CAW local 2002.

[19] On July 15, 2002, and again on October 11, 2002, the Board advised the parties that it would not begin proceedings in the Jolliffe seniority award until after all of the issues arising out of the Mitchnick award concerning Air Canada's pilots had been finalized, since many similar principles could be invoked (see Board file no. 22220-C concerning pilots). As of yet, these issues have not all been finalized.

V - Analysis and Decision

[20] Section 37 of the *Code* reads as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[21] The complainants have not advanced a definition of their understanding of the word "discriminatory." In order for a complaint be filed pursuant to section 37 of the *Code*, it must be demonstrated that the respondent has acted, to use the words of the *Code*, "in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith," in its representation of the complainants in the matter that is the subject of the complaint. These terms have been

accède à la demande de TCA (syndicat national) d'incorporer la sentence arbitrale dans une ordonnance du Conseil. C'est aussi le point de vue qu'a fait valoir Air Canada, dans la lettre datée du 16 octobre 2001 adressée au Conseil relativement au dossier n° 21318-C.

[17] Or, la section locale 2213 de TCA ne partage pas cet avis. Le 17 octobre 2001, ses représentants ont adressé au Conseil une demande de réexamen de la décision Jolliffe, en plus de déposer une demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour fédérale du Canada. Le 16 octobre 2001, le Conseil a informé les parties qu'il acceptait de recevoir leurs observations supplémentaires sur la question de la décision Jolliffe, fixant au 24 octobre 2001 le délai final pour la communication des réfutations.

[18] Fait nouveau, le CCRI a été informé par le procureur de TCA-Canada (syndicat national), le 6 mai 2002, que les sections locales 1990, 2213 et 4236 s'étaient fusionnées pour former la nouvelle section locale 2002.

[19] Le 15 juillet 2002, et à nouveau le 11 octobre 2002, le Conseil a informé les parties qu'il n'entendait pas se pencher sur la décision Jolliffe, ayant pour objet l'intégration des listes d'ancienneté, avant que toutes les questions découlant de la décision Mitchnick applicable aux pilotes d'Air Canada n'aient été réglées, étant donné qu'un grand nombre de principes semblables pouvaient être invoqués (voir le dossier du Conseil n° 22220-C concernant les pilotes). Or, il se trouve que ces questions n'ont pas encore été complètement réglées.

V - Analyse et décision

[20] L'article 37 du *Code* est libellé comme suit:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[21] Les plaignants n'ont pas donné de précisions sur le sens qu'ils attribuaient au mot «discriminatoire». Pour déposer une demande fondée sur l'article 37 du *Code*, il est nécessaire de démontrer que l'intimé a agi, pour reprendre les termes du *Code*, «de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi» dans l'exercice des droits reconnus aux plaignants dans l'affaire qui est l'objet de la plainte. Ces termes ont été définis au cours

defined over the years in numerous Board decisions to mean certain types of conduct.

[22] The concept of arbitrariness may be summarized as follows:

8.376. Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one's mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. Flagrant errors consistent with a non-caring attitude may also be arbitrary, but not honest mistakes, errors of judgment or even negligence. ...

(Jeffrey Sack et al., *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, 3rd ed., Vol. 2 (Markham: Butterworths, 1997), page 8.208)

[23] The Board and its predecessor, the CLRB, have adopted this definition in previous decisions (see *André Gingras* (1994), 94 di 118; and 94 CLLC 16,059 (CLRB no. 1070); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304); and *Vergel Bugay et al.*, [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034).

[24] With respect to discrimination, the Board has adopted the following definition provided by the Nova Scotia Labour Relations Board in *Daniel Joseph McCarthy*, [1978] 2 Can LRBR 105:

In our opinion the word "discriminatory" in this context means the application of membership rules to distinguish between individuals or groups on grounds that are illegal, arbitrary or unreasonable. A distinction is most clearly illegal where it is based on considerations prohibited by the *Human Rights Act*, S.N.S. 1969, c. 11, as amended: a distinction is arbitrary where it is not based on any general rule, policy or rationale; and a distinction may be said to be unreasonable where, although it is made in accordance with a general rule or policy, the rule or policy itself is one that bears no fair and rational relationship with the decision being made. The classic example is a rule excluding all applicants with red hair from some position.

(page 108; see also *Clarence Hynes et al.* (1988), 75 di 39; and 88 CLLC 16,056 (CLRB no. 708); and *Vergel Bugay et al.*, *supra*)

[25] The CLRB has also stated that discriminatory conduct would occur where a union agreed to collective agreement provisions that distinguished between classes

des années dans un grand nombre de décisions du Conseil et ils s'entendent de certains types de conduite.

[22] La notion de conduite arbitraire peut être résumée comme suit:

8.376. Une conduite arbitraire a été décrite comme le fait de ne pas mettre l'accent sur le bien-fondé de l'affaire ou vérifier les preuves ou d'agir en fonction des preuves connues ou encore mener une enquête valable afin d'obtenir des renseignements pour justifier une décision; elle a également été décrite comme le fait de tenir compte de facteurs ou de principes non pertinents ou d'agir avec indifférence et de façon expéditive, ou de façon capricieuse ou désinvolte, ou pour la forme. Des erreurs flagrantes concordant avec une attitude désinvolte peuvent également être arbitraires, mais pas des erreurs honnêtes, des erreurs de jugement ou même la négligence...

(Jeffrey Sack et autres, *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, 3^e édition, tome 2, Markham, Butterworths, 1997, page 8.208; traduction)

[23] Le Conseil et son prédécesseur, le CCRT, ont fait leur cette définition dans des décisions antérieures (voir *André Gingras* (1994), 94 di 118; et 94 CLLC 16,059 (CCRT n° 1070); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304); et *Vergel Bugay et autres*, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034)).

[24] Sur la question de la discrimination, le Conseil a fait sienne la définition suivante énoncée par la Commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse dans l'affaire *Daniel Joseph McCarthy*, [1978] 2 Can LRBR 105:

Selon nous, le terme «discriminatoire» se rapporte dans le présent contexte aux règles concernant l'adhésion qui sont appliquées différemment selon les personnes ou les groupes pour des motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables. Une distinction est manifestement illégale lorsqu'elle est fondée sur des caractéristiques interdites par la *Human Rights Act* (Loi sur les droits de la personne), S.N.S. 1969, c. 11, dans sa version modifiée; une distinction est arbitraire lorsqu'elle n'est pas fondée sur une règle, une politique ou un motif d'ordre général; et une distinction peut être considérée comme déraisonnable lorsque, même si elle est faite en vertu d'une règle ou d'une politique générale, la règle ou la politique elle-même n'a aucun rapport juste ou raisonnable avec la décision prise. L'exemple classique serait une règle qui dit que tous les rouquins n'ont pas le droit de postuler certains postes.

(page 108; traduction; voir aussi *Clarence Hynes et autres* (1988), 75 di 39; et 88 CLLC 16,056 (CCRT n° 708); et *Vergel Bugay et autres*, précitée)

[25] Le CCRT a également déclaré qu'il y a conduite discriminatoire lorsque le syndicat consent à incorporer dans la convention collective des dispositions qui

of employees on some ground that was unfair or irrational (see *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CLRB no. 403)).

[26] The notion of bad faith has also been defined in previous decisions of the Board. In *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; and 95 CLLC 220-064 (CLRB no. 1127), the CLRB defined bad faith as follows:

“Bad Faith” refers to a subjective state of mind or conduct which has been motivated by ill-will, hostility, dishonesty, malice, personal animosity, political revenge, lack of fairness or impartiality, lack of total honesty such as withholding information, flagrant dishonesty such as lying, or sinister purposes. ...

... The primary focus in a section 37 complaint is on the conduct of the union and of its officers and agents. ...

(pages 105-106; and 143,559)

[27] Bad faith was further defined in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162), as follows:

Bad faith refers to a subjective state of mind or conduct. It arises in circumstances where a union representative acts fraudulently, or for improper motives, or out of personal hostility or revenge. Bad faith occurs, as well, where the union, in its representative capacity, acts dishonestly or deceitfully. Likewise it is present where the failure to represent is for sinister purposes (see *Brenda Haley*, *supra*, at page 324; and *Abdel Elejel*, [1985] OLRB Rep. June 841, at page 852).

(pages 96; 36 and 143, 377)

[28] Based on the information before it, the Board is unable to conclude that the CAW's conduct during the Jolliffe arbitration proceedings reveals any element of discrimination, arbitrariness or bad faith, or that it constitutes, in any way, a violation of section 37 of the *Code*. On the contrary, the Board is of the view that the CAW maintained a position of neutrality throughout the process. It was only after it became aware that CAW's Local 2213 purported to advance the national union's general position with respect to mergers of seniority lists, a position that the CAW felt was inaccurate, that it decided to clarify matters before the arbitrator. Even then, the information presented to arbitrator Jolliffe does not reveal that the CAW took a position specifically addressing the particulars of the case before

établissent des distinctions entre des catégories d'employés pour des motifs jugés injustes ou irrationnels (voir *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403)).

[26] La notion de mauvaise foi a également été définie dans des décisions antérieures du Conseil. Dans l'affaire *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127), le CCRT a énoncé la définition suivante:

La «mauvaise foi» désigne un état d'esprit subjectif ou une conduite subjective motivée par de la mauvaise volonté, de l'hostilité, de la malhonnêteté, de la malice, une animosité personnelle, une vengeance politique, un manque d'équité ou d'impartialité, un manque de franchise qui incite à dissimuler des renseignements, une absence manifeste de franchise qui pousse à mentir ou par des motifs sinistres...

... Dans une plainte fondée sur l'article 37, il faut examiner surtout la conduite du syndicat et de ses dirigeants et agents...

(pages 105; et 143,559)

[27] La notion de mauvaise foi est aussi définie dans l'affaire *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162):

La mauvaise foi s'entend d'un état d'esprit ou d'un comportement subjectif. Elle survient quand un représentant syndical agit frauduleusement ou pour des motifs illégitimes, ou encore par hostilité ou vengeance personnelle. Il y a mauvaise foi également lorsque le syndicat, à titre de représentant, agit de manière malhonnête ou trompeuse. Elle est présente aussi lorsque l'absence de représentation découle de motifs malsains (voir *Brenda Haley*, précitée, page 324; et *Abdel Elejel*, [1985] OLRB Rep. June 841, page 852).

(pages 96; 36; et 143,377)

[28] Compte tenu des renseignements dont il dispose, le Conseil n'est pas en mesure de conclure que la conduite de TCA, durant la procédure d'arbitrage devant l'arbitre Jolliffe, révèle quelque élément arbitraire, ou de discrimination ou de mauvaise foi ou qu'elle constitue de quelque façon une violation de l'article 37 du *Code*. Au contraire, le Conseil est d'avis que le TCA n'a nullement failli à son engagement d'impartialité pendant toute la durée de la procédure. C'est seulement après avoir appris que la section locale 2213 prétendait s'appuyer sur l'optique générale du syndicat national en matière d'intégration des listes d'ancienneté, une opinion que le TCA jugeait inexacte, qu'il a décidé de tirer les choses au clair pour le bénéfice de l'arbitre. Quoi qu'il en soit, les

the arbitrator but, rather, was intended to clarify its position in general.

[29] It is also noteworthy that prior to addressing representations to the arbitrator, the CAW did request of Local 2213 to remove from its representations those portions that the national union felt misrepresented its own position, and it was only after Local 2213 failed to act on its request that the national union decided to proceed.

[30] The Board is also aware that both CAW locals 1990 and 2213 were given full opportunity to present their respective positions before arbitrator Jolliffe, and that they in fact did so.

[31] The Board, in *Joe Grasky et al.*, [2001] CIRB no. 115, had previously dealt with a similar series of complaints arising out of the merger of the former CAIL and Air Canada units that have become the Technical, Maintenance and Operational Support Unit at Air Canada. In that decision, the Board determined that there was no violation of section 37 of the *Code*, and that in circumstances where competing interests arising out of different collective agreements are to be resolved, such as in the case here, the appropriate means under which to achieve a resolution is the provisions of section 18.1 of the *Code*. The following excerpt from that decision refers:

[38] There is one further matter to be considered. The Board is indicating that in its view there is in the circumstances no violation of section 37. This is essentially because if the issues of competing collective agreement rights are to be effectively resolved, the provisions of section 18.1 seem to be the *Code* provisions most directly applicable. It is also useful to note that the provisions of section 18.1 are the provisions most appropriate to the effective and speedy resolution of the matters in issue. Broad issues respecting the resolution of conflicts between collective agreement provisions in a merger between bargaining units must be resolved from a broader and not from an individual perspective. It is for this reason that the *Code* now provides a specific process in section 18.1 to allow this to be done. This process, in order to avoid a multiplicity of proceedings while at the same time allowing the interests of those affected to be advanced, sees the relevant bargaining agents and the affected employers as the only parties. In the ordinary circumstances, unless there has been a clear failure by the bargaining agent to represent affected employees, a process wherein they are represented by the bargaining agent is to be preferred.

renseignements fournis à l'arbitre Jolliffe n'indiquent pas que le TCA a fait valoir son point de vue particulier sur l'affaire dont l'arbitre était saisi, mais plutôt qu'il s'est employé à exposer son opinion générale.

[29] Il convient également de préciser qu'avant d'adresser des observations à l'arbitre, le TCA avait demandé à la section locale 2213 de ne pas inclure dans ses arguments les passages qui, selon lui, décrivaient un point de vue qui n'était pas le sien, et que c'est seulement après que la section locale 2213 eut refusé de donner suite à sa demande que le syndicat national a décidé de passer à l'action.

[30] Le Conseil sait aussi pertinemment que les sections locales 1990 et 2213 ont toutes deux eu la possibilité de faire valoir intégralement leur point de vue respectif devant l'arbitre et qu'elles s'en sont prévaluées dans les faits.

[31] Le Conseil s'est déjà penché, dans l'affaire *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115, sur une série de plaintes semblables résultant du regroupement d'anciennes unités de négociation de LACI et d'Air Canada pour constituer l'unité du soutien technique, de l'entretien et de l'appui opérationnel d'Air Canada. Dans cette décision, le Conseil a statué qu'il n'y avait eu aucune violation de l'article 37 du *Code* et que, dans les affaires où il est nécessaire de concilier les intérêts divergents d'employés régis par des conventions collectives différentes, comme c'est le cas en l'espèce, c'est la procédure prévue par l'article 18.1 du *Code* qu'il convient d'invoquer. Voici ce qu'on peut lire à ce propos dans le passage suivant tiré de cette décision:

[38] Il reste encore un point à examiner. Le Conseil formule l'avis que le syndicat n'a aucunement contrevenu à l'article 37 dans les circonstances. Cela tient essentiellement au fait que, pour régler le problème des clauses contradictoires contenues dans les conventions collectives, il semble que ce sont les dispositions de l'article 18.1 qu'il convient plus particulièrement d'appliquer. Ces dispositions, est-il aussi utile de préciser, sont celles qui permettent de régler les questions en litige de la manière la plus rapide et la plus efficace possible. Les grandes questions liées à l'harmonisation des conventions collectives dans le contexte de la fusion d'unités de négociation se doivent d'être réglées de manière générale plutôt que de manière individuelle. C'est pour cette raison qu'une procédure particulière est désormais prévue dans le *Code* à l'article 18.1. De surcroît, afin d'éviter une multiplicité d'actes de procédure et de permettre par ailleurs aux intéressés de défendre leurs intérêts, seuls les agents négociateurs et les employeurs concernés sont autorisés à participer à cette procédure. D'ordinaire, à moins qu'il soit clairement établi que l'agent négociateur a manqué à son devoir de représenter les employés touchés, le Conseil préfère que ce soit l'agent négociateur qui représente les employés.

[39] As the Board noted in its decision in *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94, of October 19, 2000:

“[19] In addition, it should be recalled that the relevant issues arose primarily pursuant to a review of bargaining units under sections 18.1, 35 and 45. The Board expressly indicated that it was acting pursuant to sections 18.1(3) and 18.1(4)(b) of the *Code*. In such circumstances, the *Code* expressly identifies the parties involved as the employer and the affected trade unions as the case may be.

[20] Section 18.1(1) sets out:

‘18.1(1) **On application by the employer or a bargaining agent**, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(emphasis added)’

[21] Section 35 indicates:

‘35.(1) Where, **on application by an affected trade union or employer**, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

(emphasis added)’

[22] Section 45 notes:

‘45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application **by the employer or any trade union affected**, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

(page 8; emphasis added)’ ”

[40] Because the process contemplated by the *Code* sees the issues arising upon a merger of units as being in the first and ordinary instance resolved utilizing the processes set out in section 18.1 of the *Code*, it must be a matter of concern to the Board if proceedings under the provisions of section 37 present the possibility of a conflicting process. If the circumstances are indeed compelling, it may be appropriate for individual employees, denied their rights under the collective agreement or related rights, to challenge the process underway under section 18.1 to allow matters in issue to be effectively resolved. In such circumstances, however, the Board will carefully consider whether strong reasons have been presented to cause the efficacy or essential fairness of the process under

[39] Comme le Conseil l’a fait observer dans la décision rendue dans l’affaire *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94:

«[19] Il faut en outre se rappeler que les questions pertinentes ont été soulevées principalement dans le cadre d’une révision des unités de négociation fondée sur les articles 18.1, 35 et 45. Le Conseil a expressément indiqué qu’il fondait sa décision sur le paragraphe 18.1(3) et l’alinéa 18.1(4)(b) du *Code*. Dans une situation du genre, le *Code* indique clairement que les parties en cause sont l’employeur et les syndicats concernés, selon le cas.

[20] Le paragraphe 18.1(1) précise ce qui suit:

«18.1(1) **Sur demande de l’employeur ou d’un agent négociateur**, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s’il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(c’est nous qui soulignons)»

[21] L’article 35 dit ceci:

«35.(1) **Sur demande d’un syndicat ou d’un employeur concernés**, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que pour l’application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l’ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu’il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

(c’est nous qui soulignons)»

[22] L’article 45 est ainsi libellé:

«45. Dans le cas de vente ou de changements opérationnels visés à l’article 44, le Conseil peut, **sur demande de l’employeur ou de tout syndicat touché**, décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

(page 8; c’est nous qui soulignons)» »

[40] Étant donné qu’aux termes de la procédure envisagée dans le *Code*, les questions découlant de la fusion d’unités de négociation doivent d’ordinaire être réglées en premier lieu par les parties en appliquant les processus prévus à l’article 18.1 du *Code*, le Conseil doit se demander si les procédures entamées en vertu de l’article 37 ne risquent pas de créer des conflits de procédure. Lorsque les circonstances l’exigent, les employés qui sont privés de la possibilité de faire valoir les droits que leur reconnaît la convention collective ou des droits connexes, peuvent être fondés de remettre en cause la démarche entreprise en vertu de l’article 18.1 afin que les questions en litige soient réglées de manière satisfaisante. Toutefois, dans de telles circonstances, le Conseil examine attentivement les motifs

section 18.1 to be questioned. Here, there is no indication before the Board that the interests of the present complainants will not be effectively and fairly represented by their bargaining agent in the process now underway. While the need to consider a complaint for complaints under section 37 might arise if individual or minority interests were flagrantly or arbitrarily ignored, disregarded or thwarted, there is as yet no indication at all that this is now occurring.

(pages 16-18)

[32] As mentioned in paragraph 16, there are section 18.1 proceedings currently before the Board concerning the seniority issues arising out of the Jolliffe award. The Board has decided to keep these matters in abeyance pending the complete resolution of all matters arising out of the Mitchnick award dealing with the seniority of Air Canada's pilots. In that case, *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183, following representations made by the parties after the issuance of the Mitchnick award, the Board set aside the award and established certain principles for the guidance of the parties:

[137] ... That arbitral award must consequently be set aside and the matters in issue decided upon proper principles.

[138] Some discussion of what these principles are is therefore necessary. ...

...

[170] These principles may be summarized as follows:

a) the seniority lists should be merged as of October 17, 2000, the date at which the Board order merging the two bargaining units was issued;

b) the integration should take place upon the basis of the facts, including job situations, aircraft actually working and collective agreement and seniority rights, as of that date;

c) as far as is possible, the existing job situations and collective agreement and seniority rights of those affected as of the merger of the units, should be preserved and any changes in such rights should be restricted to the minimum necessary to effect the integration of the seniority list, if actions of the employer in the post-application, pre October 17, 2000 period, were to the significant disadvantage of either group, this can be considered;

invoqués pour contester l'efficacité ou l'équité fondamentale de la procédure envisagée à l'article 18.1 afin d'en déterminer la valeur probante. En l'espèce, il n'a pas été établi à la satisfaction du Conseil que les intérêts des plaignants ne seront pas représentés de manière efficace et juste par l'agent négociateur dans le cadre de la procédure en cours. S'il peut être nécessaire pour le Conseil d'examiner une plainte dans le cas de plaintes fondées sur l'article 37 lorsque les intérêts d'un particulier ou d'une minorité sont négligés ou menacés de manière flagrante ou arbitraire, rien n'indique pour l'instant que la situation actuelle justifie l'intervention du Conseil.

(pages 16-18)

[32] Ainsi qu'il est mentionné au paragraphe 16, le Conseil est actuellement saisi de demandes fondées sur l'article 18.1 relativement aux questions d'ancienneté résultant de la décision Jolliffe. Le Conseil a décidé de garder ces affaires en suspens jusqu'à ce que toutes les affaires résultant de la décision Mitchnick portant sur l'ancienneté des pilotes d'Air Canada aient été complètement réglées. Dans cette affaire, *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183, le Conseil a annulé la décision arbitrale et énoncé certains principes directeurs à l'intention des parties après qu'elles eurent pris connaissance de la décision Mitchnick et présenté leur plaidoirie:

[137] ... Il convient donc d'annuler cette décision arbitrale et de trancher les questions en litige en appliquant les principes pertinents.

[138] Il devient dès lors nécessaire de fournir certaines précisions sur les principes à appliquer...

...

[170] Ces principes peuvent être résumés comme suit:

a) les listes d'ancienneté doivent être fusionnées en date du 17 octobre 2000, soit la date à laquelle a été rendue l'ordonnance du Conseil regroupant les deux unités de négociation;

b) les listes d'ancienneté doivent être intégrées en tenant compte des faits établis, y compris les situations d'emploi, l'aéronef actuellement utilisé ainsi que les droits d'ancienneté et les droits inscrits dans les conventions collectives à cette date;

c) dans la mesure du possible, les situations d'emploi et les droits inscrits dans la convention collective ainsi que les droits d'ancienneté des pilotes concernés à la date du regroupement des unités doivent être préservés et toute modification de ces droits doit se limiter aux changements jugés nécessaires pour permettre l'intégration des listes d'ancienneté; si les mesures prises par l'employeur après le dépôt de la demande de déclaration d'employeur unique et avant l'ordonnance du 17 octobre 2000 ont considérablement désavantagé l'un ou l'autre des groupes, il est possible d'en tenir compte;

d) to this effect, the merged seniority list should anticipate that the merger having occurred, all bargaining unit members must anticipate that whatever occurs in the future will occur equally to all members of the bargaining unit in accordance with common rules, and that unless absolutely necessary to produce a fair result, the applicable seniority list should not discriminate against identifiable groups of employees based on their prior affiliation;

e) on the basis of the evidence before Arbitrator Mitchnick and this reconsideration panel, a date of hire seniority integration is not appropriate and the seniority list should be integrated on a ratio basis, treating those in defined similar categories similarly;

f) there should, on the basis of the evidence before the Board and as agreed on by the parties, be no adjustment in the relative seniority of employees on either of the prior lists;

g) it will be necessary to examine seniority lists in detail to identify the specific points of division or categories to be utilized and the ratios to be applied. However, the focus in doing so, rather than being one of discounting should be to group pilots in a similar work situation together with those whose seniority allowed them to fly similar equipment with similar status at the relevant time being grouped together.

(pages 93, 109-110)

[33] At the time of writing this decision, the parties involved in the pilots' case were in the process of filing their final representations before the Board. As the Board stated earlier, the issues arising out of the Jolliffe award are being held in abeyance until all matters arising from the pilots' case have been resolved, since, as expressed in the letter of October 11, 2002, from the Board's Regional Director, "many similar principles could be involved."

[34] Given that the Board is of the view that the appropriate forum for dealing with the seniority issues forming the basis of these complaints are proceedings pursuant to section 18.1 of the *Code*, and that such proceedings are in process, and given that the complainants have not demonstrated that the CAW has acted in a discriminatory or arbitrary manner, or in bad faith, the complaints are hereby dismissed.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183

Air Canada and C.A.W.-Canada National (Re) (2001), 101 L.A.C. (4th) 1 (Joliffe)

d) à cette fin, il doit être tenu pour acquis que, le regroupement étant chose faite, tous les membres de l'unité de négociation doivent s'attendre à être traités de la même manière, en conformité avec les règles communes, quoi qu'il arrive à l'avenir, et que, à moins qu'il soit absolument nécessaire d'en arriver à un résultat juste, la liste d'ancienneté applicable ne doit pas faire de distinctions injustes à l'égard de groupes particuliers d'employés à cause de leur appartenance antérieure;

e) compte tenu de la preuve présentée à l'arbitre Mitchnick et au présent banc de révision, la date d'embauche ne saurait être utilisée pour intégrer les listes d'ancienneté; la liste d'ancienneté doit plutôt être établie au moyen de ratios, en traitant de la même manière tous les employés faisant partie de catégories semblables;

f) compte tenu de la preuve présentée au Conseil, ainsi que les parties en ont convenu, il ne devrait pas y avoir de rajustement de l'ancienneté relative des employés inscrits sur les listes antérieures;

g) il sera nécessaire d'examiner minutieusement les listes d'ancienneté pour déterminer les points particuliers de division ou les catégories à utiliser de même que les ratios applicables. Cependant, l'objectif visé n'est pas de dévaluer l'ancienneté mais de grouper les pilotes ayant des situations d'emploi semblables avec ceux dont l'ancienneté leur permettait de piloter des appareils semblables avec un statut semblable à l'époque pertinente.

(pages 93, 109-110)

[33] Au moment où la présente décision a été rédigée, les parties en cause dans l'affaire des pilotes avaient commencé la présentation de leur plaidoirie finale. Ainsi que le Conseil l'a fait observer précédemment, les questions découlant de la décision Joliffe sont gardées en suspens jusqu'à ce que celles résultant de l'affaire des pilotes soient réglées, étant donné, pour reprendre le libellé de la lettre du directeur régional du Conseil datée du 11 octobre 2002, qu'«il pourrait y avoir un grand nombre de principes semblables en cause».

[34] Étant donné que le Conseil considère que la tribune privilégiée pour trancher les questions d'ancienneté constituant le fondement des plaintes dont il est saisi en l'espèce est la procédure prévue par l'article 18.1 du *Code*, et que cette procédure suit actuellement son cours, et étant donné que les plaignants n'ont pas démontré que le TCA avait agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, les plaintes sont par les présentes rejetées.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183

Air Canada and C.A.W.-Canada National (Re) (2001), 101 L.A.C. (4th) 1 (Joliffe)

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Bugay (Vergel) et al., [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRBR no. 1162)

Gingras (André) (1994), 94 di 118; and 94 CLLC 16,059 (CLRBR no. 1070)

Grasky (Joe) et al., [2001] CIRB no. 115

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRBR no. 304)

Hynes (Clarence) et al. (1988), 75 di 39; and 88 CLLC 16,056 (CLRBR no. 708)

Rousseau (James H.) (1995), 98 di 80; and 95 CLLC 220-064 (CLRBR no. 1127)

Warner (Stanley) (1982), 51 di 146 (CLRBR no. 403)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14; 16.1; 18.1; 35; 37

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Bugay (Vergel) et autres, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

Gingras (André) (1994), 94 di 118; et 94 CLLC 16,059 (CCRT n° 1070)

Grasky (Joe) et autres, [2001] CCRI n° 115

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

Hynes (Clarence) et autres (1988), 75 di 39; et 88 CLLC 16,056 (CCRT n° 708)

Rousseau (James H.) (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127)

Warner (Stanley) (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14; 16.1; 18.1; 35; 37

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Canada Steamship Lines Inc.,
applicant,
and
Canadian Merchant Service Guild,
respondent.

CITED AS: Canada Steamship Lines Inc.

Board File: 22930-C

Decision no. 201
 November 12, 2002

Declaration of illegal strike action - Strike vote - Strike notice - Application filed by Canada Steamship Lines Inc. ("Employer") for declaration that the Canadian Merchant Service Guild ("Guild") was engaged in an illegal strike - Guild advised Employer it would commence strike action on a specified date but strike action commenced later - Employer's position that strike initiated by Guild was illegal because (a) a secret ballot strike vote was never held; and (b) bargaining unit members did not strike on specified date for which notice was given - Employer's position that vote held by Guild was not a strike vote - Alternatively, Employer argued that if combined ratification and strike vote is permissible, options on ballot were unclear - Guild's position that it held valid strike vote, parties were in legal strike/lockout position, and process followed complies with intent and spirit of the *Code* - Alternatively, Guild states even if the *Code* was not strictly complied with, any violation is technical at best - Prior to declaring or authorizing a strike, unions must hold a secret ballot strike vote within sixty days - Board considered whether vote held by the Guild qualified as a secret ballot strike vote by asking two questions: (1) can a strike vote be combined on a ballot with a ratification vote; and if so, (2) must the ballot be in a specified form or meet certain requirements? - Board found reference to a strike mandate in attached memo was not sufficient to present the options in a fair and sufficiently clear manner as to give the Guild a

Motifs de décision

Canada Steamship Lines Inc.,
requérante,
et
Guilde de la marine marchande du Canada,
intimée.

CITÉ: Canada Steamship Lines Inc.

Dossier du Conseil: 22930-C

Décision n° 201
 le 12 novembre 2002

Déclaration de grève illégale - Vote de grève - Préavis de grève - Demande de déclaration de grève illégale présentée par Canada Steamship Lines Inc. («l'Employeur») visant la Guilde de la marine marchande du Canada («la Guilde») - La Guilde a informé l'employeur qu'elle entendait déclencher la grève à une date précise, mais la grève a commencé plus tard - La position de l'employeur était que la grève déclenchée par la Guilde était illégale parce que a) il n'y avait jamais eu de vote au scrutin secret et b) les membres de l'unité de négociation n'avaient pas débrayé à la date faisant l'objet du préavis de grève - L'employeur a fait valoir que le scrutin tenu par la Guilde n'était pas un vote de grève - Subsidièrement, l'employeur a fait valoir que, si un scrutin de ratification peut être combiné à un vote de grève, le bulletin de vote n'était pas clair - La position de la guilde était qu'elle avait tenu un vote de grève valide, que les parties étaient en mesure de déclencher une grève ou un lock-out légal et que la procédure appliquée était conforme à l'esprit et à l'objet du *Code* - Subsidièrement, la Guilde a déclaré que, même si le *Code* n'avait pas été appliqué à la lettre, toute violation qui peut avoir eu lieu est tout au plus technique - Avant de déclarer ou d'autoriser une grève, les syndicats doivent tenir un vote au scrutin secret dans les 60 jours qui précèdent - Le Conseil s'est demandé si le vote tenu par la Guilde pouvait être considéré comme un vote au scrutin secret, en posant les deux questions suivantes:

strike mandate - Although a strike vote may be combined with a ratification vote, it must be a clearly worded strike vote - Board declared strike conducted by the Guild was illegal.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Karen S. Brennan and Wendy E. Dawes, Members. A hearing was held on June 6 and 7, 2002, at the Board's regional office, in Toronto, Ontario.

Parties of Record

Messrs. John Mastoras and Scott Goodman, accompanied by Mr. Casper Bloom, Q.C., President & C.E.O., Canadian Lake Carriers Association, for Canada Steamship Lines Inc;

Mr. Barry W. Adams, accompanied by Captain Earl Simpson, Secretary-Treasurer, Eastern Branch and Mr. Gary Cook, Labour Relations Officer, for the Canadian Merchant Service Guild.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Nature of Application

[1] On April 17, 2002, Canada Steamship Lines Inc. (CSL or the employer) filed an application for a declaration that the Canadian Merchant Service Guild (the Guild or the union) was engaged in an illegal strike.

[2] The Board is also seized with two bad faith bargaining complaints filed by CSL and N.M. Paterson & Sons Ltd. (N.M. Paterson) against the Guild on October 17 and 19, 2001, respectively (Board file nos. 22532-C and 22514-C). The allegations of illegal strike, forming part of the present application, were first brought to the attention of the Board within the bad faith bargaining complaint filed by N.M. Paterson in Board file no. 22514-C. The Board ruled that it would not determine the illegal strike issue within the

a) est-il possible de combiner un vote de grève et un scrutin de ratification, et, si les deux votes peuvent être combinés, 2) le bulletin de vote doit-il être présenté d'une certaine manière ou doit-il satisfaire à certaines exigences? - Le Conseil a conclu que le fait de faire allusion à un mandat de grève dans la note de service annexée au bulletin de vote n'était pas suffisant pour présenter les options d'une manière suffisamment équitable et claire de façon à donner à la Guilde un mandat de grève - Bien qu'un vote de grève puisse être combiné avec un scrutin de ratification, il doit être clairement précisé que c'est un vote de grève - Le Conseil a déclaré illégale la grève de la Guilde.

Le Conseil se composait de M^{re} Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de M^{mes} Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres. Une audience a été tenue les 6 et 7 juin 2002 au bureau régional du Conseil à Toronto (Ontario).

Parties inscrites au dossier

M^{es} John Mastoras et Scott Goodman, accompagnés de M^{re} Casper Bloom, c.r., président et premier dirigeant, Association canadienne des Armateurs des Grands Lacs, pour Canada Steamship Lines Inc.;

M^{re} Barry W. Adams, accompagné du capitaine Earl Simpson, secrétaire-trésorier, section des Maritimes et M. Gary Cook, agent des relations de travail, pour la Guilde de la marine marchande du Canada.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^{re} Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] Le 17 avril 2002, le Conseil a été saisi d'une demande de déclaration de grève illégale présentée par Canada Steamship Lines Inc. (CSL ou l'employeur) visant la Guilde de la marine marchande du Canada (la Guilde ou le syndicat).

[2] Le Conseil a également été saisi de deux plaintes de négociation de mauvaise foi déposées par CSL et N.M. Paterson & Sons Ltd. (N.M. Paterson) à l'encontre de la Guilde les 17 et 19 octobre 2001 respectivement (dossiers du Conseil n^{os} 22532-C et 22514-C). Les allégations de grève illégale qui sont formulées en l'espèce ont initialement été portées à l'attention du Conseil dans la plainte de négociation de mauvaise foi déposée par N.M. Paterson relativement à l'affaire constituant le dossier du Conseil n^o 22514-C.

bad faith bargaining complaint, and directed that, should N.M. Paterson wish to pursue its allegation pertaining to the illegal strike, it would be required to file a separate application. Having purchased the assets of N.M. Patterson on March 20, 2002, CSL filed a separate application on April 17, 2002.

[3] On June 5, 2002, the Guild filed a complaint alleging interference, as well as bad faith bargaining on the part of CSL, pursuant to section 94 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) (Board file no. 23028-C). The hearings in those matters (Board file nos. 22514-C, 22532-C and 23028-C) are still pending before the Board.

II - Facts and Background

[4] Two witnesses testified in the present proceedings: for the employer, Mr. Tim Black, who held the position of marine superintendent for N.M. Paterson at the relevant time; and for the union, Captain Earl Simpson, Secretary-Treasurer of the Guild's Eastern Branch.

[5] The relevant facts pertaining to this matter are, for the most part, not contested.

[6] The Guild was certified on November 18, 1953, as the bargaining agent for "all employees classified as First Mate, Second Mate and Third Mate" employed upon vessels operated by N.M. Paterson.

[7] N.M. Paterson operated bulk carriers, as opposed to self-unloaders. Unlike self-unloaders, bulk carriers require shore facilities for loading and unloading purposes. CSL operated self-unloaders and one specialized bulk carrier.

[8] The most recent collective agreement between the Guild and N.M. Paterson expired on May 31, 2001.

[9] The members of the bargaining unit represented by the Guild were employed as officers (first, second and third mate) on N.M. Paterson's bulk carriers: the M/V Cartierdoc, the M/V Mantadoc and the M/V Paterson. On or about March 20, 2002, CSL purchased the assets

Le Conseil a refusé de se prononcer sur la question de la grève illégale dans le cadre de la plainte de négociation de mauvaise foi et a indiqué que N.M. Paterson devait présenter une demande de déclaration de grève illégale distincte pour qu'il soit statué sur cette question. Ayant acquis les actifs de N.M. Paterson le 20 mars 2002, CSL a déposé une demande distincte le 17 avril 2002.

[3] Le 5 juin 2002, la Guilde a déposé une plainte alléguant ingérence de CSL et négociation de mauvaise foi, en vertu de l'article 94 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) (dossier du Conseil n° 23028-C). Ces affaires sont toujours en instance (dossiers du Conseil n°s 22514-C, 22532-C et 23028-C) et n'ont pas encore été instruites par le Conseil.

II - Faits et contexte

[4] Deux personnes ont témoigné dans le cadre de la présente instance, à savoir M. Tim Black, qui occupait le poste de surintendant de la marine chez N.M. Paterson durant la période pertinente, pour le compte de l'employeur, et le capitaine Earl Simpson, secrétaire-trésorier de la section des Maritimes de la Guilde, pour le syndicat.

[5] Les faits pertinents de l'affaire sont généralement admis par les parties.

[6] La Guilde a été accréditée le 18 novembre 1953 à titre d'agent négociateur d'une unité composée de «tous les employés occupant des postes de premier officier, deuxième officier et troisième officier» (traduction) à bord des navires exploités par N.M. Paterson.

[7] N.M. Paterson exploitait des vraquiers, plutôt que des autodéchargeurs. À la différence de ces derniers, les vraquiers doivent être chargés et déchargés dans des installations portuaires. CSL exploitait des autodéchargeurs et un vraquier spécialisé.

[8] La dernière convention collective conclue entre la Guilde et N.M. Paterson est échue depuis le 31 mai 2001.

[9] Les membres de l'unité de négociation représentée par la Guilde étaient employés comme officiers (premier, deuxième et troisième officier) à bord des vraquiers de N.M. Paterson, soit le MS Cartierdoc, le MS Mantadoc et le MS Paterson. Le 20 mars 2002, ou

of N.M. Paterson, thereby becoming the successor employer of the employees represented by the Guild. The marine vessels M/V Mantadoc, M/V Cartierdoc and M/V Paterson were renamed as Teakglen, Cedarglen and Pineglen, respectively. Since the employer was N.M. Paterson and the marine vessels were called the M/V Cartierdoc, the M/V Mantadoc and the M/V Paterson, at the relevant time, we will continue to use these names as references. N.M. Paterson owned a fourth vessel, the M/V Windock, which has been permanently out of service since August 2001.

[10] It is not contested that this last round of negotiations between the parties has been, by far, the most difficult one over the many years that the parties have dealt together, and that a labour dispute was anticipated by the parties.

[11] On September 25, 2001, the Guild sent a memo to the members of the bargaining unit, which attached the employer's final offer, with a recommendation that the members reject the offer. The memo advised that the parties were in a legal strike/lockout position, effective October 11, 2001, and acknowledged that "[i]t is unknown at this time if either party will exercise their respective options." The memo asked the members to **"understand that if the majority vote to reject this offer, it will serve to give your negotiating committee a mandate to initiate strike action if deemed necessary."** (emphasis added) At the bottom of page 2 of the memo was attached what was described as **"a ballot regarding the ratification of this proposed 'final offer'"**(emphasis added). Members were asked to detach the ballot, complete it, and mail it to the Guild no later than October 10, 2001. The ballot was presented as follows:

Ratification Vote - October 10, 2001 N.M. PATERSON & SONS	
<input type="checkbox"/>	I accept the proposed final offer
<input type="checkbox"/>	I reject the proposed final offer

[12] On October 11, 2001, the Guild advised N.M. Paterson that the ballots had been counted, that "the

aux environs de cette date, CSL a acquis les actifs de N.M. Paterson, et est ainsi devenue l'employeur successeur des employés représentés par la Guilde. Les navires marchands MS Mantadoc, MS Cartierdoc et MS Paterson ont changé de désignation et sont devenus le Teakglen, le Cedarglen et le Pineglen, respectivement. Étant donné que c'est N.M. Paterson qui était l'employeur et que les navires marchands portaient les désignations de MS Cartierdoc, MS Mantadoc et MS Paterson au cours de la période pertinente, nous continuerons de les désigner ainsi aux fins de la présente décision. N.M. Paterson possédait un quatrième navire, le MS Windock, qui est hors d'usage de façon permanente depuis août 2001.

[10] Il est un fait établi que la dernière ronde de négociations est, de loin, celle qui a donné le plus de fil à retordre aux parties depuis qu'elles ont commencé à négocier ensemble il y a de nombreuses années et que les parties s'attendaient à ce qu'il y ait un conflit de travail.

[11] Le 25 septembre 2001, la Guilde a adressé aux membres de l'unité de négociation une note de service dans laquelle elle leur recommandait de rejeter l'offre finale de l'employeur qui y était jointe. Elle les avisait également que les deux parties satisfaisaient aux conditions établies pour déclencher une grève ou un lock-out à compter du 11 octobre 2001, et admettait qu'«on ne savait pas pour l'instant si les parties entendaient exercer leurs options respectives» (traduction). Le syndicat indiquait aussi que **«le rejet de cette offre par la majorité constituera pour le comité de négociation une autorisation de déclencher une grève au besoin»** (traduction; c'est nous qui soulignons). Au bas de la page 2 de la note de service se trouvait un **«bulletin de ratification de l'«offre finale» proposée»** (c'est nous qui soulignons), ainsi qu'il était intitulé. On demandait aux membres de détacher le bulletin, de le remplir et de l'expédier par la poste à la Guilde au plus tard le 10 octobre 2001. Le bulletin de vote se présentait de la manière suivante:

Scrutin de ratification - 10 octobre 2001 N.M. PATERSON & SONS	
<input type="checkbox"/>	J'accepte l'offre finale proposée
<input type="checkbox"/>	Je rejette l'offre finale proposée

[12] Le 11 octobre 2001, la Guilde a avisé N.M. Paterson que les bulletins avaient été dépouillés, que

final offer has been rejected and that the Officers have voted in favour of strike action."

[13] Subsequently, N.M. Paterson issued two lockout notices, which were both revoked prior to their effective dates.

[14] On November 28, 2001, the union advised N.M. Paterson that it would be commencing strike action Sunday, December 2, 2001, at 12:01 a.m. The deck officers affected by the strike consisted of nine officers on the three vessels owned by N.M. Paterson (M/V Mantadoc, M/V Cartierdoc and M/V Paterson). N.M. Paterson also received a strike notice from the Canadian Marine Officers Union (CMOU), effective December 1, 2001. The CMOU represents engineers aboard the vessels.

[15] At no time, on December 2, 2001, were the M/V Cartierdoc and the M/V Paterson at port.

[16] At 12:01 a.m., on December 2, 2001, the M/V Mantadoc was at port in Thorold, Ontario. It departed Thorold between 6:00 a.m. and 7:00 a.m. on December 2, 2001. The Guild members on that vessel did not disembark prior to the vessel's departure.

[17] On December 4, 2001, N.M. Paterson notified the bargaining unit members on the M/V Mantadoc and the M/V Cartierdoc that, because no strike action took place on December 2, 2001, a new strike notice was required and that, because no new strike notice had yet been received, any strike action would be illegal. It further notified these members that, if they commenced an illegal strike, their employment would be terminated. While these notices were not sent to the Guild, Captain Simpson confirmed having received a copy of the notice.

[18] On December 5, 2001, the three Guild members on the M/V Mantadoc walked off the vessel in Thunder Bay, which resulted in the employment of two of the three striking employees being terminated. The third employee was permitted to take a leave of absence for medical reasons.

[19] The three Guild members on the M/V Cartierdoc walked off that vessel in the City of Québec, on December 5, 2001, which resulted in the employment of all three employees being terminated.

«l'offre finale avait été rejetée et que les officiers avaient voté en faveur de la grève» (traduction).

[13] Par la suite, N.M. Paterson a émis deux préavis de lock-out, qui ont été révoqués avant leur entrée en vigueur.

[14] Le 28 novembre 2001, le syndicat a informé N.M. Paterson qu'il entendait déclencher la grève le dimanche 2 décembre 2001 à minuit une minute. Le groupe d'employés concerné était composé de neuf officiers de quart affectés aux trois navires appartenant à N.M. Paterson (MS Mantadoc, MS Cartierdoc et MS Paterson). N.M. Paterson a également reçu un préavis de grève du Syndicat canadien des officiers de marine marchande (SCOMM) représentant les mécaniciens de navire qui entraînait en vigueur le 1^{er} décembre 2001.

[15] Le 2 décembre 2001, ni le MS Cartierdoc ni le MS Paterson ne s'est trouvé à quai à quelque moment de la journée.

[16] À minuit une minute le 2 décembre 2001, le MS Mantadoc était amarré au port de Thorold (Ontario) d'où il a appareillé entre 6 h et 7 h. Les membres de la Guilde qui se trouvaient sur ce navire sont demeurés à bord.

[17] Le 4 décembre 2001, N.M. Paterson a avisé les membres de l'unité de négociation affectés au MS Mantadoc et au MS Cartierdoc que, du fait qu'il n'y avait pas eu de grève le 2 décembre 2001, la Guilde était tenue de donner à nouveau un préavis de grève et comme elle ne l'avait pas fait, toute grève des officiers serait considérée comme illégale. L'employeur a ensuite avisé les officiers concernés qu'il entendait licencier ceux qui feraient la grève. Aucun de ces avis n'a été communiqué à la Guilde, mais le capitaine Simpson a confirmé qu'il en avait obtenu copie.

[18] Le 5 décembre 2001, les trois membres de la Guilde affectés au MS Mantadoc se sont mis en grève et ont quitté le navire à Thunder Bay, ce qui a entraîné le licenciement de deux d'entre eux. Le troisième a été autorisé à prendre un congé pour des raisons médicales.

[19] Les trois membres de la Guilde affectés au MS Cartierdoc se sont mis en grève et ont quitté le navire au port de Québec le 5 décembre 2001, ce qui a aussi entraîné leur licenciement.

[20] A new strike notice was delivered to N.M. Paterson by the union on December 8, 2001, indicating that the Guild members on the M/V Paterson (three deck officers) would be commencing strike action when the vessel reached its next port of call, which was anticipated to be on or after December 12, 2001. This strike notice also stated as follows:

This is the second notice under subsection 87.2(1) of the *Canada Labour Code* and is issued in response to the unlawful action of the employer in attempting to terminate our members who were only able to commence strike activity following the securing of the vessel's (Cartierdoc and Mantadoc) in their ports of call following the first notice. This notice is issued without prejudice to the Guild's position that the strike was legally commenced and notified for all vessels in conformity with the *Canada Labour Code*, and is made in view if [sic] minimizing the number of Guild members subjected to unlawful termination. It is further made under reserve of the Guild's right to contest such unfair practices whether before the Canada Industrial Relations Board, the grievance process or otherwise.

[21] On December 10, 2001, N.M. Paterson advised the bargaining unit members on the M/V Paterson that, in its opinion, a proper strike vote had not been conducted and that, consequently, any strike action would be illegal. It notified these employees that, if they participated in the illegal strike, their employment would be terminated. This notice was not sent to the Guild but, as in the case of the first notice, the Guild was made aware of it. The three Guild members on the M/V Paterson walked off that vessel in Port-Cartier, on or about December 12, 2001, which resulted in their employment being terminated.

[22] In anticipation of the strike that was to commence on December 2, 2001, the employer had replacement workers available, and had, by December 12, 2001, substituted the officers who were terminated by replacement workers.

[23] Grievances have been filed by the union regarding the terminations. At the time of the present hearing, the termination of those employees had not been revoked and these grievances were still outstanding.

[24] In his testimony, Mr. Black explained that N.M. Paterson had not raised the illegal strike issue with the Board until March 18, 2002, because it was anticipating that the Guild would file a complaint, as it had indicated in its second strike notice following the

[20] Le syndicat a donné un nouveau préavis de grève à N.M. Paterson le 8 décembre 2001 indiquant que les membres de la Guilde affectés au MS Paterson (trois officiers de quart) allaient se mettre en grève quand le navire accosterait au prochain port d'escale aux environs du 12 décembre 2001. Le préavis de grève indiquait également ce qui suit:

Ce deuxième préavis de grève est donné en vertu du paragraphe 87.2(1) du *Code canadien du travail* pour faire suite au licenciement illégal par l'employeur de nos membres qui ont été obligés d'attendre que leur navire (le Cartierdoc et le Mantadoc) accoste au port d'escale pour se mettre en grève après la signification du premier préavis. Le présent préavis est donné sous réserve de la position de la Guilde selon laquelle la grève a été déclenchée légalement après signification du préavis requis à tous les navires en conformité avec le *Code canadien du travail*, et il vise à limiter le nombre de membres de la Guilde qui sont licenciés illégalement. Le présent préavis est également donné sous réserve du droit de la Guilde de contester ces pratiques déloyales devant le Conseil canadien des relations industrielles, ou dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, ou par d'autres moyens.

(traduction)

[21] Le 10 décembre 2001, N.M. Paterson a avisé les membres de l'unité de négociation affectés au MS Paterson que, à son sens, il n'y avait pas eu de vote de grève valide et que toute grève serait donc considérée comme illégale. L'employeur a aussi informé les officiers qu'il entendait licencier ceux qui participaient à la grève illégale. Cet avis n'a pas été communiqué à la Guilde, qui a en tout cas été informée, comme la première fois. Les trois membres de la Guilde affectés au MS Paterson se sont mis en grève et ont quitté le navire à Port-Cartier, aux environs du 12 décembre 2001, et ils ont dès lors été licenciés.

[22] En prévision de la grève qui était censée commencer le 2 décembre 2001, l'employeur avait embauché des travailleurs de remplacement qui ont pris la place des officiers licenciés le 12 décembre 2001.

[23] Le syndicat a déposé des griefs pour contester les licenciements. À la date de la présente audience, les licenciements n'avaient pas été révoqués et les griefs étaient toujours en instance.

[24] Dans le cadre de son témoignage, M. Black a indiqué que si N.M. Paterson avait attendu jusqu'au 18 mars 2002 pour saisir le Conseil de la demande de déclaration de grève illégale c'est parce que dans le second préavis de grève donné à l'employeur après le

termination of the officers by N.M. Paterson. He also indicated that N.M. Paterson was worried that, by filing such an application at that time, the Board might order the reinstatement of the dismissed officers.

[25] With respect to the union's written allegation that the employer made strike action impossible on the vessels on December 2, 2001, by either manipulating the transit time of the M/V Cartierdoc and M/V Paterson to ensure they would not be in port, or by preventing the officers aboard the M/V Mantadoc to disembark, Mr. Black testified that it was not possible for the employer or N.M. Paterson at the time to manipulate the transit times of the vessels, which are under the sole direction and control of the St. Laurence Seaway Authority. He further stated that, as a result of the CMOU members being on strike as of December 1, 2001, there was a picket line at the port in Thorold. He explained that, in anticipation of the strike, he had contacted the owner of the dock who, in turn, arranged for security guards to be present. He further stated that the Guild members were not prevented from leaving the M/V Mantadoc, while at port in Thorold.

[26] Captain Simpson testified that, as a general rule, the union forwards a memo to its members following each round of negotiation in order to keep them informed. He stated that the employer's last offer was sent to the membership by way of double mailing, that is, to the vessels and to individual member's home address. He further stated that the vote was no different than any other vote that had previously been held by the union, in that the union advised the membership that a rejection of the offer would give the union the mandate to undertake strike action. He also indicated that this was his first experience in a labour dispute (strike or lockout) between the present parties.

[27] According to Captain Simpson, the decision to initiate strike action was communicated to the members by faxing the strike notice to every vessel; a copy of the notice was also sent to the negotiating committee. The officers aboard the vessels were instructed to stay onboard until their vessels reached the next port of call.

[28] Captain Simpson recalled that, on the evening of December 1, 2001, he reported at the port in Thorold

licenciement des officiers, la Guilde avait indiqué qu'elle avait l'intention de déposer une plainte. M. Black a aussi indiqué que N.M. Paterson craignait, en déposant une demande à ce moment-là, que le Conseil lui ordonne de réintégrer les officiers congédiés.

[25] En ce qui concerne l'allégation écrite du syndicat selon laquelle l'employeur a empêché les officiers de déclencher la grève le 2 décembre 2001 soit en modifiant les heures de transit du MS Cartierdoc et du MS Paterson pour que les navires soient en mer à l'heure prévue, soit en empêchant les officiers se trouvant à bord du MS Mantadoc de débarquer du navire, M. Black a affirmé que l'employeur ou N.M. Paterson n'était pas en mesure de changer les heures de transit, qui étaient établies par l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent. M. Black a en outre déclaré que les membres du SCOMM avaient déclenché la grève le 1^{er} décembre 2001 et dressé un piquet de grève au port de Thorold. En prévision de la grève, il avait communiqué avec le propriétaire du quai, lequel avait fait le nécessaire pour retenir les services d'agents de sécurité. Personne n'a empêché les membres de la Guilde de quitter le MS Mantadoc au port de Thorold.

[26] Le capitaine Simpson a affirmé pour sa part que le syndicat adresse généralement une note de service à ses membres à l'issue de chaque ronde de négociation afin de les tenir au courant des discussions. Il a ajouté que les officiers ont reçu copie de l'offre finale de l'employeur à leur adresse personnelle ainsi qu'à bord du navire auquel ils étaient affectés. Il a fait savoir que le vote s'est déroulé exactement de la même manière que les votes précédents, en ce sens que les membres ont été avisés qu'en rejetant l'offre ils autorisaient le syndicat à déclencher la grève au besoin. Le capitaine Simpson a également indiqué que c'était la première fois qu'il était mêlé à un conflit de travail (grève ou lock-out) entre les parties en cause.

[27] Aux dires du capitaine Simpson, la décision de prendre des mesures de grève a été communiquée aux membres au moyen du préavis de grève qui a été envoyé par télécopieur à chaque navire avec copie au comité de négociation. Les officiers de navire ont reçu instruction de rester à bord du navire jusqu'au prochain port d'escale.

[28] Le capitaine Simpson a raconté que, dans la soirée du 1^{er} décembre 2001, il s'est rendu au port de Thorold

because he wanted to be present when strike action began. He indicated that none of the Guild's members aboard the M/V Mantadoc were present. He confirmed that striking CMOU members were present at the port, and that they were giving him a hard time because the Guild members on the M/V Mantadoc were not showing up. He stated that he remained on site until 2:45 a.m., but that none of the Guild members were present. He confirmed that the members got off the vessel on December 5, 2001, when it reached its next port of call in Quebec.

[29] Captain Simpson also explained that, as professional seamen, the officers would not place the vessels in jeopardy in any way and, for that reason, would not attempt to initiate strike action while at sea.

[30] Captain Simpson stated N.M. Paterson never suggested, during the period between October 11, 2001 - when the union advised N.M. Paterson that its final offer had been rejected - and December 10, 2001, that the vote conducted by the union was not a proper strike vote and added further that no members had complained to the union about the vote.

III - Positions of Parties

The Employer

[31] The employer takes the position that the strike initiated by the Guild is illegal for the following reasons:

- (a) a secret ballot strike vote was never held in accordance with section 87.3(1) of the *Code*; and
- (b) the bargaining unit members did not strike on December 2, 2001, in accordance with the notice of November 28, 2001, and no new notice was given in accordance with section 87.2(3) of the *Code*, prior to the members on the M/V Mantadoc and the M/V Cartierdoc walking off the job on December 5, 2001.

[32] More specifically on the strike vote issue, the employer takes the position that the vote held by the union on October 10, 2001 was a ratification vote of N.M. Paterson's final contract offer, not a strike vote and, therefore, that it did not provide the union with a strike mandate. It argues that the provisions of section

parce qu'il voulait être présent au moment où les officiers se mettraient en grève. Il a indiqué qu'aucun des membres de la Guilde affectés au MS Mantadoc ne s'y trouvait. Il a confirmé que les membres du SCOMM qui étaient déjà en grève faisaient du piquetage au port et qu'ils le houspillaient parce que les membres de la Guilde ne descendaient pas du MS Mantadoc. Il a indiqué qu'il est resté sur les lieux jusqu'à 2 h 45, mais aucun des membres de la Guilde n'est débarqué du navire. Il a confirmé que les membres avaient quitté le navire le 5 décembre 2001 au port d'escale suivant de Québec.

[29] Le capitaine Simpson a également précisé que les officiers, qui sont des marins professionnels, ne feraient jamais rien pour compromettre la sécurité des navires et que, pour cette raison, ils s'abstiendraient de faire la grève pendant qu'ils sont en mer.

[30] Le capitaine Simpson a déclaré que N.M. Paterson n'avait jamais laissé entendre, durant la période comprise entre le 11 octobre 2001 - date à laquelle le syndicat a avisé N.M. Paterson que son offre finale avait été rejetée - et le 10 décembre 2001, que le scrutin tenu par le syndicat n'était pas un vote de grève valide et, a-t-il ajouté, aucun des membres n'a adressé de plainte au syndicat au sujet du scrutin.

III - Position des parties

L'employeur

[31] L'employeur fait valoir que la grève déclenchée par la Guilde est illégale pour les raisons suivantes:

- a) il n'y a jamais eu de vote au scrutin secret, en application du paragraphe 87.3(1) du *Code*;
- b) les membres de l'unité de négociation n'ont pas débrayé le 2 décembre 2001 en conformité avec le préavis daté du 28 novembre 2001 et aucun nouveau préavis n'a été donné en conformité avec le paragraphe 87.2(3) du *Code* avant que les officiers affectés au MS Mantadoc et au MS Cartierdoc ne se mettent en grève le 5 décembre 2001.

[32] En ce qui concerne plus particulièrement la question du vote de grève, l'employeur fait valoir que le scrutin tenu par le syndicat le 10 octobre 2001 était un scrutin de ratification de l'offre finale de N.M. Paterson, et non pas un vote de grève et, dès lors, que le syndicat n'avait pas obtenu le mandat de

87.3(1) of the *Code* require that a separate strike vote be held, in order for the union to commence lawful strike action. In the alternative, the employer argues that, if a combined ratification and strike vote is permissible, the options on the ballot must make it clear to the members that the vote is a strike vote. In this case, the employer submits that the option was not clear, as it related to the final offer and not to the strike action.

[33] With respect to the strike notice, the employer submits that the union did not initiate strike action on December 2, 2001, in accordance with its strike notice delivered on November 28, 2001. The officers on board the M/V Mantadoc had the opportunity to disembark in the port of Thorold, Ontario, on December 2, 2001, between 12:00 a.m. and 6:00 a.m., but elected not to do so. The employer maintains that it, in no way, prevented the employees from leaving the vessel.

[34] In addition, the employer argues that the officers on all of the vessels continued to perform their duties in the normal standards. It states that none of the union members engaged in any concerted activity designed to restrict or limit output, such that they could have been considered to be on strike, in accordance with the definition of "strike" in section 3 of the *Code*. There was no evidence that the officers on the vessels commenced a work-to-rule campaign, a work slowdown or otherwise; they continued to work according to their normal standards. When the union did not strike, the employer states it believed that the union would not be engaging in strike activity. Accordingly, pursuant to section 87.2(3) of the *Code*, a new strike notice was then required before the union could commence lawful strike action.

[35] Finally, the employer submits that, even if the Board was to consider the second strike notice given by the Guild on December 8, 2001 as proper notice of the strike action, which began on December 12, 2001, abiding by this last notice was outside of the time frame permitted, as the strike began more than sixty days after the strike vote, contrary to section 87.3(1) of the *Code*.

déclencher la grève. Il soutient qu'en vertu des dispositions du paragraphe 87.3(1) du *Code*, le syndicat est tenu de tenir un vote de grève distinct avant de déclencher une grève légale. Subsidiairement, l'employeur fait valoir que si un scrutin de ratification peut être combiné à un vote de grève, le bulletin de vote doit clairement indiquer que les membres sont appelés à se prononcer sur le recours à la grève. L'employeur soutient que, dans l'affaire qui nous occupe, il n'y avait pas d'option claire, étant donné que le scrutin portait sur l'offre finale de l'employeur et non pas sur le déclenchement d'une grève.

[33] En ce qui a trait au préavis de grève, l'employeur affirme que le syndicat n'a pas déclenché de grève le 2 décembre 2001 en dépit du préavis donné le 28 novembre 2001. Les officiers à bord du MS Mantadoc auraient pu quitter le navire au port de Thorold (Ontario) le 2 décembre 2001 entre minuit et 6 h, mais ils se sont abstenus de le faire. L'employeur soutient qu'il n'a absolument rien fait pour empêcher les employés de quitter le navire.

[34] L'employeur fait en outre valoir que les officiers qui se trouvaient à bord de tous les navires ont continué d'exécuter leurs tâches de la manière habituelle. Il déclare qu'aucun d'eux n'a participé à une activité concertée visant à diminuer ou à limiter le rendement qui aurait pu être considérée comme une « grève », suivant la définition que l'on trouve à l'article 3 du *Code*. Il n'y a aucune preuve que les officiers ont déclenché une grève du zèle ou un ralentissement du travail ou quoi que ce soit d'autre; ils ont continué à travailler en appliquant les normes habituelles. Ayant constaté que les employés n'avaient pas débrayé à la date prévue, l'employeur affirme avoir cru qu'il n'y aurait pas de grève. Par conséquent, le syndicat était tenu, en vertu du paragraphe 87.2(3) du *Code*, de donner à nouveau un préavis avant de déclencher une grève légale.

[35] En dernier lieu, l'employeur fait valoir que, même si le Conseil concluait que le second préavis donné par la Guilde le 8 décembre 2001 constituait un préavis en bonne et due forme de la grève qui a commencé le 12 décembre 2001, cet avis ne saurait être considéré comme valable car la grève a commencé plus de 60 jours après le vote de grève, ce qui est contraire aux dispositions du paragraphe 87.3(1) du *Code*.

[36] The employer is not seeking any order from the Board; it is requesting a declaration of illegal strike and a direction from the Board that its decision be posted. The employer argues that there is no evidence that it is seeking a punitive remedy, and suggests that the Board is not seized with the aftermath of its declarations. The employer submits that there are compelling reasons for the Board to exercise its discretion to grant the declaration requested, including the educational value of its decision to provide assistance and guidance to the parties and the removal from the bargaining table of the legal issues interfering with the collective bargaining process.

The Union

[37] The Guild takes the position that the vote held on October 10, 2001 was a strike vote, pursuant to the requirements of the *Code*, and that the parties were, in fact, in a legal strike/lockout position. It submits that the vote was conducted in the same manner and form as previous votes, and that it gave the Guild a mandate to initiate a strike of the bargaining unit. It submits that the options on the ballot and the consequences were clear to the members.

[38] In support of its position, the Guild submits that the process it followed complies with the intent and the spirit of the *Code*. It suggests that section 87.3 has to be considered in its entirety, not only by reviewing subsection (1), but subsection (4) as well, which outlines the mechanism for non-compliance with the requirement of the section and underscores the fact that this procedure is open to "[a]n employee who is a member of a bargaining unit for which a strike vote has been held pursuant to subsection (1)." The Guild submits that no employees complained about the vote, and that there is no evidence they were not satisfied with the process followed or they did not support a strike action.

[39] In the alternative, the union states that even if the provisions of the *Code* were not strictly complied with, any violation is a technical violation at best and the only conclusion to be drawn, under the circumstances, is that, had a proper strike vote been held, the result would have been the same. It argues that the members supported a strike and clearly understood that there would be one. It further submits that there is no evidence to suggest that any of the members ever

[36] L'employeur ne demande pas au Conseil de rendre une ordonnance, mais de formuler une déclaration de grève illégale accompagnée d'une directive obligeant le syndicat à afficher cette déclaration. L'employeur soutient qu'il n'y a aucune preuve selon laquelle il cherche à obtenir un redressement punitif et que le Conseil n'est pas appelé à se pencher sur les conséquences de ses déclarations. Il ajoute qu'il existe des raisons impérieuses pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire de formuler les déclarations demandées, notamment la valeur éducative de sa décision pour les parties et le retrait des questions juridiques qui entravent le processus de la négociation collective.

Le syndicat

[37] La Guilde soutient que le vote tenu le 10 octobre 2001 était un vote de grève, en vertu des dispositions du *Code*, et que, dans les faits, les parties étaient en mesure de déclencher une grève ou un lock-out légal. Elle affirme que le vote s'est déroulé de la même manière que les votes précédents et que la Guilde a obtenu le mandat de déclencher une grève. Elle fait valoir que les options offertes sur le bulletin de vote et les conséquences de chacune étaient claires pour les membres.

[38] Au soutien de sa thèse, la Guilde fait valoir que la procédure appliquée est conforme à l'esprit et à l'objet du *Code*. Elle soutient qu'il faut tenir compte de l'ensemble de l'article 87.3, non seulement du paragraphe (1), mais aussi du paragraphe (4), qui décrit la procédure applicable en cas de non-respect du libellé de la disposition et précise que «l'employé membre de l'unité de négociation visée par un vote de grève» peut se prévaloir de cette procédure. La Guilde indique qu'aucun employé n'a formulé de plainte au sujet du scrutin et qu'il n'existe aucune preuve qu'ils n'étaient pas satisfaits de la procédure appliquée ou qu'ils n'étaient pas en faveur de la grève.

[39] Subsidiairement, le syndicat déclare que, même si les dispositions du *Code* n'ont pas été appliquées à la lettre, toute violation qu'il peut y avoir eu est tout au plus une violation technique et que la seule conclusion qui s'impose, dans les circonstances, est que, si un véritable vote de grève avait été tenu, le résultat aurait été le même. Le syndicat fait valoir que les syndiqués étaient en faveur de la grève et savaient très bien qu'il allait y en avoir une. Il soutient qu'il n'existe aucune

questioned the union's decision to initiate a strike and that, therefore, its process complied with the intent and spirit of the *Code*.

[40] The Guild argues that, since bargaining was at an impasse, both parties had given notice of a strike or lockout and, consequently, a labour dispute was inevitable. It suggests that there is nothing to indicate that the employer was not otherwise prepared to deal with this labour dispute.

[41] In response to the employer's argument that a second strike notice was required when the bargaining unit members did not initiate strike action on December 2, 2001, in accordance with the union's November 28, 2001 notice, the Guild submits that, on December 1, 2001, it notified its members on all three marine vessels that, as of one minute after midnight on December 2, 2001, a Guild representative would be attending any vessel in port to assist the members to disembark the vessels and commence strike action. Members on board vessels in transit were asked to disembark as soon as their vessel was in the next safe port of call.

[42] The Guild argues that two of the vessels, the M/V Cartierdoc and the M/V Paterson, were not at port on December 2, 2001, therefore making it impossible for the members to disembark.

[43] With respect to the members on the M/V Mantadoc, the Guild suggests that an extraordinary fact situation existed on December 2, 2001. It takes the position that because of the active picket line and the presence of security personnel, there was a state of general commotion at the port of Thorold. The Guild had instructed its members to get off the vessel if they could; if not, they had to wait until the next port. As a result, the members stayed on the vessel, which subsequently departed for Thunder Bay. The members disembarked the vessel upon arrival in Thunder Bay, on or about December 5, 2001.

[44] With respect to the M/V Cartierdoc, the Guild submits that it was in transit on December 2, 2001. The vessel arrived in the City of Québec on December 5, 2001, where the officers disembarked as part of their strike action.

preuve que des membres ont remis en cause la décision du syndicat de déclencher la grève, et que la procédure appliquée était dès lors conforme à l'esprit et à l'objet du *Code*.

[40] La Guilde affirme que, étant donné qu'il y avait impasse dans les négociations, les deux parties avaient donné un préavis de grève ou de lock-out et que, dès lors, un conflit de travail était inévitable. Elle déclare que rien n'indique que l'employeur n'était pas préparé à faire face à ce conflit de travail.

[41] En réponse à l'argument de l'employeur selon lequel le syndicat était tenu de donner un second préavis de grève après que les membres se furent abstenus de faire le grève le 2 décembre 2001, comme le prévoyait le préavis donné le 28 novembre 2001, la Guilde fait valoir que, le 1^{er} décembre 2001, les membres de l'unité de négociation qui se trouvaient à bord des trois navires ont tous été avisés que, à minuit une minute le 2 décembre 2001, la Guilde avait un représentant dans chaque port où un navire était amarré pour aider les membres à descendre à terre et à débrayer. Quant aux officiers qui étaient en transit, ils ont reçu instruction d'attendre que le navire arrive au prochain port d'escale pour débarquer.

[42] La Guilde fait valoir que deux des navires, le MS Cartierdoc et le MS Paterson, étaient en mer le 2 décembre 2001 et qu'il était donc impossible pour les officiers de descendre à terre.

[43] En ce qui concerne les officiers affectés au MS Mantadoc, la Guilde affirme qu'il existait une situation de fait exceptionnelle le 2 décembre 2001. Elle fait valoir qu'en raison de la présence des grévistes et des agents de sécurité, il y avait de l'agitation au port de Thorold. La Guilde avait dit à ses membres de descendre des navires s'ils le pouvaient ou de poursuivre leur route jusqu'au prochain port d'escale. C'est pourquoi les membres sont restés sur le navire, qui a ensuite appareillé pour Thunder Bay. Les membres ont quitté le navire à leur arrivée à Thunder Bay le 5 décembre 2001, ou aux environs de cette date.

[44] En ce qui concerne le MS Cartierdoc, la Guilde soutient que le navire était en transit le 2 décembre 2001. Il est arrivé à Québec le 5 décembre 2001, et c'est à ce moment-là que les officiers se sont mis en grève et ont débarqué du navire.

[45] With respect to the officers on board the M/V Paterson, the Guild argues that it issued a second strike notice on December 8, 2001, without prejudice to its first notice, in the hopes of avoiding the problem that was occurring, that is, the dismissal by N.M. Paterson, of the officers who walked off the M/V Mantadoc and the M/V Cartierdoc.

[46] The Guild takes the position that the employer's illegal strike allegation is merely a technical argument in that, if there was, in fact, non-compliance between the December 2nd and December 8th notices, there can be no other conclusion that, after December 12, the employees were out on lawful strike, according to the second strike notice given on December 8, 2001.

[47] In addition, the Guild argues that officers would not have initiated strike action while the vessels were in transit, as it would have jeopardized the safety of the vessels and the persons on board.

[48] In the alternative, the union states that some flexibility in the strike notice provisions has to be granted in the shipping industry, where it will not always be possible to predict that a vessel will be at port and, therefore, that a strike will commence in precisely seventy-two hours. The Guild argues that, at best, any non-compliance on its part, in this regard, is technical and, in the circumstances, that the employer's application is not only an overreaction, but also evidence of ulterior motives on its part. The Guild submits that the Board should give a purposeful analysis to the applicable provisions of the *Code*. The purpose of the strike notice provisions, it is argued, is to allow the employer to have some time to prepare prior to the strike action being initiated. In this case, the employer was, at all times, aware of and prepared for the strike action that commenced on or about December 5, 2001 on the M/V Mantadoc and the M/V Cartierdoc, and had replacement workers available.

[49] The union submits that this application arose in the context of a bargaining dynamic, and that the

[45] En ce qui concerne les officiers affectés au MS Paterson, la Guilde soutient qu'elle a donné un second préavis le 8 décembre 2001 sous réserve du premier préavis, dans le but d'éviter la situation qui s'était produite, c'est-à-dire, le licenciement par N.M. Paterson des officiers qui s'étaient mis en grève et avaient quitté le MS Mantadoc et le MS Cartierdoc.

[46] La Guilde fait valoir que l'allégation de grève illégale de l'employeur n'est rien de plus qu'un argument procédural en ce sens que, s'il est vrai que le syndicat a fait défaut de se conformer aux exigences de la loi durant la période qui s'est écoulée entre le premier préavis donné le 2 décembre et le second préavis donné le 8 décembre, la seule conclusion à laquelle on puisse en arriver est qu'en vertu du second préavis donné le 8 décembre, les employés étaient légalement en grève, après le 12 décembre.

[47] La Guilde affirme également que les officiers n'auraient pas déclenché la grève pendant que les navires étaient en mer, parce que cela aurait compromis la sécurité des navires et des personnes qui se trouvaient à bord.

[48] Subsidiairement, le syndicat déclare qu'il est nécessaire d'appliquer avec un peu de souplesse les dispositions relatives au préavis de grève dans l'industrie du transport maritime où il n'est pas toujours possible de prédire si un navire se trouvera au port et, par conséquent, si les officiers pourront se mettre en grève dans 72 heures exactement. La Guilde fait valoir que, tout manquement de sa part à cet égard n'est rien d'autre qu'un manquement technique et que, dans les circonstances, la demande de l'employeur n'est pas seulement la manifestation d'une réaction exagérée, mais également la preuve qu'il poursuit un objectif inavoué. La Guilde fait valoir que le Conseil devrait retenir une interprétation déterministe des dispositions applicables du *Code*. Les dispositions relatives au préavis de grève, soutient-elle, ont pour but de permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires en prévision de la grève annoncée. Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur savait en tout temps que les officiers qui se trouvaient à bord du MS Mantadoc et du MS Cartierdoc étaient censés se mettre en grève le 5 décembre 2001, ou aux environs de cette date, et il s'était préparé à cette éventualité en embauchant des travailleurs de remplacement.

[49] Le syndicat fait valoir que la demande de déclaration de grève illégale se situe dans le contexte

termination of the employees creates a bargaining backdrop for any discussions between the parties. It suggests that it is a question of how obstructive or non obstructive the Board's role should be. The union suggests that the Board should take a reserved role notwithstanding the observations the Board may wish to make with respect to the applicable sections of the *Code*. It further submits that given all the employees have been terminated, unlike in a wildcat strike, there is no purpose for a Board declaration. The union also submits that the Board should question why the application was filed when it was, and why it was filed by the successor employer, CSL, and not N.M. Paterson, the employer at the time strike action began. Finally, the Guild submits that the Board should consider the fact that no employees complained.

[50] By and large, the Guild suggests that the questions should be: should the Board consider the present application, does it serve any labour relations purpose, and what are the effects of a declaration by the Board.

[51] To that end, the Guild argues that the application is being filed purely as a punitive measure to assist the employer achieve its collective bargaining objectives. An illegal strike declaration would mean that the employer would not be required to reinstate the striking employees at the conclusion of the strike, as stated in section 87.6 of the *Code*. The union argues that, even if the Board determines that there was an illegal strike, it should not make the declaration nor issue the order sought by the employer. It submits that declarations of illegal strike should be restricted to urgent situations, not to situations where the purpose of the application is to influence collective bargaining between the parties or the outcome of a grievance. Rendering a decision would be sufficient to educate the community and the parties. Making a declaration would not assist in stabilizing labour relations.

IV - Analysis and Decision

[52] In its written response to the application, the Guild stated that the employer's termination of the employees

d'un processus de négociation et que le licenciement des employés a une incidence sur les discussions entre les parties. Il ajoute qu'il s'agit en fait de déterminer dans quelle mesure le Conseil devrait intervenir, le cas échéant. Le syndicat est d'avis que le Conseil devrait demeurer en retrait, indépendamment des observations qu'il pourrait vouloir formuler au sujet des dispositions applicables du *Code*. En outre, comme les officiers ont tous été licenciés, il ne serait d'aucune utilité que le Conseil déclare qu'il y a eu une grève illégale, car il n'y a pas eu de débrayage spontané. Le syndicat estime aussi que le Conseil devrait s'interroger sur les raisons pour lesquelles la demande a été déposée le 17 avril 2002 et pourquoi elle émane de l'employeur successeur, CSL, et non pas de N.M. Paterson, qui était l'employeur au moment du déclenchement de la grève. En dernier lieu, la Guilde fait valoir que le Conseil devrait tenir compte du fait qu'aucun des employés n'a déposé de plainte.

[50] De manière générale, la Guilde est d'avis que les questions devraient être les suivantes: le Conseil devrait-il se pencher sur la demande dont il est saisi en l'espèce, cette demande permet-elle de réaliser un objectif lié aux relations de travail et quels sont les effets d'une déclaration du Conseil?

[51] À cette fin, la Guilde soutient que la déclaration demandée se veut uniquement une mesure punitive visant à aider l'employeur à atteindre les objectifs qu'il s'est fixés aux fins de la négociation collective. Une déclaration de grève illégale lui permettrait de se soustraire à l'obligation de réembaucher les grévistes à la fin de la grève, ainsi qu'il y est tenu en vertu de l'article 87.6 du *Code*. La Guilde fait valoir que même si le Conseil conclut que le syndicat a déclenché une grève illégale, il devrait s'abstenir de formuler la déclaration ou de rendre l'ordonnance que demande l'employeur. Elle est d'avis que le Conseil devrait formuler des déclarations de grève illégale dans les situations d'urgence seulement, non pas dans les cas où l'une des parties tente d'influencer le cours des négociations collectives ou l'issue d'un grief. Une décision du Conseil serait suffisante pour faire l'éducation de la collectivité et des parties, alors qu'une déclaration de grève illégale nuirait à la stabilité des relations de travail.

IV - Analyse et décision

[52] Dans sa réponse écrite à la demande de déclaration de grève illégale, la Guilde affirme que le licenciement

was an unfair labour practice, contrary to section 94(3)(a)(vi) of the *Code*, and that it was intended to intimidate all Guild members. As indicated earlier, grievances have been filed by the union following the terminations of the Guild members by N. M. Paterson. In reply to the union's allegation that, in terminating the employees, the employer engaged in an unfair labour practice, the employer maintains that the employees were terminated for participating in an illegal strike.

[53] The Guild also asserts, in its written response, that there is no longer a labour dispute between the parties, a collective agreement having been concluded effective March 8, 2002. The employer denies that there is a collective agreement between the parties, and specifies that the collective agreement that was entered into concerned a unit of officers who work on twelve other of its vessels and for which the Guild is certified, as bargaining agent, by a separate certification order. It submits that the collective agreement in question is not applicable to the officers employed on the M/V Mantadoc, M/V Cartierdoc and M/V Paterson.

[54] The Board is not seized with an unfair labour practice complaint pursuant to section 94(3)(a)(vi), relating to the termination of the employees concerned, nor is it seized with an application that could involve the determination of whether the collective agreement entered into and effective March 8, 2002 can apply to the Guild members on the three vessels affected by the present application. In fact, the evidence and the arguments at the hearing dealt solely with the employer's application for an illegal strike declaration. Consequently, the Board's decision is limited to this issue.

Strike Vote

[55] Section 89(1) of the *Code* prohibits trade unions from declaring or authorizing a strike unless several conditions have been fulfilled, one of them being the compliance with sections 87.2 and 87.3 of the *Code*.

[56] Section 87.3 was added to the *Code* in 1999. It creates an obligation for a union to hold a secret ballot strike vote within sixty days prior to declaring or authorizing a strike. Subsection (1) reads as follows:

87.3(1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days, or any longer

des employés constitue une pratique déloyale de travail qui va à l'encontre du sous-alinéa 94(3)a)(vi) du *Code*, et qu'il avait pour but d'intimider les membres de la Guilde. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le syndicat a déposé des griefs pour contester le licenciement des officiers par N.M. Paterson. En réponse à la prétention du syndicat, l'employeur affirme que les employés ont été licenciés parce qu'ils avaient participé à une grève illégale.

[53] La Guilde affirme aussi dans sa réponse écrite que le conflit de travail est désormais terminé car une convention collective a été signée et est entrée en vigueur le 8 mars 2002. L'employeur réplique qu'il n'y a pas de convention collective et que celle conclue s'applique à une unité d'officiers qui travaillent sur douze autres navires et dont la Guilde est l'agent négociateur accrédité en vertu d'une ordonnance d'accréditation distincte. La Guilde fait valoir que cette convention collective ne s'applique pas aux officiers employés sur le MS Mantadoc, le MS Cartierdoc et le MS Paterson.

[54] Le Conseil n'est pas saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(vi) relativement au licenciement des employés concernés ni n'est appelé à déterminer si la convention collective qui est entrée en vigueur le 8 mars 2002 s'applique aux membres de la Guilde visée par la présente demande. En fait, les témoignages et les plaidoiries présentés à l'audience ont porté uniquement sur la demande de déclaration de grève illégale de l'employeur. Conséquemment, la décision du Conseil sera circonscrite à cette question.

Vote de grève

[55] Le paragraphe 89(1) du *Code* interdit au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève avant d'avoir satisfait à plusieurs conditions, et notamment aux dispositions des articles 87.2 et 87.3 du *Code*.

[56] L'article 87.3 a été incorporé dans le *Code* en 1999. Il oblige le syndicat à tenir un vote au scrutin secret dans les soixante jours précédant la déclaration ou l'autorisation d'une grève. Le paragraphe (1) est libellé comme suit:

87.3(1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au

period that may be agreed to in writing by the trade union and the employer, held a secret ballot vote among the employees in the unit and received the approval of the majority of the employees who voted.

[57] The Sims Report (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) recognized the democratic importance of a union obtaining a mandate from its members before declaring a strike. In order to ensure that the vote is fairly conducted, the Sims Report recommended as follows:

... The conduct of a strike vote should, in our view, remain the union's responsibility. But the union should be required by law to comply with several statutory conditions to ensure that the vote is timely, fairly conducted, and based on the entire workplace involved in the dispute.

The objective of these conditions is to provide employees with a fair voice in a major decision. It is not to give employers a last minute ground for averting otherwise legal strike action. Challenges to the validity of a strike vote should be limited by short time frames and should only be entertained where the alleged violations seriously call into question the decision of the majority. No such challenge should delay the commencement of otherwise lawful strike action unless the Board, upon application, so directs.

Unions should know as clearly as possible and in advance, the requirements they must meet for a valid strike vote. We encourage the Canada Labour Relations Board to publish and maintain plain language guidelines on this process.

...

RECOMMENDATIONS:

A strike vote should be a prerequisite to strike action, except where the union has been given notice of a lockout.

The vote should be union run, but subject to certain conditions to be set out in the statute, including:

- (a) the vote to be by secret ballot;
- (b) all employees in the bargaining unit to be allowed to participate;
- (c) advance notice to be posted at reasonable locations in the workplace;
- (d) polling locations and voting periods to be realistic given the working environment of the employees;
- (e) the decision to be based on the majority of those who vote; and
- (f) the results of the strike vote to be immediately filed with the FMCS

cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'employeur, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et sans que la grève ait été approuvée par la majorité des votants.

[57] Le rapport Sims (*Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision* (Ottawa: Développement des ressources humaines Canada, 1995) a reconnu qu'il était démocratiquement important que le syndicat obtienne un mandat de grève de ses membres avant de déclencher une grève. Pour garantir que le vote se déroule de manière équitable, le rapport Sims recommande ce qui suit:

... La tenue d'un vote de grève doit, de notre point de vue, demeurer la responsabilité du syndicat. Mais la loi doit exiger des organisations syndicales qu'elles se soumettent à diverses conditions réglementaires de façon à ce que le vote soit pris en temps opportun, qu'il se déroule de manière équitable et qu'il englobe tout l'effectif impliqué dans le conflit.

L'objectif visé par de telles conditions est de fournir aux employés la possibilité équitable d'exprimer leur point de vue sur une décision d'importance. Il ne s'agit pas d'offrir à l'employeur une chance de dernière minute d'éviter une grève par ailleurs légale. La contestation de la validité d'un vote de grève doit par ailleurs se faire dans de brefs délais et uniquement si les prétendues violations de la loi mettent sérieusement en question la décision de la majorité. Aucune contestation ne doit retarder le déclenchement d'une grève légale à moins que le Conseil n'en décide ainsi par suite d'une demande expresse en ce sens.

Les syndicats doivent connaître avec exactitude et à l'avance quelles sont les exigences auxquelles ils doivent se soumettre pour qu'un vote de grève soit valide. Nous encourageons donc le Conseil canadien des relations du travail à publier des directives faciles à comprendre sur le sujet.

...

RECOMMANDATIONS:

Que la prise d'un vote de grève soit une condition préalable au déclenchement de la grève, sauf si le syndicat a reçu un avis de lock-out.

Le vote doit être pris par le syndicat, mais assujéti à certaines conditions définies dans la loi, notamment que:

- a) le vote doit être pris au scrutin secret;
- b) tous les employés de l'unité de négociation doivent pouvoir participer;
- c) un avis préalable doit être affiché en des endroits visibles et accessibles dans les lieux de travail;
- d) les lieux, heures et dates du vote doivent tenir compte du contexte de travail des employés;
- e) la décision doit se fonder sur le voeu de la majorité des votants;
- f) les résultats du vote de grève doivent être communiqués immédiatement au SFMC.

The Board should be empowered to set out rules clarifying the minimum conditions for a valid strike vote and to determine whether those conditions have been met. Any challenge to the validity of a vote should have to be launched within 10 days of the date the results are declared by the union. The Board should only hear a challenge if it is satisfied that the allegations of statutory non-compliance might actually affect the result of the vote.

Unions may take strike votes when and as often as they wish, but strike action should only be legal where a positive strike vote has been taken no longer than sixty days prior to strike notice.

(pages 105-106)

[58] The Sims Report was the task force report upon which the 1999 amendments to the *Code* were founded.

[59] It should be noted that, in this matter, it is not the validity of the strike vote that is being contested, but whether there was a strike vote at all.

[60] As stated above, section 87.3(1) of the *Code* requires that within the sixty days prior to declaring a strike, the union must hold a secret ballot strike vote among the employees in the unit and receive the approval of the majority of the employees who voted. Section 89 of the *Code* provides that no trade union shall declare or authorize a strike unless, among other requirements, section 87.3 has been complied with.

[61] The first issue to be determined is whether the vote held by the union qualified as a secret ballot strike vote. To make this determination, two questions must be answered: (1) can a strike vote be combined on a ballot with a ratification vote, or does a strike vote have to be separate, and (2) if the strike vote can be combined with a ratification vote, must the ballot be in a specified form or meet certain requirements?

[62] As is also evident from the Sims Report, prior to the 1999 amendments to the *Code*, secret ballot strike votes were mandatory in all Canadian jurisdictions other than those governed by the *Code* (see: George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2nd ed. (Aurora: Canada Law Book Inc., 1993) page 11-46, paragraph 11.720). Therefore, while this is the first time that this Board has been called upon to determine the requirements of a secret ballot strike vote, other

Que le Conseil puisse fixer les règles qui établissent clairement quelles sont les conditions minimales pour qu'un vote de grève soit valide et qu'il soit habilité à déterminer si ces conditions ont été respectées ou non. Toute contestation de la validité d'un vote doit être faite dans les 10 jours suivant la date à laquelle les résultats ont été annoncés par le syndicat. Le Conseil entend une contestation seulement s'il est convaincu que la non-conformité au règlement alléguée a vraiment pu avoir une incidence sur le résultat du vote.

Les syndicats peuvent prendre un vote de grève aux moments qu'ils le désirent mais doivent, pour déclencher une grève légale, tenir un mandat de grève par un vote tenu dans les soixante jours avant la signification de l'avis de grève.

(pages 116-117)

[58] C'est sur le fondement des recommandations du rapport Sims que le *Code* a été modifié en 1999.

[59] Il convient de préciser que, dans l'affaire qui nous occupe, la question à trancher n'est pas de savoir si le vote de grève était valide, mais plutôt s'il y a eu un vote de grève.

[60] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le paragraphe 87.3(1) du *Code* oblige le syndicat à tenir un vote au scrutin secret parmi les employés de l'unité et à obtenir l'appui de la majorité des employés qui ont voté, dans les soixante jours précédant le déclenchement d'une grève. L'article 89 du *Code* prévoit qu'aucun syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève avant, notamment, d'avoir satisfait aux exigences de l'article 87.3.

[61] La première question à trancher est de savoir si le vote tenu par le syndicat peut être considéré comme un vote au scrutin secret. À cette fin, il est nécessaire de répondre à deux questions: 1) Est-il possible de combiner un vote de grève et un scrutin de ratification, ou est-il nécessaire de tenir un vote de grève distinct, et 2) si les deux votes peuvent être combinés, le bulletin de vote doit-il être présenté d'une certaine manière ou doit-il satisfaire à certaines exigences?

[62] Ainsi que le rapport Sims l'indique clairement, avant le remaniement du *Code* en 1999, toutes les juridictions canadiennes, à l'exception de celles régies par le *Code*, exigeaient la tenue d'un vote au scrutin secret (voir George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2^e édition, Aurora, Canada Law Book Inc., 1993, page 11-46, paragraphe 11.720). Par conséquent, même si c'est la première fois que le présent Conseil est appelé à se prononcer sur les exigences auxquelles doit

provincial labour relations boards have had the opportunity to consider the issue.

[63] There appear to be divergent views on the issue, which is apparent in decisions of the Ontario Labour Relations Board (OLRB), that allow a strike vote to be combined on the same ballot as a ratification vote, as long as the question posed on the ballot is clear and unambiguous. On the other hand, decisions of the Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) do not allow a combined ratification/strike vote.

[64] The decision of the OLRB in *Wal-Mart Canada Inc.*, [1998] OLRB Rep. Nov./Dec. 1037, although made in the context of an application by a group of employees for a declaration that a ratification vote did not comply with the requirements of the legislation, is instructive on the subject.

[65] In *Wal-Mart Canada Inc.*, *supra*, the OLRB was seized with an application by certain employees who were alleging that the form of the ratification ballot used by the union was inconsistent with the purposes of the *Labour Relations Act, 1995*. More specifically, these employees alleged that the collapsing of the ratification and strike votes frustrated the purpose of the statute by removing the "no" option from the ratification vote. Their concern was that "[i]n order to reject the proposed collective agreement, employees must be prepared to authorize a strike" (page 1040), and that such an approach was coercive and deprived the employees of their freedom of choice. Such options do not allow the OLRB to be satisfied that more than 50% of those voting did so in favour of ratification, as some employees could have in fact, been voting against a strike. In that case, the ballot offered the following options:

YES I accept the Company offer	<input type="checkbox"/>
NO I do not accept the Company offer & I instruct the Negotiating Committee to call a strike if	<input type="checkbox"/>

satisfaire un vote au scrutin secret, d'autres commissions des relations du travail provinciales ont déjà eu la possibilité d'examiner cette question.

[63] Il semble y avoir des divergences de vue sur le sujet, ainsi qu'en témoignent les décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui permettent de combiner un vote de grève et un scrutin de ratification, à la condition que la question posée sur le bulletin soit claire et dénuée d'ambiguïté. En revanche, la commission des relations de travail de la Saskatchewan interdit de procéder de cette manière.

[64] La décision rendue par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Wal-Mart Canada Inc.*, [1998] OLRB Rep. Nov./Dec. 1037, quoiqu'elle se rapporte à une demande émanant d'un groupe d'employés qui estimaient que le scrutin de ratification auquel ils avaient participé ne satisfaisait pas aux exigences de la loi, nous fournit de précieux renseignements sur le sujet.

[65] Dans *Wal-Mart Canada Inc.*, précité, la Commission des relations de travail de l'Ontario était saisie d'une demande que lui avait adressée un groupe d'employés qui estimait que le bulletin utilisé par le syndicat dans le cadre d'un scrutin de ratification ne satisfaisait pas aux exigences de la *Loi sur les relations de travail de 1995*. Le groupe prétendait plus particulièrement que la combinaison de deux votes faisait échec à l'objet de la loi parce que le scrutin de ratification n'offrait pas l'option de rejeter l'offre de l'employeur. Les membres du groupe estimaient que «pour rejeter la convention collective proposée, les employés doivent être prêts à autoriser le recours à la grève» (page 1040; traduction), et que la formule adoptée était coercitive et les privait de leur liberté de choix. L'examen des options offertes n'a pas permis à la Commission des relations de travail de l'Ontario d'établir avec certitude que ceux qui avaient voté s'étaient prononcés majoritairement en faveur de la ratification de l'offre, car elle ne pouvait exclure la possibilité qu'un certain nombre de membres avaient voté dans les faits contre la grève. Dans cette affaire particulière, le bulletin de vote offrait les options suivantes:

OUI j'accepte l'offre de la société	<input type="checkbox"/>
NON je n'accepte pas l'offre de la société et je demande au comité de négociation de déclencher la grève au besoin	<input type="checkbox"/>

necessary in order to attain a proper agreement

(page 1038)

afin de conclure une convention collective acceptable

(page 1038; traduction)

[66] While the OLRB's policy, as illustrated in *Lilo Rail of Canada Limited*, [1983] OLRB Rep. Sept. 1496, had been to allow the combining of strike votes with ratification votes, the legislation had been amended just prior to the *Wal-Mart Canada Inc.*, *supra*, decision, thereby, opening the door to argue for a change of this policy.

[67] In *Lilo Rail of Canada Limited*, *supra*, the ballot that was presented to the employees on a final offer vote gave them two choices: accept the final offer or go on strike. The OLRB, ruling on an application filed by some of the members alleging that the union had violated its duty of fair representation, found that there had been no breach of that duty. The OLRB sanctioned the form of the ballot recognizing, at page 1502, that the "use by trade unions in appropriate circumstances of a ratify/strike form of ballot has a long history and... an important labour relations purpose." The OLRB found that it did not make labour relations sense for a union presented with a final offer to be sent back to the bargaining table by the membership. The only option, if the agreement is not acceptable to the membership, is to strike. Allowing two separate votes would expose the union to the possibility that the membership would not ratify the agreement and not vote in favour of a strike, which puts the negotiating team in the untenable position of returning to the bargaining table with less negotiating power:

... The "sham" in the circumstances would have been to have gone through the ritual of another two-part ballot, with the results essentially predictable, and the value, in terms of advancing the situation, to have been nil. Mr. Teal was not required, as counsel for the complainants suggests, to permit a negative vote on both questions, and then to choose between going back to the bargaining table without any additional leverage, and calling a strike in the face of an express vote showing it would not be supported. Neither was Mr. Teal required to allow the bargainings and hence the union's

[66] La ligne de conduite de la Commission des relations de travail de l'Ontario, dont on trouve l'illustration dans l'affaire *Lilo Rail of Canada Limited*, [1983] OLRB Rep. Sept. 1496, avait été d'autoriser la tenue de votes de grève et de scrutins de ratification combinés, mais la législation a été modifiée juste avant que soit rendu le jugement dans *Wal-Mart Canada Inc.*, précité, ce qui a dès lors incité les parties à plaider en faveur de la modification de cette ligne de conduite.

[67] Dans *Lilo Rail of Canada Limited*, précité, le bulletin remis aux employés dans le cadre d'un scrutin de ratification de l'offre finale de l'employeur renfermait deux options: accepter l'offre finale ou déclencher la grève. La Commission des relations de travail de l'Ontario, qui était saisie d'une demande émanant d'un certain nombre d'employés qui alléguaient que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste, a conclu qu'il n'y avait pas eu de tel manquement. La Commission a approuvé l'utilisation du bulletin admettant, à la page 1502, que «l'utilisation par les syndicats d'un bulletin combiné de ratification et de grève dans des circonstances appropriées est une pratique qui a cours depuis longtemps et... qui permet la réalisation d'un objectif important lié aux relations de travail» (traduction). La Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu qu'il n'y avait aucune raison liée aux relations de travail pour qu'un syndicat ayant reçu une offre finale de l'employeur soit contraint par ses membres de retourner à la table de négociation. Le seul choix qui s'offre aux membres qui sont mécontents de l'offre est de faire la grève. Autoriser la tenue de deux votes distincts pourrait exposer le syndicat à la possibilité que les membres rejettent l'offre de l'employeur, d'une part, et refusent de faire la grève, d'autre part, ce qui aurait pour conséquence absurde d'obliger le comité de négociation à retourner à la table de négociation alors que son pouvoir de négociation est limité:

... L'«imposture» dans les circonstances aurait été de céder au rituel de la tenue d'un autre vote en deux volets, dont les résultats étaient essentiellement prévisibles, et dont la valeur, pour ce qui est de faire avancer les choses, aurait été nulle. Contrairement à ce que soutient l'avocat des plaignants, M. Teal n'était pas obligé de laisser la possibilité qu'il y ait un vote négatif sur les deux questions, et de décider ensuite s'il devait retourner à la table de négociation alors qu'il était privé de tout pouvoir de négociation, ou déclencher une grève sachant que les membres avaient expressément rejeté ce

bargaining rights to dangle in limbo, and become subject to a termination application by employees disgruntled with the lack of a contract, or an argument of abandonment by the employer....

(page 1501)

[68] As stated above, *Wal-Mart Canada Inc.*, *supra*, was issued after the Ontario labour legislation was revised to include both a strike vote and a ratification vote requirement, whereas, at the time that *Lilo Rail of Canada Limited*, *supra*, was rendered, neither existed. However, in *Wal-Mart Canada Inc.*, *supra*, the OLRB decided that the amendments, which did not specify the form of the ballot nor the way that the question on the ballot should appear, did not change the policy that had been established in *Lilo Rail of Canada Limited*, *supra*:

In our view, this reasoning and these cases entirely undermine, if they do not **directly** contradict, any suggestion by the employer and objecting employees that the use of a ratify/strike form of ballot compromises the ability of employees to express their "true wishes" on the question of ratification and strikes. These decisions recognize that the two questions are inextricably linked in the collective bargaining process and to suggest that employees are prevented from expressing their "true wishes" on one of them because of the presence of the other is to "misconceive the normal workings of the Act". Nor do we see any basis for taking a different approach to this issue simply because the Legislature has chosen to make the holding of ratification and strike votes mandatory, rather than leaving the question of whether to hold such votes entirely in the hands of the trade union. While it is true that the absence of any statutory requirement for the holding of a ratification vote was a central feature of the reasoning in *K-Mart*, above, it formed **no part** of the reasoning in *Lilo Rail* or *Beatrice Foods*. The analysis in those cases proceeded entirely from an understanding of the dynamics of collective bargaining and an appreciation for the overall scheme and purposes of the *Act*.

(pages 1048-1049)

With the greatest of respect, we disagree. In our view, there is absolutely nothing "undemocratic" about a ballot that requires a choice between the "realistic" options that the Board has said present themselves when collective bargaining has reached an impasse, i.e. to accept the proposed agreement or to reject it and authorize a strike to do better. These are the alternatives that can move the collective bargaining process forward; their presentation on the ballot is consistent with the central purpose of the *Act*; and the absence of the "no - no option" ensures that the new statutory requirement of majority support for a

recours. Il n'était pas obligé non plus de laisser les négociations et, partant, les droits de négociation du syndicat, en suspens et d'ainsi risquer de se retrouver devant une demande de cessation de fonctions de la part des employés mécontents de ne pas avoir de convention collective ou une argumentation d'abandon de la part de l'employeur...

(page 1501; traduction)

[68] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le jugement dans *Wal-Mart Canada Inc.*, précité, a été rendu après que la Loi sur les relations de travail de l'Ontario eut été révisée pour exiger la tenue d'un vote de grève et d'un scrutin de ratification, alors que ces dispositions n'existaient pas à l'époque où *Lilo Rail of Canada Limited*, précité, a été rendu. Cependant, dans *Wal-Mart Canada Inc.*, précité, la Commission des relations de travail de l'Ontario a statué que les modifications, qui ne fournissaient aucune précision sur la présentation du bulletin de vote ni sur les règles à suivre pour formuler la question, n'avaient pas d'incidence sur la ligne de conduite établie dans *Lilo Rail of Canada Limited*, précité:

Selon nous, ce raisonnement et ces affaires minent totalement, voire contredisent **directement** le point de vue de l'employeur et des plaignants selon lequel l'utilisation d'un bulletin de ratification et de grève combiné compromet la capacité des employés d'exprimer leur «véritable désir» sur la question de la ratification et du recours à la grève. Ces décisions reconnaissent que les deux questions sont indissociables l'une de l'autre dans le processus de la négociation collective, et prétendre que les employés sont privés du droit d'exprimer leur «véritable désir» sur l'une des questions en raison de la présence de l'autre témoigne d'une «méconnaissance de l'application normale de la loi». Nous ne voyons pas non plus de raison d'adopter une optique différente sur cette question simplement parce que le législateur a décidé de rendre obligatoire la tenue de scrutins de ratification et de votes de grève au lieu de laisser cette question entièrement à la discrétion des syndicats. S'il est vrai que la décision rendue dans l'affaire *K-Mart* qui précède repose essentiellement sur l'absence de dispositions législatives nécessitant la tenue d'un scrutin de ratification, cela n'est **nullement** le cas dans les affaires *Lilo Rail* et *Beatrice Foods*. Dans ces deux affaires, l'analyse s'appuie uniquement sur la dynamique de la négociation collective ainsi que sur l'intention et les objectifs généraux de la loi.

(pages 1048-1049; traduction)

Nous nous permettons de diverger d'opinion. Selon nous, il est absolument faux de qualifier d'«antidémocratique» un bulletin sur lequel il est nécessaire de choisir entre les options «réalistes» qui s'imposent d'elles-mêmes, aux dires de la Commission, lorsque les négociations collectives sont entrées dans une impasse, c'est-à-dire accepter l'entente proposée ou la rejeter et autoriser le recours à la grève pour obtenir quelque chose de mieux. Voilà les choix qui peuvent faire avancer les négociations collectives; le fait qu'ils soient offerts sur le bulletin est compatible avec l'objectif primordial de la loi; et

proposed agreement or to go on strike will not be used to defeat the process of bargaining a collective agreement itself.

Thus, and while the alleged requirement of a "yes" or "no" ballot would no doubt provide employees with an additional option and, to that extent, may be said to do **more** to "enhance" or "strengthen" the rights of individual workers (at least with respect to their union - a point not always made clear in Hansard), it would do so in a way which is inconsistent with the first purpose of the *Act*, with historical understandings about the process of collective bargaining and the rights and obligations of trade unions, with the Board's well-established case law, and with long-standing practices in the labour relations community (see e.g. *Lilo Rail*). Having regard to all of these considerations, we are simply unable to infer a requirement for a "yes" or "no" ballot. In our view, the stated goal of enhancing employee rights and promoting workplace "democracy" is readily achieved through the express statutory requirement for majority support, demonstrated in the form of a vote, to conclude a collective agreement or to go on strike. As a result, neither *T. Eaton Co.*, above, (where the union signed an agreement without a vote among the employees) nor the *K-Mart* case (where the union signed an agreement following a **negative** vote) could be the same today.

(page1052)

[69] The decision in *Wal-Mart Canada Inc.*, *supra*, was not a unanimous decision. The majority decision was upheld on judicial review by the Ontario Superior Court of Justice - Divisional Court, *Wal-Mart Canada v. United Steelworkers of America (Retail, Wholesale Canada, Canadian Services Sector)*, [1999] O.J. No. 2855. That Court stated:

In our view the issue before the Board as to the form of the ballot was one squarely within its jurisdiction to decide and accordingly the appropriate standard of review is patent unreasonableness.

The Board in arriving at its decision considered the legislation and all relevant factors and in our view arrived at a reasoned decision. Indeed not only is the decision not patently unreasonable but in our view it is correct.

l'absence d'option permettant le rejet des deux possibilités garantit qu'une nouvelle disposition législative obligeant le syndicat à obtenir l'appui de la majorité avant d'accepter la convention collective proposée ou de déclencher une grève ne sera pas utilisée pour faire échec au processus de la négociation d'une convention collective.

Dès lors, et même si la prétendue nécessité d'un bulletin offrant les deux choix constituerait sans nul doute une option additionnelle pour les employés et, dans cette mesure, contribuerait **d'avantage**, pourrait-on dire, à «valoriser» ou à «accroître» les droits des travailleurs à titre individuel (du moins relativement à leur syndicat - un point qui ne ressort pas toujours clairement à la lecture du Hansard), l'objectif ainsi atteint ne concorderait pas avec l'objectif premier de la *Loi*, les principes historiques qui sous-tendent le processus de la négociation collective ainsi que les droits et obligations des syndicats, la jurisprudence bien étoffée de la Commission ainsi que les pratiques établies depuis longtemps dans la communauté des relations de travail (voir p. ex., l'affaire *Lilo Rail*). Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, nous sommes tout simplement incapables de conclure à la nécessité d'exiger un bulletin de vote positif ou négatif. Selon nous, l'objectif explicite d'accroître les droits des employés et de favoriser la «démocratie» au lieu de travail peut facilement être atteint par l'application de la disposition législative nécessitant expressément que le syndicat obtienne l'appui de la majorité, dans le cadre d'un scrutin, pour conclure une convention collective ou déclencher une grève. En conséquence, les décisions rendues dans les affaires *T. Eaton Co.*, précitée, (dans laquelle le syndicat a signé une convention collective sans avoir consulté ses membres) et *K-Mart* (dans laquelle le syndicat a signé une convention collective après que les membres eurent **rejeté** l'offre) ne pourraient pas être rendues de nos jours.

(page 1052; traduction)

[69] Le jugement rendu dans *Wal-Mart Canada Inc.*, précité, n'était pas un jugement unanime. Le jugement rendu à la majorité a été confirmé dans le cadre d'un contrôle judiciaire par la Cour supérieure de l'Ontario - Cour divisionnaire, dans l'arrêt *Wal-Mart Canada c. United Steelworkers of America (Retail, Wholesale Canada, Canadian Services Sector)*, [1999] O.J. N° 2855. La Cour a fait observer ce qui suit:

Selon nous, la question dont la Commission était saisie relativement à la présentation du bulletin était une question qu'elle était habilitée à trancher, et dès lors, la norme de contrôle applicable est celle de la décision manifestement déraisonnable.

Pour arriver à sa décision, la Commission a tenu compte des dispositions législatives et de l'ensemble des facteurs pertinents et, selon nous, sa décision est dès lors motivée. En fait, nous sommes d'avis qu'en plus de ne pas être manifestement déraisonnable la décision est bien fondée.

In arriving at its decision, the Board applied its expertise and arrived at a decision which is consistent with the specific provision of the Act and the scheme of the Act as a whole.

Pour arriver à sa conclusion, la Commission a appliqué ses connaissances et son expérience et a rendu une décision qui est compatible avec la disposition particulière de la loi et l'intention du texte législatif.

(traduction)

[70] In contrast, the SLRB has taken a different approach. In *Saskatchewan Telecommunications*, [1987] May Sask. Labour Rep. 55, which was affirmed by the dissenting opinion in *Wal-Mart Canada Inc.*, *supra*, the employer filed an application alleging that a strike vote that did not permit a "no strike" choice without requiring acceptance of the employer's final offer was not in accordance with the requirements of the statute. The ballot reads as follows:

THIS IS YOUR BALLOT TO:

(a) Accept and ratify the proposed changes to the Collective Agreement between Saskatchewan Telecommunications and the C.W.C., as presented by the Union Negotiating Committee and as reported in the attached Bargaining Report.

OR-

(b) Reject the contract and authorize strike or other appropriate action.

In Favour of Accepting Contract ☐

Reject the Proposed Settlement and Authorize Appropriate Action up to and including Strike Action. ☐

(page 55)

[71] The SLRB reviewed the requirements and purpose of its legislation that requires a secret ballot strike vote to be held:

Generally speaking, whether and in what manner union representatives stay attuned to the wishes of employees they represent is an internal union matter. Section 11(2)(d), however, regulates the manner in which the union and the employees deal with strikes. The legislation has two purposes. The first is to promote industrial democracy by ensuring that all employees in the bargaining unit who are affected by the collective bargaining will have a voice in the decision to strike, which is the one decision that may most directly affect them. If that were the only purpose for the legislation, the union's position that a strike vote is strictly a matter between the union and its members (like the election of union officers) might be a complete answer to this application.

[70] Pour sa part, la commission des relations de travail de la Saskatchewan a adopté une optique différente. Dans *Saskatchewan Telecommunications*, [1987] May Sask. Labour Rep. 55, qui été confirmé par la dissidence exprimée dans *Wal-Mart Canada Inc.*, précité, l'employeur avait déposé une demande alléguant qu'un vote de grève qui n'offrait pas la possibilité de rejeter la grève sans l'obligation d'accepter l'offre finale de l'employeur ne satisfaisait pas aux exigences de la loi. Le bulletin était libellé de la manière suivante:

LE PRÉSENT BULLETIN VISE DEUX OBJECTIFS:

a) Accepter et ratifier les modifications proposées à la convention collective conclue entre Saskatchewan Telecommunications et le C.W.C., qui ont été présentées par le comité de négociation syndicale et qui sont décrites dans le rapport de négociation ci-joint.

OU

b) Rejeter la convention collective et autoriser le recours à la grève ou à d'autres mesures pertinentes.

J'accepte la convention collective. ☐

Je rejette la convention collective proposée et j'autorise le syndicat à prendre les mesures voulues, dont la grève. ☐

(page 55; traduction)

[71] La commission des relations de travail de la Saskatchewan s'est penchée sur les exigences et le but de sa législation, qui nécessite la tenue d'un vote au scrutin secret:

Règle générale, c'est au syndicat qu'il appartient de déterminer si les représentants syndicaux doivent le tenir au courant des désirs des employés qu'ils représentent et de quelle manière ils doivent procéder à cette fin. Cependant, l'alinéa 11(2)d) définit les règles auxquelles sont assujettis les syndicats et les employés en cas de grève. La législation poursuit deux objectifs. Le premier est de favoriser la démocratie industrielle en faisant en sorte que les employés membres de l'unité de négociation qui sont concernés par les négociations collectives puissent tous avoir voix au chapitre du déclenchement d'une grève car c'est la décision qui les concerne le plus directement. Si c'était là le seul objectif de loi, la thèse du syndicat selon laquelle seuls le syndicat et ses membres sont concernés par la question du vote de grève (comme l'élection des dirigeants syndicaux) pourrait suffire pour justifier le rejet complet de la présente demande.

A second purpose, however, is to promote industrial peace, the assumption being that critical analysis of the union's position at the bargaining table by the more detached general membership may minimize strikes, or at least act as a check on the use of the strike weapon....

Since Section 11(2)(d) of the *Trade Union Act* has two objectives - industrial democracy and industrial peace - a failure to comply with its requirements is not simply a matter between the union and its members, but may be the subject of a complaint from either of two sources: employees whose democratic right to participate in the decision has been denied, and employers who are entitled to require unions to comply with the rules governing collective bargaining....

(page 57)

[72] Similar to the *Code's* requirement pertaining to strike votes, the SLRB recognized that its legislation did not mandate a particular form of strike ballot; it only required that the union take a strike vote by secret ballot. It continued:

Nevertheless, any democratic vote must adhere to certain basic principles. For example, there must be adequate notice to and opportunity for eligible voters to vote, there must be some means to ensure that the vote count is accurate and honest, and there must be a clearly worded ballot. A **strike** ballot, however it may be worded, must give the voter a choice: to strike, or not to strike. Those are the basic principles to which the labour relations community already adheres in almost all strike votes. Beyond them, (and subject to the Board's discretionary authority under Section 11(8) of the *Act*) it is for the union to handle the details of the vote based on its own situation.

(page 58)

[73] The SLRB found that the ballot did not meet the requirements of the section:

Did the ballot in this case meet those basic requirements? The choices facing SaskTel employees were to accept the employer's final offer, or to reject it and strike. The result was that employees who were not in favor of accepting the employer's final offer but who also opposed strike action were disenfranchised. If they voted at all, they had to set aside any wish they might have for further collective bargaining without strike action and choose one of the two options given to them. Those may have been the options most useful to the union at

Or, il existe un deuxième objectif, qui est de favoriser la paix industrielle, car il est tenu pour acquis que l'analyse critique de la position défendue par le syndicat à la table de négociation par l'ensemble des membres considérés comme plus objectifs peut contribuer à limiter les grèves, ou, du moins, à freiner l'utilisation de la menace de grève ...

Étant donné que l'alinéa 11(2)d) de la *Trade Union Act* vise deux objectifs, à savoir la démocratie et la paix industrielle, le défaut de satisfaire aux exigences de cette loi est une question qui ne concerne pas uniquement le syndicat et ses membres, mais qui peut donner lieu à une plainte des employés, dont le droit démocratique de participer à la prise de décision a été bafoué, et de l'employeur, qui a le droit d'exiger que les syndicats respectent les règles régissant la négociation collective....

(page 57; traduction)

[72] La commission des relations de travail de la Saskatchewan a reconnu que la législation applicable, à l'instar du *Code* en ce qui concerne les votes de grève, ne renfermait pas de dispositions particulières sur la présentation du bulletin de vote de grève et se limitait à exiger la tenue d'un vote de grève au scrutin secret. La Commission fait ensuite observer ce qui suit:

Quoi qu'il en soit, tout scrutin démocratique doit respecter certains principes fondamentaux. Par exemple, le syndicat doit donner un préavis suffisant et permettre aux membres ayant droit de vote de voter; il doit appliquer une procédure quelconque pour s'assurer que le résultat du vote est exact et honnête, et le bulletin de vote doit être clairement libellé. Indépendamment de la manière dont il est libellé, ce bulletin de vote de **grève** doit offrir aux membres deux choix: faire la grève, ou ne pas faire la grève. Ce sont là les principes fondamentaux qui sont déjà appliqués dans la collectivité des relations du travail lorsqu'il y a un vote de grève. Après cela (et sous réserve du pouvoir discrétionnaire dont la Commission est investie en vertu du paragraphe 11(8) de la *Loi*), c'est au syndicat qu'il appartient d'établir les modalités du vote en fonction de sa situation particulière.

(page 58; traduction)

[73] La commission des relations de travail de la Saskatchewan en est arrivée à la conclusion que le bulletin ne satisfaisait pas aux exigences de la loi:

Est-ce que le bulletin satisfait à ces exigences fondamentales en l'espèce? Le syndicat offrait deux choix aux employés de SaskTel, soit accepter l'offre finale de l'employeur, soit la rejeter et faire la grève. Conséquemment, les employés qui ne voulaient pas accepter l'offre finale de l'employeur mais qui s'opposaient au recours à la grève auraient été privés de leur droit de représentation. En se pliant à l'exercice, ils abandonnaient nécessairement tout espoir de voir les négociations se poursuivre sans qu'il y ait de grève et étaient

the bargaining table, but they were not the choices mandated by Section 11(2)(d) of the *Act*.

(page 58)

[74] In so finding, the SLRB specifically rejected the union's arguments that the ballot was structured in such a way that the employees could not place it in "an untenable position at the bargaining table" (page 59), stating that it was not the union's duty to protect the employees from themselves. The Board concluded that any form of ballot would be acceptable, as long as it "in substance offers a clear and simple choice between the positive and the negative with respect to strike action" (page 59).

[75] After considering these two approaches and taking into consideration the objectives cited in the Preamble to the *Code*, including the promotion of free collective bargaining and dispute resolution, this Board agrees with the direction of the OLRB, and is of the view that a strike vote can be combined with a ratification vote, on the same ballot, even if the options result in no clear "yes" or "no" strike vote option. In arriving at this conclusion, the Board is of the view that it does not make labour relations sense for a union presented with the employer's final contract offer to be placed in the position where it has neither the mandate to accept the offer nor the authority to strike. The members are entitled to know that the bargaining committee, which represents the membership, has bargained to the point where it does not feel a better agreement can be reached without a strike mandate, which would be evident from options that present the choice of accepting the offer or giving a strike mandate.

[76] However, that does not end the question. The ballot presented to the Guild members was not like the one used by the union in the aforementioned OLRB and SLRB decisions. The ballot drawn up by the Guild gave two options: to accept the proposed final offer or to reject the proposed final offer. The memo that was attached to the ballot explained that a decision not to

contraints de choisir l'une des deux options proposées. Ces options étaient peut-être celles qui servaient le mieux les intérêts du syndicat à la table de négociation, mais elles ne correspondaient pas aux choix qui étaient censés être offerts en vertu de l'alinéa 11(2)d) de la *Loi*.

(page 58; traduction)

[74] En arrivant à cette conclusion, la commission des relations de travail de la Saskatchewan a expressément rejeté les arguments du syndicat selon lesquels le bulletin était conçu de manière à empêcher les employés de le placer dans une «situation intenable à la table de négociation» (page 59; traduction), en précisant que le syndicat n'avait pas pour rôle de protéger les employés contre eux-mêmes. La commission a conclu que n'importe quel libellé serait acceptable, à la condition que le bulletin «offre essentiellement un choix clair et simple entre le recours à la grève et la poursuite des négociations» (page 59; traduction).

[75] Après avoir examiné les deux optiques et pris en considération les objectifs cités dans le préambule du *Code*, notamment favoriser la libre négociation collective et le règlement constructif des différends, le Conseil fait sien le point de vue de la Commission des relations de travail de l'Ontario et conclut qu'il est possible de combiner un vote de grève à un scrutin de ratification, sur le même bulletin, même si les options proposées n'indiquent pas clairement que les membres sont appelés à se prononcer sur l'éventualité d'une grève. Le Conseil estime qu'il est insensé, sur le plan des relations du travail, qu'un syndicat qui a reçu une offre finale de l'employeur se retrouve dans une situation où il n'a ni le mandat d'accepter cette offre ni le pouvoir de déclencher une grève. Les syndiqués ont le droit de savoir que le comité de négociation, qui les représente, estime qu'il a dorénavant besoin d'un mandat de grève pour poursuivre les négociations et conclure une meilleure convention collective, ce qui serait clair si les options proposées offraient le choix d'accepter l'offre ou d'accorder un mandat de grève.

[76] Cependant, la question ne s'en trouve pas réglée pour autant. Le bulletin présenté aux membres de la Guilde est différent de celui qui a été utilisé dans les affaires sur lesquelles les commissions des relations de travail de l'Ontario et de la Saskatchewan se sont penchées et dont il a été question précédemment. Le bulletin conçu par la Guilde offrait deux choix, soit

ratify would be understood by the union as a strike mandate.

[77] In the case at hand, the ballot itself did not make any reference to a strike vote. It is entitled "Ratification vote - October 10, 2001 - N.M. Paterson & Sons." Only on the first page of the memo, within which the ballot formed part of the second page, was it noted that a vote to reject the offer would be taken by the union as a mandate to strike.

[78] In *Saskatchewan Telecommunications, supra*, the SLRB set out the requirements of a strike vote as follows:

Nevertheless, any democratic vote must adhere to certain basic principles. For example, there must be adequate notice to and opportunity for eligible voters to vote, there must be some means to ensure that the vote count is accurate and honest, **and there must be a clearly worded ballot. A strike ballot, however it may be worded, must give the voter a choice: to strike, or not to strike.** Those are the basic principles to which the labour relations community already adheres in almost all strike votes. Beyond them, (and subject to the Board's discretionary authority under Section 11(8) of the *Act*) it is for the union to handle the details of the vote based on its own situation.

(page 58; emphasis added)

[79] The SLRB determined that a combined strike and ratification vote would not give the voter a choice. The OLRB found that a combined option did give the voter a choice. There is, however, no disagreement that the option on the ballot must be clear and unambiguous. In *Metal Industries Assoc. and Letson and Burpee Ltd. and USW*, [1977] 2 Can LRBR 151 (B.C.), affirmed on reconsideration on November 1, 1977, the BCLRB noted that one of the requirements of a secret ballot was that the "ballot should pose the question in a fair manner."

accepter l'offre finale soit la rejeter. La note de service qui y était annexée indiquait que le rejet de l'offre prendrait valeur de mandat de grève pour le syndicat.

[77] Dans l'affaire qui nous occupe, le bulletin de vote ne faisait nulle mention d'un vote de grève. Il était intitulé «scrutin de ratification - 10 octobre 2001 - N.M. Paterson & Sons». C'est seulement sur la première page de la note de service, dont le bulletin de vote constituait la deuxième page, qu'il était précisé que le rejet de l'offre serait considéré par le syndicat comme une autorisation de déclencher une grève au besoin.

[78] Dans *Saskatchewan Telecommunications*, précité, la commission des relations de travail de la Saskatchewan a énoncé les exigences auxquelles devait satisfaire un vote de grève:

Quoi qu'il en soit, tout scrutin démocratique doit respecter certains principes fondamentaux. Par exemple, le syndicat doit donner un préavis suffisant et permettre aux membres ayant droit de vote de voter; il doit appliquer une procédure quelconque pour s'assurer que le résultat du vote est exact et honnête, **et le bulletin de vote doit être clairement libellé. Indépendamment de la manière dont il est libellé, ce bulletin de vote doit offrir aux membres deux choix: faire la grève, ou ne pas faire la grève.** Ce sont là les principes fondamentaux qui sont déjà appliqués dans la collectivité des relations du travail lorsqu'il y a un vote de grève. Après cela (et sous réserve du pouvoir discrétionnaire dont la Commission est investie en vertu du paragraphe 11(8) de la *Loi*), c'est au syndicat qu'il appartient d'établir les modalités du vote en fonction de sa situation particulière.

(page 58; traduction; c'est nous qui soulignons)

[79] La commission des relations de travail de la Saskatchewan a statué qu'un vote de grève et de ratification combiné n'offrirait pas un choix aux employés concernés. La Commission des relations de travail de l'Ontario en est arrivée à la conclusion contraire. Les deux commissions ont toutefois un point de vue en commun et c'est que les choix offerts sur le bulletin doivent être clairs et dénués d'ambiguïté. Dans *Metal Industries Assoc. and Letson and Burpee Ltd. and USW*, [1977] 2 Can LRBR 151 (B.C.), confirmé dans le cadre d'une demande de réexamen le 1^{er} novembre 1977, la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a fait observer que l'une des exigences auxquelles un vote au scrutin secret doit satisfaire est que «la question posée sur le bulletin doit être équitable». (traduction)

[80] A decision from the Superior Court of Quebec is also instructive and of guidance to the Board. The facts in *Noël c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1989] R.J.Q. 1233 (C.S. Qué.), are very similar to the facts of the present matter. In that case, the union had put in place a mechanism for the employees to vote on a proposed collective agreement. Section 20.3 of the *Code du travail du Québec* provided that the ratification of a collective agreement could only take place once a majority of the members voted in favour of the agreement. Section 20.2 of the same *Code* provided as well for a secret ballot strike vote prior to strike action being initiated. Like in the present matter, the ballot provided for the acceptance or the non-acceptance of the proposed collective agreement. The covering letter to which the ballot was included outlined the essential elements of the proposed collective agreement, with a passage providing that the rejection of the proposed agreement would constitute a strike vote and would mandate the president of the union to initiate a strike. In granting the employees the requested injunction, the Court stated as follows:

Thus, we notice that the members are not provided with the opportunity to decide in favour of or against the strike. In a case where the respondent [the union] would have initiated a strike, the members could likely have maintained that they had never given their opinion on the issue.

Are the applicants still justified in maintaining that this way of proceeding resulted in bias and prevented the members from voting freely? There is no doubt that the member could not, through the casting of his ballot, express both his refusal of the proposed collective agreement and his refusal to strike. In regard to the ballot itself, it did not allow it. Furthermore, the respondent [the union], in its letter accompanying the ballot sent to the members, stated not only that it would treat its refusal of the proposed agreement as a vote, but it also alleged, probably incorrectly, that the refusal of the draft agreement would represent a vote in favour of a strike. Even though we might consider the respondent's allegation as being nothing more than an allegation, the Tribunal nevertheless finds that this way of proceeding led the members to believe that they only had one option instead of two on the issues of the proposed agreement and the strike.

The Tribunal thence concludes that the applicants were prevented from exercising their right...

(page 1237; translation)

[81] Similarly, in the instant case, the Board does not find that the ballot offered a strike vote option, nor does it find that to make reference to a strike mandate, in the memorandum accompanying the ballot, is sufficient to present the options in a fair and

[80] Une décision rendue par la Cour supérieure du Québec fournit également de précieux enseignements au Conseil. Les faits de l'affaire *Noël c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1989] R.J.Q. 1233 (C.S. Qué.) sont essentiellement les mêmes que ceux de l'affaire en l'espèce. Dans cette affaire, le syndicat avait tenu un vote pour permettre aux employés de se prononcer sur la convention collective proposée. En vertu de l'article 20.3 du *Code du travail du Québec*, la signature d'une convention collective ne pouvait avoir lieu qu'une fois qu'elle avait été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres. L'article 20.2 du même *Code* prévoyait également la tenue d'un vote au scrutin secret avant le déclenchement d'une grève. Comme dans l'affaire qui nous occupe, le bulletin prévoyait l'acceptation ou le rejet de la convention collective proposée. La lettre qui accompagnait le bulletin donnait les grandes lignes de la convention collective proposée et précisait que son rejet constituerait un vote de grève et habiliterait le président du syndicat à prendre les mesures voulues en ce sens. En accordant aux employés l'injonction demandée, la Cour a fait observer ce qui suit:

On constate donc que l'on ne fournit pas aux membres l'occasion de se prononcer pour ou contre la grève. Advenant le cas où l'intimée aurait déclenché une grève, les membres auraient probablement pu soutenir ne jamais s'être prononcés sur la question.

Les requérants ont-ils quand même raison de soutenir que cette façon de procéder biaisait le vote et empêchait les membres de voter en toute liberté? Il ne semble faire aucun doute que le membre ne pouvait pas en votant, exprimer à la fois son rejet du projet de convention et son refus de faire la grève. Le bulletin, à sa face même, ne le permettait pas. Par ailleurs, l'intimée, dans la lettre accompagnant le bulletin de vote transmis aux membres, lui disait déjà non seulement qu'elle interpréterait son refus du projet de convention comme un vote de grève mais elle prétendait de même, et sans doute erronément, que le rejet de l'entente constituerait un vote de grève. Même si on devait considérer que cette affirmation de l'intimée n'était justement que cela, une affirmation ou une prétention, il n'en reste pas moins, d'après le Tribunal, que la façon de procéder était de nature à laisser croire aux membres qu'ils n'avaient qu'un choix et non deux sur les questions du projet de convention et de la grève.

Le Tribunal en vient donc à la conclusion que les requérants ont été privés d'un droit...

(page 1237)

[81] De même, dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil n'en arrive pas à la conclusion que le bulletin offrait le choix de voter pour ou contre la grève, ni que le fait de faire allusion à un mandat de grève dans la note de service annexée au bulletin est suffisant pour

sufficiently clear and unambiguous manner as to give the Guild a strike mandate. While, as previously stated, the Board does not object to options that present, as an alternative to ratifying a final contract offer, a vote in favour of strike action, it does not find, in this case, that those options were, in fact, presented to the membership. Although section 87.3(1) of the *Code* does not specify the form of the strike ballot nor the way that the options on the ballot should appear, the section is, nonetheless, clear that it must be a **strike** vote.

[82] The argument put forth by the Guild was that, since their members did not question the union's decision to call a strike, they obviously understood that there would be a strike and, therefore, even if the vote does not qualify as a secret ballot strike vote, the strike should not be declared illegal. The Board cannot accept this suggestion. Just because none of the members questioned the union's decision to call a strike does not mean that, at the time they cast their ballots, they understood that they had an option to vote to strike or not (and to ratify the employer's final offer). It is precisely because the options on the ballot were not clear and unambiguous that the Board found that the vote did not qualify as a secret ballot **strike** vote under the *Code*. There is no room for the suggestion that, because no employees questioned the union's conduct of the vote after the fact, the vote was fair and the employees understood what they were voting on. Section 87.3 (1) is referenced in the margin to the *Code* as **Secret ballot-strike vote**. Even if no complaints were filed by members pursuant to section 87.3(4) of the *Code* or otherwise, section 87.3(1) establishes a positive duty or prerequisite by a union before declaring or authorizing a strike. Although a strike vote may be combined with a ratification vote, it still must be a clearly-worded strike vote that should not be inferred by reference to words in a memorandum attached to the ballot.

présenter les options d'une manière suffisamment équitable, claire et dénuée d'ambiguïté pour que la Guilde puisse en conclure qu'elle a obtenu un mandat de grève. Le Conseil a déjà précisé qu'il ne rejetait pas les options qui, au lieu de se rapporter à l'acceptation d'une offre contractuelle finale, se rapportent à un vote de grève, mais, en l'espèce, il en arrive à la conclusion que ces options n'ont pas été offertes aux membres dans les faits. Si le paragraphe 87.3(1) du *Code* ne fournit pas de précision sur la présentation du bulletin de grève ni sur la manière dont les choix devraient être offerts, il n'en indique pas moins clairement que le syndicat a l'obligation de tenir un vote de **grève**.

[82] La Guilde a fait valoir que, si les membres n'avaient pas contesté la décision du syndicat de déclencher la grève, c'est parce qu'ils avaient manifestement compris que le syndicat entendait recourir à cette mesure et, dès lors, même si le scrutin ne satisfait pas aux conditions requises pour être considéré comme un vote de grève au scrutin secret, la grève ne devrait pas être déclarée illégale. Or, le Conseil ne peut accepter cet argument. Le fait que les membres n'aient pas contesté la décision du syndicat de déclencher une grève ne veut pas dire que, au moment où ils ont exprimé leur voix, ils comprenaient qu'ils avaient le choix entre faire la grève ou ne pas faire la grève (et accepter l'offre finale de l'employeur). C'est précisément parce que les options offertes sur le bulletin n'étaient pas claires et dénuées d'ambiguïté que le Conseil en est arrivé à la conclusion que le vote ne satisfait pas aux conditions requises pour être considéré comme un vote de grève au scrutin secret en vertu du *Code*. On ne peut prétendre que, parce qu'aucun employé n'a remis en question le vote après le fait, celui-ci était équitable et les membres comprenaient de quoi il retournait. Dans la marge du paragraphe 87.3(1) du *Code*, il est écrit **Scrutin secret - grève**. Même si aucun des membres n'a déposé de plainte en vertu du paragraphe 87.3(4) du *Code* ou d'une autre disposition, le paragraphe 87.3(1) établit les conditions que doit nécessairement remplir un syndicat avant de déclarer ou d'autoriser une grève. S'il est possible de combiner un vote de grève et un scrutin de ratification, les options offertes sur le bulletin de vote de grève doivent toutefois être clairement libellées et leur incidence ne devrait pas être inférée par renvoi à une note de service annexée au bulletin de vote.

Strike Notice

[83] The *Code* requires that a union give seventy-two hour advance notice of a strike. Where the strike does not occur on the date indicated in the notice, a new notice is required. The relevant sections of the *Code* read as follows:

87.2(1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

...

(3) Unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in a notice given pursuant to subsection (1) or (2), a new notice of at least seventy-two hours must be given by the trade union or the employer if they wish to initiate a strike or lockout.

[84] In this case, the strike notice that was delivered to the employer on November 28, 2001, indicated that the "[d]ate and time of strike action is December 2, 2001 @ 00:01 hours."

[85] In order to determine whether a new notice was required, it must first be determined whether a "strike" occurred on December 2, 2001.

[86] The word **strike** is defined by the *Code* as including "a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output."

[87] The evidence shows that no strike action occurred on December 2, 2001. Without addressing whether it is possible for officers on a vessel to discontinue some of their duties and responsibilities to an extent that could be considered as initiating strike action, the fact is that the M/V Mantadoc was at port, and that none of the union members disembarked from the vessel. During his testimony, Captain Simpson stated that he attended at the dock on December 2, 2001, to meet the officers from the M/V Mantadoc, but that they never got off the vessel. He even recalled having been questioned by striking CMOU members on the dock when the officers did not disembark. Captain Simpson did not say that he

Avis de grève

[83] Le *Code* oblige les syndicats à donner un préavis de soixante-douze heures à l'employeur avant de déclencher une grève. Si la grève n'est pas déclenchée à la date mentionnée, un nouveau préavis est alors requis. Les dispositions pertinentes du *Code* sont libellées comme suit:

87.2 (1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

...

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

[84] Dans l'affaire qui nous occupe, le préavis de grève qui a été donné à l'employeur le 28 novembre 2001 indiquait que «la date et l'heure du déclenchement de la grève est le 2 décembre 2001 à minuit une minute» (traduction).

[85] Afin de savoir si le syndicat était tenu de donner un nouveau préavis, il est d'abord nécessaire de déterminer s'il y a eu une «grève» le 2 décembre 2001.

[86] Il est précisé dans le *Code* que le terme **grève** s'entend notamment d'un «arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci».

[87] Les éléments de preuve révèlent qu'il n'y a pas eu de grève le 2 décembre 2001. Sans se pencher sur la question de savoir si des officiers affectés à un navire peuvent cesser de s'acquitter d'une partie de leurs fonctions et responsabilités dans une mesure telle qu'on peut considérer qu'ils se sont mis en grève, le fait est que le MS Mantadoc était amarré au quai et qu'aucun des membres du syndicat n'est descendu à terre. Au cours de son témoignage, le capitaine Simpson a affirmé qu'il s'était rendu au quai le 2 décembre 2001 pour aller à la rencontre des officiers du MS Mantadoc, mais que ceux-ci étaient restés à

attempted to get on the vessel, nor that his efforts in this regard were prevented. On that point, the employer's evidence that it did not prevent the officers on the M/V Mantadoc from leaving the vessel was uncontested.

[88] Despite the fact that there was a lot of activity going on at the port of Thorold at the relevant time, the Board is not convinced, on the basis of the evidence presented, that the Guild members aboard the M/V Mantadoc were prevented from disembarking the vessel and, thereby, from commencing strike action as per the notice given. When the officers on the M/V Mantadoc did not disembark, it was therefore reasonable for the employer to conclude that no strike action was going to take place.

[89] The union has argued in the alternative that, should the Board find that no strike action occurred on December 2, 2001, the Board should then apply a purposive interpretation of section 87.2(3). It alleges that the purpose of the requirement for seventy-two hour advance notice of strike action is to allow the employer time to prepare for the strike. It further alleges that the employer was ready for the strike action when it did occur and, therefore, no new notice should have been required.

[90] The Sims Report would seem to confirm the union's assertion that the purpose of the advance notice requirement is to allow the employer time to prepare for a strike. The Report states on page 116, "[m]any employers suggest that a 72 hour notice be required in order to allow for the orderly shutdown of operations, and give clients the opportunity to make alternative arrangements" and makes the following recommendation, which was ultimately enacted by Parliament:

RECOMMENDATIONS:

The *Code* should be amended to include a requirement for a 72 hour advance notice of a strike or lockout to be given to the other party and a copy to the Head of FMCS. No new notice should be required for each variation in conduct during the strike or lockout. The notice requirement should not apply if the other side begins first with a strike or lockout action.

bord du navire. Il a même mentionné qu'il avait été interpellé par les membres du SCOMM qui faisaient du piquetage sur le quai et qui avaient constaté que les officiers ne descendaient pas du navire. Le capitaine Simpson n'a pas dit qu'il avait essayé de monter à bord du navire ni qu'on l'avait empêché de le faire. À cet égard, le témoignage de l'employeur, qui soutient ne pas avoir empêché les officiers de débarquer du MS Mantadoc, n'a pas été contesté.

[88] En dépit du fait qu'il y avait beaucoup d'activité au port de Thorold durant la période pertinente, les éléments de preuve présentés au Conseil ne lui ont pas permis d'établir avec certitude qu'on avait empêché les membres de la Guilde qui se trouvaient à bord du MS Mantadoc de descendre du navire et, dès lors, de faire la grève en conformité avec le préavis donné. Les officiers étant restés à bord du navire, il était donc raisonnable pour l'employeur de conclure qu'ils avaient renoncé à faire la grève.

[89] Le syndicat a soutenu subsidiairement que, si le Conseil en arrive à la conclusion qu'il n'y a pas eu de grève le 2 décembre 2001, il conviendrait dès lors d'appliquer une interprétation téléologique du paragraphe 87.2(3). Le syndicat prétend que l'obligation de donner un préavis de soixante-douze heures avant de déclencher une grève a pour but de permettre à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires en prévision d'une grève. Il prétend en outre que l'employeur avait déjà pris de telles dispositions lorsque la grève a été déclenchée et, par conséquent, qu'aucun autre préavis n'aurait dû être nécessaire.

[90] Le rapport Sims semble confirmer la prétention du syndicat selon laquelle l'obligation de donner un préavis a pour but de permettre à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires en prévision d'une grève. À la page 128 du rapport, il est dit que «[d]e nombreux employeurs proposent qu'un préavis de 72 heures soit exigé afin de permettre la cessation ordonnée des activités et de donner aux clients la possibilité de prendre d'autres arrangements». Est ensuite formulée la recommandation suivante, qui a été retenue par le législateur:

RECOMMANDATIONS:

Que le *Code* soit modifié de façon à inclure une disposition exigeant la signification d'un préavis de 72 heures à l'autre partie, avant le début d'une grève ou d'un lock-out, ainsi que la transmission d'une copie du document au dirigeant du

The parties should be allowed to extend the strike or lockout deadlines by consent, but a new notice should be required if no strike or lockout action actually takes place.

(page 117)

[91] The section of the *Code* is quite clear and, therefore, there is no room for doubt in the Parliament's intention, which was clearly expressed in section 87.2(3) as to when a new strike notice is required. It states that, unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in the notice, a new notice must be given. Therefore, regardless of the employer's state of preparedness, which is not necessary for the Board to determine, when no strike occurs, a new notice is required. No new notice having been given for the strike action that commenced on December 5, 2001 by the officers working on the M/V Mantadoc, the strike that commenced on that date did not meet the requirements of section 89(f) of the *Code*.

[92] With respect to the Guild members aboard the M/V Cartierdoc and the M/V Paterson, which were not at port on December 2, 2001, and given the Board's decision on the requirements of a strike vote not having been met, it is not necessary for the Board to comment any further on the requirements of a second strike notice for the members on board the M/V Cartierdoc, or on the adequacy of the second strike notice given with respect to the members aboard the M/V Paterson.

Declaration

[93] The employer has asked that the Board issue a declaration of illegal strike and order that the declaration be posted in order that the employees be so informed.

[94] The union has argued that, if the Board finds that the vote did not constitute a secret ballot vote, in accordance with the *Code*, and/or that a second strike notice was required before the employees on the M/V Mantadoc and the M/V Cartierdoc could legally commence strike action, the Board should refrain from making an illegal strike declaration or order, as it would serve no labour relations purpose. The union argues that, since the employees have all been

SFMC. Aucun autre avis ne doit être exigé pour les nouveaux développements au cours de la grève ou du lock-out. Par ailleurs, le préavis ne doit pas être nécessaire si l'autre partie a déjà pris une mesure de grève ou de lock-out.

En outre, que les parties puissent prolonger, par consentement mutuel, le délai relatif au préavis de grève ou de lock-out; toutefois, un nouveau préavis doit être donné si aucune mesure de grève ou de lock-out n'est effectivement prise.

(page 129)

[91] La disposition du *Code* est très claire, et, dès lors, on ne peut s'interroger sur l'intention du législateur, qui est clairement exprimée au paragraphe 87.2(3), quant au moment où un nouveau préavis de grève est requis. Le texte législatif prévoit que, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné, il est nécessaire de donner un nouveau préavis. Par conséquent, quel que soit l'état de préparation de l'employeur - et il n'est pas nécessaire pour le Conseil de se prononcer sur cette question -, s'il n'y a pas de grève, le syndicat doit donner un nouveau préavis. Aucun nouveau préavis n'ayant été donné relativement au débrayage le 5 décembre 2001 des officiers du MS Mantadoc, la grève ne satisfait dès lors pas aux exigences de l'alinéa 89f) du *Code*.

[92] En ce qui concerne les membres de la Guilde affectés au MS Cartierdoc et au MS Paterson, qui n'étaient pas à quai le 2 décembre 2001, compte tenu de la décision du Conseil concernant le non-respect des dispositions relatives à la tenue d'un vote de grève, il n'est pas nécessaire de formuler des observations supplémentaires sur la nécessité de donner un second préavis de grève concernant le débrayage des officiers du MS Cartierdoc, ou sur le bien-fondé du second préavis de grève qui a été donné relativement aux officiers du MS Paterson.

Déclaration

[93] L'employeur a demandé au Conseil de déclarer que la grève était illégale et d'ordonner au syndicat d'afficher la déclaration afin que les employés en soient informés.

[94] Le syndicat a soutenu que, si le Conseil en arrive à la conclusion que le scrutin ne constituait pas un vote au scrutin secret, en conformité avec le *Code*, et(ou) que le syndicat aurait dû donner un second préavis de grève avant que les officiers du MS Mantadoc et du MS Cartierdoc puissent légalement se mettre en grève,

terminated by the employer, unlike in a wildcat strike, there is no need for a declaration by the Board. The union is of the opinion that the normal back-to-work order that an employer would usually seek is not requested by the employer because it wants to maintain the terminations after the strike is over. It argues that the employer's real motive is simply to avoid the reinstatement obligation under section 87.6 of the *Code*, by obtaining an illegal strike declaration from the Board. The union states that such a declaration would have a negative impact on the outstanding grievances of the employees who were terminated, as well as on the ongoing collective bargaining process.

[95] The employer argues that there is a labour relations purpose to the Board making an illegal strike declaration, as the illegal strike has not ceased, and that it is necessary to determine whether the *Code* has been or has not been complied with. It argues that the Board is not seized with the consequences of its declarations, and states that a declaration by the Board will be of benefit to the parties, as it will remove from the bargaining table issues that are impeding the process.

[96] Section 91(1) of the *Code* allows an employer to apply to the Board for a declaration that a strike was, is or would be unlawful. Section 91(2) of the *Code* gives the Board the discretion, with the use of the word "may," to make such a declaration and any consequent orders. Section 91 reads as follows:

91.(1) Where an employer alleges that a trade union has declared or authorized a strike, or that employees have participated, are participating or are likely to participate in a strike, the effect of which was, is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of this Part, the employer may apply to the Board for a declaration that the strike was, is or would be unlawful.

(2) Where an employer applies to the Board under subsection (1) for a declaration that a strike was, is or would be unlawful, the Board may, after affording the trade union or employees referred to in subsection (1) an opportunity to make representations on the application, make such a declaration and, if the employer so requests, may make an order

(a) requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;

(b) enjoining any employee from participating in the strike;

le Conseil devrait s'abstenir de formuler une déclaration ou une ordonnance de grève illégale qui ne serait d'aucune utilité sur le plan des relations de travail. Le syndicat soutient que, vu que les employés ont tous été licenciés par l'employeur, le Conseil n'est pas fondé de déclarer la grève illégale, car il n'y a pas eu de débrayage spontané. Le syndicat est d'avis que, si l'employeur ne demande pas au Conseil de rendre l'ordonnance de retour au travail qui est habituellement sollicitée dans les circonstances, c'est parce qu'il ne veut pas être obligé de réintégrer les employés licenciés après la grève. Ce que l'employeur veut dans les faits en obtenant une déclaration de grève illégale, c'est se soustraire à l'obligation de réintégrer les employés à laquelle il est tenu en vertu de l'article 87.6 du *Code*. Le syndicat affirme qu'une telle déclaration aurait une incidence négative sur les griefs des employés qui ont été licenciés, de même que sur le processus de la négociation collective.

[95] L'employeur soutient que la déclaration de grève illégale permettrait au Conseil d'atteindre un objectif lié aux relations de travail étant donné que la grève illégale se poursuit toujours et qu'il est nécessaire de déterminer si les dispositions du *Code* ont été respectées. Il soutient que le Conseil n'est pas appelé à statuer sur les conséquences de ses déclarations et il affirme que la déclaration demandée sera utile aux parties car elle permettra de régler des questions qui entravent le processus de la négociation collective.

[96] Le paragraphe 91(1) du *Code* autorise l'employeur à demander au Conseil de déclarer qu'une grève était, est ou serait illégale. Le paragraphe 91(2) du *Code* habilite le Conseil, par l'utilisation du mot «peut», à formuler une telle déclaration et à rendre les ordonnances corrélatives. L'article 91 est libellé comme suit:

91.(1) S'il estime soit qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève qui a eu, a ou aurait pour effet de placer un employé en situation de contravention à la présente partie, soit que des employés ont participé, participent ou participeront vraisemblablement à une telle grève, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer la grève illégale.

(2) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de présenter des arguments, déclarer la grève illégale et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour:

(c) requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment; and

(d) requiring any trade union, of which any employee with respect to whom an order is made under paragraph (b) or (c) is a member, and any officer or representative of that union, forthwith to give notice of any order made under paragraph (b) or (c) to any employee to whom it applies.

[97] The Board will often refrain from making a declaration of illegal strike where the strike action has ceased. The Board enjoys great latitude to render orders it considers appropriate in order to favour harmonious labour relations (see *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; and 94 CLLC 16,060 (CLRB no. 1055)). Despite the fact that the employees who went out on strike have been terminated, the illegal strike technically persists. As the Board recently stated in *TELUS Communications Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 125:

[40] Once a Board has determined that a strike has occurred and that the strike is indeed unlawful, its only course under section 91 is to determine the appropriate remedy that will restore the industrial stability mandated by the *Code*. While there may be several remedial paths available in order to accomplish this objective in these circumstances, the Board cannot refuse to grant a remedy and permit the continuance of the unlawful activity. The discretion afforded the Board under section 91 is not so broad as to contradict the clear prohibition contained in the *Canada Labour Code*. The list of remedies set out in section 91(2) all contemplate that the Board would exercise its discretion to fashion the remedy that will best bring the parties towards respecting the "clear and unequivocal" prohibition against strikes and lockouts in the *Code*. The remedy, or more accurately the absence of a remedy as proposed by the union's counsel, would be to usurp the power of Parliament to regulate when strikes or lockouts are prohibited. Such an exercise of discretion would be outside the jurisdiction of the Board and improper.

(pages 22-23)

[98] In this case, regardless of the new and original facts and issues raised in this file which this Board has not yet had to consider, it is therefore necessary that the Board make a finding and declare that the vote conducted by the Guild did not constitute a valid strike vote, as required under section 87.3(1) of the *Code* and that, in the absence of a secret ballot strike vote, the conditions for a legal strike under section 89 of the *Code* have not been met. Consequently, the strike by the Guild members is illegal.

a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;

b) interdire à tout employé de participer à la grève;

c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail;

d) sommer tout syndicat dont font partie les employés touchés par l'ordonnance visée aux alinéas b) ou c), ainsi que les dirigeants ou représentants du syndicat, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance des intéressés.

[97] Le Conseil s'abstient souvent de déclarer qu'une grève est illégale lorsque les employés sont retournés au travail. Le Conseil jouit d'une latitude appréciable pour rendre les ordonnances qu'il juge indiquées afin de favoriser des relations de travail harmonieuses. (Voir *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055)). En dépit du fait que les employés qui étaient en grève ont été licenciés, la grève illégale se poursuit toujours en principe. Ainsi que le Conseil l'a fait observer récemment dans l'affaire *TELUS Communications Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 125:

[40] Dès lors que le Conseil conclut qu'il y a eu déclenchement d'une grève et que cette grève est illégale dans les faits, il n'a d'autre choix, en vertu de l'article 91, que de se prononcer sur la mesure de redressement qui permettra de ramener la stabilité industrielle, ainsi que l'exige le *Code*. S'il existe plusieurs moyens de réaliser cet objectif en l'espèce, le Conseil ne peut cependant pas s'abstenir de formuler une réparation et laisser le syndicat poursuivre son activité illégale. La latitude accordée par l'article 91 n'est pas suffisamment vaste pour permettre au Conseil de passer outre à l'interdiction explicite contenue dans le *Code canadien du travail*. Un examen des ordonnances de redressement qui sont prévues au paragraphe 91(2) indique dans tous les cas que le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour formuler la réparation la plus susceptible d'amener les parties à respecter l'interdiction de grève et de lock-out qui est expressément énoncée dans le *Code*. En s'abstenant d'accorder une réparation, ainsi que le lui demande l'avocat du syndicat, le Conseil se trouverait à usurper la prérogative du législateur de déterminer à quel moment les grèves ou les lock-out sont interdits. Le Conseil n'est pas habilité à formuler une ordonnance du genre, qui serait entachée d'irrégularité.

(pages 22-23)

[98] Dans l'affaire qui nous occupe, indépendamment des questions ainsi que des faits nouveaux et particuliers soulevés dans le dossier sur lequel le Conseil n'a pas encore été appelé à se pencher, il est dès lors nécessaire que le Conseil rende une décision et déclare que le scrutin tenu par la Guilde ne constituait pas un vote de grève valide, tel que prévu au

[99] Section 93 of the *Code* states that orders issued under section 91 of the *Code* "shall be in such terms as the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the case."

[100] As mentioned above, this was the first time that the Board has had to consider whether a strike vote could be combined with a ratification vote and, if so, whether the form of the ballot in question was sufficiently clear for the vote to qualify as a secret ballot strike vote under the *Code*. Not only was this a new issue for this Board, but it also had to consider jurisprudence from provincial labour boards that took opposite views on the issue. Had the Board found that the reference in the covering memorandum to the ratification vote resulted in the ballot being sufficiently clear, such that the vote qualified as a secret ballot strike vote, the Board may have had, as well, to consider in more detail the issue of how the seventy-two hour strike notice provision should apply to the shipping industry, where it may not be possible for the officers to strike 72 hours after a notice is given, if a vessel is not at port.

[101] While the Board has found that the strike by the Guild members was illegal, neither party took an unreasonable position on the issue. The uniqueness of the questions, particularly when combined with the labour relations realities between the parties, makes it unnecessary for the Board to make any order, other than the illegal strike declaration. Currently, replacement workers have been hired to perform the tasks of the eight members who went on strike and who were subsequently terminated. Grievances have been filed on behalf of those eight members contesting their terminations. The Board does not see any labour relations purpose in making any orders other than the simple finding of an illegal strike, and it makes that

finding only because, technically, the illegal strike continues.

[102] The Board is conscious of the fact that the parties are still engaged in the negotiation of a new collective

paragraphe 87.3(1) du *Code*, et que, en l'absence d'un vote au scrutin secret, les conditions de l'article 89 du *Code* régissant le déclenchement d'une grève légale n'ont pas été respectées. Par conséquent, le débrayage des membres de la Guilde est illégal.

[99] L'article 93 du *Code* porte que les ordonnances rendues en vertu de l'article 91 du *Code* «renferment les dispositions que le Conseil juge indiquées en l'occurrence».

[100] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, c'était la première fois que le Conseil était appelé à se pencher sur la question de savoir si un vote de grève pouvait être combiné à un scrutin de ratification et, le cas échéant, si le libellé du bulletin en cause était suffisamment clair pour que le vote satisfasse aux conditions requises pour être considéré comme un vote au scrutin secret en vertu du *Code*. Au surplus, le Conseil a également été amené à se pencher sur la jurisprudence établie par les commissions des relations de travail provinciales qui avaient des vues différentes sur la question. Si le Conseil en était arrivé à la conclusion que la mention du scrutin de ratification dans la lettre d'accompagnement faisait en sorte que le bulletin était suffisamment clair, et que le vote pouvait ainsi être considéré comme un vote au scrutin secret, le Conseil aurait peut-être été obligé d'examiner plus à fond la question de l'application de la disposition relative au préavis de grève de 72 heures dans l'industrie du transport maritime, où les officiers peuvent se trouver dans l'impossibilité de se mettre en grève 72 heures après que le préavis a été donné, si le navire n'est pas à quai.

[101] Même si le Conseil a conclu que la grève des membres de la Guilde était illégale, aucune des parties n'a fait valoir une thèse déraisonnable sur la question. En raison du caractère particulier des questions à trancher, surtout quand on les rattache aux réalités des relations de travail des parties, le Conseil estime qu'il est inutile de rendre quelque ordonnance que ce soit après avoir déclaré que la grève était illégale. Pendant la période en cause, l'employeur a fait appel à des travailleurs de remplacement pour exécuter le travail des huit officiers qui ont fait la grève et qui ont ultérieurement été licenciés. Des griefs ont été déposés pour le compte de ces officiers afin de contester leur licenciement. Le Conseil ne voit pas l'utilité, sur le plan

agreement and that there are, as stated above, outstanding grievances with respect to the termination of the Guild members who engaged in strike action, as well as complaints of unfair labour practice by each party against the other party (Board file nos. 22514-C, 22532-C and 23028-C). Although the facts in the present situation are somewhat different than those in a wildcat strike situation, the Board is mindful of the implications of its decision, and it does not wish the result of the present proceedings be used as a lever for the other outstanding matters between the parties.

[103] On this point, the Board adopts the comments of the then Chairman of the Saskatchewan Labour Relations Board in *Saskatchewan Telecommunications*, *supra*, with respect to the implications of its finding that the vote conducted by the union did not constitute a valid strike vote under the provisions of the *Trade Union Act*, Chapter T-17 of the *Revised Statutes of Saskatchewan*, 1978.

Finally, the Board is obliged to comment on the implications of this decision for employees who may have participated in strike activity in the honest belief they were entitled and perhaps obligated to do so. Their rights have already been overlooked once in this dispute by the manner in which the ballot was drawn. In the Board's view, they could be overlooked again if SaskTel, having succeeded in this application, now attempted to use it as a basis for disciplining employees because they have engaged in an unlawful strike. SaskTel and the union will both be well aware that any such discipline would be reviewable by an arbitrator under the collective bargaining agreement, which the Board finds remains in existence pursuant to Section 33 of the *Trade Union Act*. They will also know that an arbitrator may set aside any discipline because a number of mitigating factors present in this case, the most obvious of which is that participating employees had an honest belief their activity was lawful.

(pages 59-60)

[104] The Board is hopeful that the present decision will help rather than hinder the parties' relationships and their attempts at resolving the outstanding issues.

[105] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Lilo Rail of Canada Limited, [1983] OLRB Rep. Sept. 1496

des relations de travail, de rendre quelque ordonnance que ce soit; une simple déclaration de grève illégale suffit et cette déclaration est formulée uniquement parce que la grève illégale se poursuit en principe.

[102] Le Conseil sait fort bien que les parties n'ont pas encore conclu de nouvelle convention collective et qu'il y a des griefs en instance contestant le licenciement des membres de la Guilde qui ont fait la grève, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, de même que des plaintes de pratiques déloyales de travail des deux parties (dossiers du Conseil n^{os} 22514-C, 22532-C et 23028-C). Bien que les faits sur lesquels le Conseil s'est penché en l'espèce diffèrent quelque peu de ceux d'un débrayage spontané, le Conseil se soucie de l'incidence de sa décision et il ne souhaite pas que l'issue de la présente instance soit utilisée pour influencer le cours des négociations entre les parties.

[103] À cet égard, le Conseil fait siennes les observations formulées par l'ancien président de la commission des relations de travail de la Saskatchewan dans *Saskatchewan Telecommunications*, précité, relativement à l'incidence de la conclusion à laquelle il en est venu que le vote tenu par le syndicat ne constituait pas un vote de grève valide en vertu des dispositions de la *Trade Union Act*, chapitre T-17 des *Revised Statutes of Saskatchewan*, 1978.

En dernier lieu, la commission se doit de formuler des observations sur l'incidence de sa décision pour les employés qui ont participé à la grève croyant de bonne foi qu'ils avaient le droit et, peut-être même, l'obligation de débrayer. Leurs droits ont déjà été occultés une première fois dans le cadre de ce conflit vu la manière dont le bulletin de vote a été conçu. La commission est d'avis qu'ils pourraient être occultés à nouveau si SaskTel, qui a obtenu gain de cause en l'espèce, invoquait maintenant cette décision pour imposer des sanctions disciplinaires aux employés parce qu'ils ont participé à une grève illégale. SaskTel et le syndicat sauront tous deux que toute sanction disciplinaire imposée par l'employeur serait arbitrale en vertu de la convention collective, qui continue de s'appliquer conformément à l'article 33 de la *Trade Union Act*, ainsi qu'en conclut la commission. Les deux parties sauront également que l'arbitre peut annuler toute sanction disciplinaire imposée en raison de l'existence d'un certain nombre de facteurs atténuants en l'espèce, dont le plus évident est le fait que les employés ayant participé à la grève croyaient honnêtement que l'activité était légale.

(pages 59-60; traduction)

[104] Le Conseil espère que la présente décision aura une incidence positive, plutôt que négative, sur les relations entre les parties et sur le règlement des questions en litige.

Metal Industries Assoc. and Letson and Burpee Ltd. and USW, [1977] 2 Can LRBR 151 (B.C.)

Noël c. Alliance de la Fonction publique du Canada, [1989] R.J.Q. 1233 (C.S. Qué.)

Saskatchewan Telecommunications, [1987] May Sask. Labour Rep. 55

Saskatchewan Wheat Pool (1994), 93 di 201; and 94 CLLC 16,060 (CLRBR no 1055)

TELUS Communications Inc. et al., [2001] CIRB no. 125

Wal-Mart Canada v. United Steelworkers of America (Retail, Wholesale Canada, Canadian Services Sector), [1999] O.J. No. 2855

Wal-Mart Canada Inc., [1998] OLRB Rep. November/December 1037

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 87.2(3), 87.3, 87.6; 89; 91; 93; 94(3)(a)(vi)

[105] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Lilo Rail of Canada Limited, [1983] OLRB Rep. Sept. 1496

Metal Industries Assoc. and Letson and Burpee Ltd. and USW, [1977] 2 Can LRBR 151 (C.-B.)

Noël c. Alliance de la Fonction publique du Canada, [1989] R.J.Q. 1233 (C.S. Qué.)

Saskatchewan Telecommunications, [1987] May Sask. Labour Rep. 55

Saskatchewan Wheat Pool (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055)

TELUS Communications Inc. et autres, [2001] CCRI n° 125

Wal-Mart Canada v. United Steelworkers of America (Retail, Wholesale Canada, Canadian Services Sector), [1999] O.J. N° 2855

Wal-Mart Canada Inc., [1998] OLRB Rep. November/December 1037

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 87.2(3), 87.3, 87.6; 89; 91; 93; 94(3)a)(vi)

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Mr. John D. Kelly,
applicant,
and
Amalgamated Transit Union, Local 1415,
respondent,
and
Greyhound Canada Transportation Corp.,
employer.

CITED AS: John D. Kelly

Board File: 23005-C

Decision no. 202
November 13, 2002

Application for reconsideration - Duty of fair representation - Bias - Reasonable apprehension of bias - Oral hearing vs. written submissions - Application for reconsideration of Board decision, filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) - Applicant had filed original complaint alleging the union failed to meet its statutory duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code* for refusing to refer his grievances to arbitration - Original panel dismissed the complaint without an oral hearing - Applicant claims the original panel was biased and acted in a discriminatory fashion - Applying objective test for bias established by the Supreme Court to the facts of the application for reconsideration, Board asks whether a reasonable person, well informed, and viewing circumstances objectively would conclude that original panel determining applicant's section 37 complaint did not act in an impartial manner - Under section 16.1 of the *Code*, the Board is required to carefully consider facts and circumstances before it, and if the Board determines it is appropriate to decide the matter on the basis of written submissions before it, it may do so - Reconsideration panel concludes a reasonable and right-minded person, informed of the relevant provisions of the *Code*, would not conclude that original panel should have decided the applicant's complaint in any other manner - Reconsideration application dismissed.

Motifs de décision

M. John D. Kelly,
requérant,
et
Syndicat uni du transport, section locale 1415,
intimé,
et
Greyhound Canada Transportation Corp.,
employeur.

CITÉ: John D. Kelly

Dossier du Conseil: 23005-C

Décision n° 202
le 13 novembre 2002

Demande de réexamen - Devoir de représentation juste - Partialité - Crainte raisonnable de partialité - Audience par opposition à observations écrites - Demande de réexamen d'une décision du Conseil présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) - Le requérant avait déposé une plainte, alléguant que le syndicat ne s'était pas acquitté du devoir de représentation juste que lui impose l'article 37 du *Code*, puisqu'il avait refusé de renvoyer les griefs du requérant à l'arbitrage - Le banc initial a rejeté la plainte sans tenir d'audience - Le requérant accuse le banc initial de partialité, en ajoutant qu'il a agi de façon discriminatoire à son égard - En appliquant le critère objectif établi par la Cour suprême aux faits de la demande de réexamen, le Conseil se demande si une personne raisonnable et bien renseignée qui envisagerait les circonstances objectives conclurait que le banc initial qui s'est prononcé sur la plainte fondée sur l'article 37 du plaignant n'a pas agi de façon impartiale - En vertu de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil est tenu d'analyser soigneusement les faits et les circonstances dont il est saisi; s'il détermine qu'il est justifié de trancher une affaire sur la foi des observations écrites qui lui sont soumises, il peut le faire - Le banc de révision conclut qu'une personne raisonnable et sensée, informée des dispositions pertinentes du *Code*, ne conclurait pas que le banc initial aurait dû rendre une autre décision quelconque sur la plainte du requérant - La demande de réexamen est rejetée.

A reconsideration panel of the Canada Industrial Relations Board comprised of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Ms. Wendy E. Dawes and Ms. Laraine C. Singler, Members, reviewed the application for reconsideration of the Board's decision in *John D. Kelly*, May 13, 2002 (CIRB LD 660). The Board is satisfied that the documents on file are sufficient to decide the matter without holding an oral hearing, as is provided for in section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. John D. Kelly, on his own behalf;
Mr. G. James Fyshe, Counsel, for the Amalgamated Transit Union, Local 1415.

These reasons were written by Ms. Laraine C. Singler, Member.

I - Background and Nature of the Application

[1] Mr. John D. Kelly (Mr. Kelly or the applicant) is an employee of Greyhound Canada Transportation Corp. (the employer) and a member of the bargaining unit represented by the Amalgamated Transit Union, Local 1415 (ATU or the union). On September 6, 2001, Mr. Kelly filed a complaint alleging the ATU had not met its statutory duty of fair representation under section 37 of the *Code* for having refused to refer his grievances to arbitration.

[2] In *John D. Kelly*, *supra*, the original panel comprised of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, found that:

In this case, the union's President, Gary Dorion, decided that he could obtain payment for the complainant's claims without filing a formal grievance. While the time it took to eventually succeed in this task was longer than the complainant wished, the complainant clearly took it upon himself to participate in the negotiation process and adopt other approaches that may have delayed the union's progress in achieving full and prompt payments. In the end, the union's informal approach obtained the payments claimed by the complainant, and no fault can be levied against the union for having adopted such an informal approach with the employer. There were many circumstances, from changes in key management personnel to the complainant's periodic self-infliction, that added to the length of time required for the union to succeed on the complainant's behalf.

(pages 6-7)

Un banc de révision du Conseil canadien des relations industrielles composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, et de M^{mes} Wendy E. Dawes et Laraine C. Singler, Membres, a étudié la demande de réexamen de la décision du Conseil, *John D. Kelly*, 13 mai 2002 (CCRI LD 660). Le Conseil est convaincu que les documents au dossier lui permettent de prendre une décision sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience, tel que le prévoit l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M. John D. Kelly, pour lui-même;
M^e G. James Fyshe, pour le Syndicat uni du transport, section locale 1415.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^{me} Laraine C. Singler, Membre.

I - Contexte et nature de la demande

[1] M. John D. Kelly (M. Kelly ou le requérant) travaille chez Greyhound Canada Transportation Corp. (l'employeur); il est membre de l'unité de négociation représentée par le Syndicat uni du transport, section locale 1415 (le SUT ou le syndicat). Le 6 septembre 2001, M. Kelly a déposé une plainte, alléguant que le SUT ne s'était pas acquitté du devoir de représentation juste que lui impose l'article 37 du *Code*, puisqu'il avait refusé de renvoyer les griefs du requérant à l'arbitrage.

[2] Dans *John D. Kelly*, précitée, le banc initial composé de M^e Gordon D. Hamilton, Vice-président, a conclu que:

En l'espèce, le président du syndicat, Gary Dorion, a décidé qu'il pourrait obtenir le paiement réclamé par le plaignant sans présenter de grief en bonne et due forme. Même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir satisfaction que le plaignant ne l'aurait souhaité, celui-ci a clairement choisi de participer à la négociation et d'opter pour des méthodes qui auraient pu retarder l'obtention par le syndicat d'un paiement rapide et intégral. À la fin, la stratégie douce du syndicat lui a permis d'obtenir les paiements que le plaignant réclamait, et l'on ne peut pas lui reprocher d'avoir adopté ce genre d'approche vis-à-vis de l'employeur. Bien des circonstances, des changements de personnel de direction clé aux problèmes que le plaignant se causait périodiquement à lui-même, ont prolongé le délai qu'il a fallu au syndicat afin d'obtenir satisfaction pour le plaignant.

(page 7)

Accordingly, the original panel dismissed Mr. Kelly's complaint on the basis there was no evidence of arbitrariness, discrimination or bad faith on the part of the union in its representation of Mr. Kelly with respect to his rights under the applicable collective agreement.

[3] As it is stated in *John D. Kelly, supra*, the original panel also decided it was too early for Mr. Kelly to complain about the union's handling of his suspension grievance, as the union had not yet finalized the processing of that grievance:

The complainant also raised the failure to advance his grievance challenging his suspensions, referred to as grievance #4, to arbitration. The latest correspondence from the union confirmed that this matter is still alive, and has not been abandoned by the union. The Board was concerned when parties advised that the processing of a complainant's grievance had been delayed because the complainant had chosen to exercise his rights under the *Code*. Should the delay be an intentional course of conduct in response to the filing of the complaint, such conduct is contrary to the *Code*. However, the Board takes some comfort in the union's statement that it wished to continue to process this grievance through the normal process. Given that this matter is still "in process", this component to the complaint is premature.

(page 7)

[4] The applicant now requests the present reconsideration panel of the Board to review the dismissal of his complaint against the ATU and, in particular, to order the union to refer his grievance #4 to arbitration and to pay legal representation fees so he can be represented by counsel of his choice.

II - Submissions of the Parties

[5] In his application for reconsideration, Mr. Kelly accuses the original panel of bias, adding that it acted in a discriminatory fashion:

The facts stated by the vice-chairman Gordon D. Hamilton were slanted towards a lawyer's letter from James Fyshe. ...

... The vice-chairman CIRB states "The union categorized his answers as tantamount to insubordination. Nowhere in any submission has the word "tantamount" come up. I even submitted a legal definition of insubordination, which I am not guilty of. Now the charge has been changed by the vice-chairman CIRB to "the same as insubordination" and placed as fact. This is against the rule of law by the vice-chairman CIRB. For this to appear, would tend to lead you to suspect the union or lawyer has been given privy to the vice-chairman's ear or a submission that was not given to us all.

Le banc initial a donc rejeté la plainte de M. Kelly parce qu'il n'y avait aucune preuve que le syndicat ait agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans sa représentation de M. Kelly pour faire valoir les droits qui lui sont accordés dans la convention collective applicable.

[3] Comme il l'a déclaré dans *John D. Kelly, précitée*, le banc initial a aussi décidé qu'il était trop tôt pour que M. Kelly se plaigne du traitement par le syndicat du grief qu'il avait présenté pour contester ses suspensions, puisque le grief n'avait pas encore franchi toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs:

Le plaignant a aussi reproché au syndicat de n'avoir pas renvoyé le grief qu'il avait présenté pour contester ses suspensions (le grief n° 4) à l'arbitrage. La plus récente correspondance du syndicat confirme que ce dossier est toujours actif et qu'il ne l'a pas abandonné. Le Conseil s'est inquiété quand les parties l'ont informé que le traitement d'un grief du plaignant avait été retardé parce que ce dernier avait décidé de se prévaloir de ses droits en vertu du *Code*. Si ce retard était intentionnel, en réaction au dépôt de la plainte, ce serait une conduite contraire au *Code*. Néanmoins, le Conseil a été rassuré par la déclaration du syndicat voulant qu'il souhaite poursuivre le traitement de ce grief conformément à la procédure normale. Étant donné que l'affaire continue «à progresser», ce volet de la plainte est prématuré.

(page 7)

[4] Le requérant veut maintenant que le présent banc de révision du Conseil renverse le rejet de sa plainte contre le SUT et ordonne au syndicat de porter son grief n° 4 à l'arbitrage ainsi que de lui payer des frais de représentation juridique afin qu'il puisse être représenté par l'avocat de son choix.

II - Observations des parties

[5] Dans sa demande de réexamen, M. Kelly accuse le banc initial de partialité, en ajoutant qu'il a agi de façon discriminatoire:

Les faits présentés par le Vice-président, Gordon D. Hamilton, sont biaisés en faveur d'une lettre du procureur James Fyshe...

... Le Vice-président du CCRI déclare: «Le syndicat a dit que ses réponses équivalaient à de l'insubordination». Le verbe «équivalaient» ne figure dans aucune des observations. J'ai même présenté une définition légale d'insubordination, un comportement dont je ne suis pas coupable. Maintenant, le Vice-président du CCRI a modifié cette accusation, en disant que j'aurais fait «la même chose que de l'insubordination», et il l'a déclaré comme si c'était un fait. Il ne s'est pas conformé au droit. Pour qu'une telle déclaration figure dans la décision, on doit soupçonner que le syndicat ou son procureur a eu accès privément au Vice-président ou lui a fait parvenir une observation qui n'a pas été communiquée à tout le monde.

Upon investigation, the vice-chairman Gordon D. Hamilton sat in a procedural hearing with James Fyshe and G. Dorion, April 18th, 2002 Toronto (Exhibit "A"). **Two days** were scheduled but the hearing took **50 minutes**. This case was presented **after** mine, but heard **before** mine. This case was **HEARD**, mine **was not**, but answered shortly after, May 13, 2002. It is noted that a person you know, especially a lawyer, will get more attention than someone you have never met except on paper. This is discriminatory on the part of the vice-chairman CIRB.

Mes recherches m'ont appris que le Vice-président Gordon D. Hamilton a siégé en audience, à laquelle James Fyshe et G. Dorion participaient aussi, le 18 avril 2002, à Toronto (pièce «A»). L'audience devait durer **deux jours**, mais elle n'a pris que **50 minutes**. Les observations qui ont été présentées à cette occasion l'ont été **après** les miennes, mais elles ont été entendues **avant** elles. Leur version a été **ENTENDUE** alors que la mienne **ne l'a pas été**, mais une décision a été prise dans mon dossier peu de temps après, soit le 13 mai 2002. Je tiens à souligner qu'on donne plus d'attention à une personne que l'on connaît, particulièrement quand c'est un procureur, qu'à quelqu'un qu'on n'a jamais rencontré, sauf par le biais d'une communication écrite. C'est de la discrimination de la part du Vice-président du CCRI.

(traduction)

[6] Mr. Kelly attaches, as an exhibit to his application for reconsideration, the ATU's posted bulletin dated April 24, 2002, reporting on the Board's decision in an unrelated complaint filed by another member against the ATU (*David Gregg*, April 26, 2002 (CIRB LD 649)). He alleges this decision shows he was treated in a discriminatory manner, because the timing and outcome of that complaint differed from that of his own, when they should not have.

[6] M. Kelly joint à sa demande de réexamen le bulletin d'information du SUT, daté du 24 avril 2002, qui a été affiché et qui fait état de la décision du Conseil dans une plainte distincte présentée par un autre membre du syndicat contre le SUT (*David Gregg*, 26 avril 2002 (CCRI LD 649)). Il allègue que cette décision démontre qu'il a été traité de façon discriminatoire parce que les délais et les résultats dans cette plainte diffèrent de ceux de son affaire, alors que ce n'aurait pas dû être le cas.

[7] The applicant also complains about the union's conduct following the dismissal of his complaint:

[7] Le requérant se plaint aussi de la conduite du syndicat après le rejet de sa plainte:

... On May 31, 2002 I phoned Gary Dorion and asked for copies of the three (3) grievances that were supposed to be put in for me. He got hostile, said he would NOT, hung up on me, then reconnected, stated he does not have to listen to this. I stated I was following up on my case.

... Le 31 mai 2002, j'ai téléphoné à Gary Dorion pour lui demander des copies des trois (3) griefs qui étaient censés être présentés pour moi. Il est devenu hargneux, il a déclaré qu'il ne me les donnerait PAS, m'a raccroché la ligne au nez puis m'a appelé pour dire qu'il n'était pas obligé d'écouter ça. J'ai dit que je faisais un suivi de mon affaire.

(traduction)

He requests an arbitration hearing on his outstanding grievance:

Enfin, le requérant réclame une audience d'arbitrage de son grief en instance:

I WON THE FIRST PART OF MY COMPLAINT ... to the CIRB AND DESERVE THE RIGHT TO HAVE MY DAY IN COURT ON THE SECOND PART, without interference from a bargaining agent that is arbitrary, discriminatory and acts in bad faith.

J'AI EU GAIN DE CAUSE POUR LA PREMIÈRE PARTIE DE MA PLAINTÉ ... au CCRI ET JE MÉRITE D'AVOIR LE DROIT DE ME FAIRE ENTENDRE POUR LA SECONDE PARTIE, sans ingérence de la part d'un agent négociateur qui agit de façon arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi.

(traduction)

[8] The union submits the application for reconsideration is without merit on the basis it does not present any new evidence that would have altered the original decision, and that it neither raises any real concern that Mr. Kelly was denied natural justice, nor demonstrates any violation of law or relevant policy. The union further advises that Mr. Kelly's suspension grievance is now at the final stage of the grievance

[8] Le syndicat soutient que la demande de réexamen n'est pas justifiée, parce qu'elle ne présente pas de nouveaux éléments qui auraient pu faire changer la décision initiale, et qu'elle ne soulève pas d'arguments pouvant réellement laisser entendre que M. Kelly ait subi un déni de justice naturelle, ni ne démontre qu'il y a eu la moindre infraction à la loi ou à un principe pertinent. Le syndicat ajoute que le grief contestant les

procedure, and suggests that his complaint in this respect is premature.

III - Board's Reconsideration Power

[9] The Board's authority to reconsider an earlier decision is found in section 18 of the *Code*, which reads:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[10] The Board's policies on reconsideration applications have been developed in numerous decisions of both the current Board as well as its predecessor, the Canada Labour Relations Board. The reconsideration panel does not rehear the evidence presented to the original panel in order to arrive at its own conclusion. The Board's power to reconsider the previous decision is not intended to be an appeal process, nor a means to contest the findings or decision of the original panel (see *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305). The Board's policies are designed to correct serious errors, not to interfere with the decision of the original panel by substituting the views of the reconsideration panel. Additionally, Board policies are designed to discourage parties from relitigating the same issue and to ensure the day-to-day decisions of the Board are final and binding, except where serious errors have been made. As the Board noted in *Canada Post Corporation* (1988), 75 di 80 (CLRBR no. 710):

... The Board encourages parties to put their whole case before the Board in initial applications by applying strict rules for reconsideration applications. Parties seeking reconsideration of Board decisions are required to show cause why any additional information sought to be added was not placed before the Board in the initial proceedings. Cases where parties are found to be merely seeking a different decision based on the same factual considerations are usually dismissed by the Board without proceeding to a public hearing (see *Canadian National* (1975), 9 di 20; [1975] 1 Can LRBR 327; and 75 CLLC 16,158 (CLRBR no. 41)).

Generally speaking, this panel of the Board agrees with the theory that parties ought not to be allowed to undermine Board decisions or delay their finality by continually litigating the same issue. This is particularly important where the Board is interpreting and applying the provisions of its governing statute, the *Canada Labour Code*. For example, once the Board has found an organization of employees to be a trade union within the meaning of the *Code*, parties are not expected to

suspensions de M. Kelly est maintenant rendu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, de sorte que, à son avis, la plainte à ce sujet est prématurée.

III - Pouvoir de réexamen du Conseil

[9] Le pouvoir de réexaminer une décision antérieure du Conseil est prévu à l'article 18 du *Code*, qui se lit comme suit:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[10] Les principes sur lesquels s'appuie le Conseil dans les demandes de réexamen ont été établis dans de nombreuses décisions rendues par le présent Conseil et par son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail. Le banc de révision ne réinstruit pas ce qu'a déjà instruit le banc initial afin d'en arriver à sa propre conclusion. Le pouvoir du Conseil de réexaminer la décision initiale n'est pas une procédure d'appel, ni un moyen de contester les conclusions ou la décision du banc initial (voir *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305). Les principes du Conseil sont établis pour corriger des erreurs graves, et non pour s'ingérer dans la décision du banc initial en y substituant à ses opinions. En outre, ils sont établis afin de dissuader les parties à rouvrir une affaire déjà tranchée, pour faire en sorte que les décisions régulièrement rendues par le Conseil soient définitives et exécutoires, sauf si des erreurs grossières ont été commises. Comme le Conseil l'a souligné dans *Société canadienne des postes* (1988), 75 di 80 (CCRT n° 710):

... Ce dernier [le Conseil] encourage les parties à présenter toute la preuve au moment où la requête initiale est entendue, et ce, en appliquant des règles strictes quant aux requêtes en réexamen. Les parties demandant le réexamen de décisions du Conseil doivent fournir les motifs pour lesquels les nouveaux faits sur lesquels elles veulent se fonder n'ont pas été mis à la disposition du Conseil au cours de la procédure initiale. Le Conseil rejette habituellement, sans tenir d'audience publique, les affaires dans lesquelles, à son avis, les parties cherchent simplement à obtenir une décision différente fondée sur les mêmes faits (voir *Canadien National* (1975), 9 di 21; [1975] 1 Can LRBR 327; et 75 CLLC 16,158 (CCRT n° 41)).

En règle générale, le présent groupe du Conseil souscrit à l'idée que les parties ne devraient pas être autorisées à miner la décision du Conseil ou à en retarder le caractère définitif en débattant continuellement la même question. Cela est particulièrement important lorsque le Conseil interprète et applique les dispositions de la loi le régissant, soit le *Code canadien du travail*. Ainsi, une fois que le Conseil a conclu qu'une association d'employés est un syndicat au sens du

reargue the issue every time the trade union applies for certification. ... Where the Board is interpreting the *Code*, its decisions are final and binding and are subject to review by the Federal Court of Appeal on a very limited basis. ...

(page 87)

[11] For these reasons, a reconsideration panel generally confines itself to determining whether the application raises: (1) new facts that would likely have caused the original panel to arrive at a different conclusion; (2) errors of law or policy in the original decision that cast serious doubt on the interpretation of the *Code* by the original panel; or (3) a failure by the original panel to respect a principle of natural justice (see *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; *TELUS Corporation*, *supra*; *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *TV Ontario*, [2001] CIRB no. 152; and *Bill Hudema et al.*, [2002] CIRB no. 154; and 92 CLRBR (2d) 24).

[12] As the Board noted in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161, the foregoing policies and standards for reconsideration that have been developed over the years through the Board's jurisprudence are now summarized in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

IV - Analysis

[13] Mr. Kelly does not raise any new facts other than the conduct of May 31, 2002, and related activities, which will be addressed below. Nor does Mr. Kelly argue that the original panel committed an error of law or policy in its interpretation of the *Code*. However, his

Code, les parties ne doivent pas débattre de nouveau la question chaque fois que cette même association demande l'accréditation... Lorsque le Conseil interprète le *Code*, ses décisions sont définitives et exécutoires et peuvent être révisées par la Cour d'appel fédérale sur une base très restreinte...

(page 87)

[11] Pour ces raisons, les bancs de révision se limitent généralement à déterminer si la demande soulève: 1) des faits nouveaux qui auraient vraisemblablement amené le banc initial à rendre une décision différente; 2) des erreurs de droit ou de principe dans la décision initiale, qui remettent véritablement en question la façon dont le banc initial a interprété le *Code*; ou 3) le défaut par le banc initial de respecter un principe de justice naturelle (voir *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; *TELUS Corporation*, précitée; *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *TV Ontario*, [2001] CCRI n° 152; et *Bill Hudema et autres*, [2002] CCRI n° 154; et 92 CLRBR (2d) 24).

[12] Comme le Conseil l'a déclaré dans *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161, les principes décrits précédemment et les normes applicables aux réexamens qu'on a établis au fil des années dans la jurisprudence du Conseil sont désormais résumés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

IV - Analyse

[13] M. Kelly ne soulève aucun fait nouveau sauf la conduite reprochée [à Gary Dorion] le 31 mai 2002 et les activités connexes, auxquelles nous reviendrons plus loin. Il ne prétend pas non plus que le banc initial ait commis une erreur de droit ou de principe dans son

claim that the original panel was biased and that it failed to grant him a hearing raises issues respecting whether there has been a denial of natural justice.

[14] The Board pays serious attention to allegations of discrimination or bias, given that they raise fundamental issues respecting an administrative tribunal's duty to observe the principles of natural justice and to provide a fair and impartial hearing. Both the courts and administrative tribunals such as this Board abide by the principle enunciated by Lord Hewart that it "is of fundamental importance that justice should not only be done, but should manifestly and undoubtedly be seen to be done" (*Rex v. Sussex Justices*, [1924] 1 K.B. 256, page 259).

[15] As the Board noted in *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, [2000] CIRB no. 91:

[24] The duty to act fairly is the cornerstone of administrative law. This duty ... does not apply to the content or merits of a tribunal's decision, but rather to the procedures it followed in arriving at its decision. ...

[25] Bias is a predisposition or a lack of impartiality on the part of the decision-maker regarding the matter to be decided. The rule against bias is intended to ensure that tribunals are not improperly influenced when they make their decisions and that they make their decisions on the basis of the evidence presented.

(pages 8-9)

[16] However, an allegation of bias must be substantiated by evidence. In *André Arthur v. Canada (Attorney General)*, no. A-333-99, July 4, 2001 (F.C.A.), the Federal Court of Appeal observed that allegations of bias place the integrity of the decision-makers in question and, consequently, must be supported by convincing evidence:

[8] ... An allegation of bias, especially actual and not simply apprehended bias, against a tribunal is a serious allegation. It challenges the integrity of the tribunal and of its members who participated in the impugned decision. **It cannot be done lightly. It cannot rest on mere suspicion, pure conjecture, insinuations or mere impressions of an applicant or his counsel. It must be supported by material evidence demonstrating conduct that derogates from the standard.** It is often useful, and even necessary, in doing so, to resort to evidence extrinsic to the case. That is why such evidence is admissible in derogation of the principle that an application for

interprétation du *Code*. Toutefois, son allégation que le banc initial était partial et qu'il ne lui a pas donné l'occasion de se faire entendre soulève la question à savoir s'il y a eu déni de justice naturelle.

[14] Le Conseil étudie attentivement les allégations de discrimination ou de partialité, parce qu'elles soulèvent des questions fondamentales quant au devoir d'un tribunal administratif de se conformer aux principes de justice naturelle et d'entendre équitablement et impartialement les parties. Les cours de justice et les tribunaux administratifs, comme le Conseil, se conforment au principe posé par Lord Hewart qu'il est d'«importance fondamentale non seulement que justice soit faite, mais qu'on puisse manifestement constater sans l'ombre d'un doute qu'elle est faite» (*Rex v. Sussex Justices*, [1924] 1 K.B. 256, page 259, traduction).

[15] Comme le Conseil l'a souligné dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, [2000] CCRI n° 91:

[24] L'obligation d'agir équitablement constitue la pierre angulaire du droit administratif. Cette obligation ... ne s'applique pas au contenu ou au bien-fondé d'une décision d'un tribunal, mais plutôt à la procédure suivie par le tribunal pour en arriver à sa décision...

[25] La partialité est un parti pris ou une absence d'impartialité de la part de la personne qui doit trancher l'affaire dont il est question. La règle interdisant la partialité vise à garantir que les tribunaux ne subiront pas d'influence indue lorsqu'ils rendent leurs décisions et qu'ils rendront des décisions fondées sur la preuve présentée.

(pages 8-9)

[16] Toutefois, les allégations de partialité doivent être étayées par des preuves. Dans *André Arthur c. Canada (Procureur Général)*, dossier n° A-333-99, 4 juin 2001 (C.A.F.), la Cour d'appel fédérale a souligné que les allégations de partialité mettent en doute l'intégrité des décideurs et doivent par conséquent être étayées par des preuves convaincantes:

[8] ... Une allégation de partialité, surtout la partialité actuelle et non simplement appréhendée, portée à l'encontre d'un tribunal, est une allégation sérieuse. Elle met en doute l'intégrité du tribunal et des membres qui ont participé à la décision attaquée. **Elle ne peut être faite à la légère. Elle ne peut reposer sur de simples soupçons, de pures conjectures, des insinuations ou encore de simples impressions d'un demandeur ou de son procureur. Elle doit être étayée par des preuves concrètes qui font ressortir un comportement dérogatoire à la norme.** Pour ce faire, il est souvent utile et même nécessaire de recourir à des preuves extrinsèques au

judicial review must bear on the matter as it came before the court or tribunal.

(pages 3-4; emphasis added)

[17] Mr. Kelly's claim that the original panel's decision was "slanted" towards a letter from the union's counsel is not substantiated. While Mr. Kelly insinuates bias on the part of the original panel, "material evidence" to support this allegation is not offered. The reconsideration panel has considered, as well, whether the allegations raise "a reasonable apprehension of bias." In the Board's view, Mr. Kelly's unsupported allegation does not, if the relevant tests are considered, establish "a reasonable apprehension of bias."

[18] In *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, *supra*, the Board explained the "test" or standard for disqualifying a panel is that of "a reasonable apprehension of bias," which the applicant bears the onus of establishing:

... This is an objective test, based on whether a reasonable, well-informed person considering all the facts would conclude that there is a real likelihood the decision-maker will favour one party over the other. Proof of actual bias is not necessary. Rather, the possibility or likelihood of prejudice in the eyes of reasonable people is what matters. However, a reasonable apprehension of bias is a question of fact, necessitating an examination of the full circumstances and their specific context.

(page 9-10)

[19] Former Supreme Court Chief Justice Laskin noted the test of reasonable apprehension of bias "is grounded in a firm concern that there be no lack of public confidence in the impartiality of adjudicative agencies" (*Committee for Justice and Liberty et al. v. National Energy Board et al.*, [1978] 1 S.C.R. 369, at page 391). The accepted formulation of the test since that time has been the one described in the dissenting opinion of Justice de Grandpré:

... the apprehension of bias must be a reasonable one, held by reasonable and right minded persons, applying themselves to the question and obtaining thereon the required information. ... that test is "what would an informed person, viewing the matter realistically and practically - and having thought the matter through - conclude. ..."

(page 394)

dossier. C'est pourquoi ces preuves sont admissibles en dérogation du principe qu'une demande de contrôle judiciaire doit porter sur le dossier tel que considéré devant le tribunal.

(page 4; c'est nous qui soulignons)

[17] L'allégation de M. Kelly voulant que la décision du banc initial ait été «biaisée» en faveur d'une lettre du procureur du syndicat n'est pas fondée. Bien qu'il ait insinué que le banc initial était partial, il n'a pas présenté de «preuves concrètes» pour étayer son allégation. Le banc de révision s'est demandé lui aussi si les allégations soulèvent «une crainte raisonnable de partialité». Le Conseil estime que l'allégation non étayée de M. Kelly n'établit pas l'existence d'une «crainte raisonnable de partialité», si l'on tient compte des critères pertinents.

[18] Dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, précitée, le Conseil a expliqué que le «critère» ou la norme de récusation d'un banc est «la crainte raisonnable de partialité», qu'il incombe au requérant de démontrer:

... Il s'agit d'un critère objectif, fondé sur la question de savoir si une personne raisonnable et bien renseignée, examinant tous les faits, conclurait à une réelle probabilité que le décideur favorise une partie plus qu'une autre. Il n'est pas nécessaire de prouver la partialité réelle. Ce qui compte plutôt, c'est la possibilité ou la probabilité d'un parti pris aux yeux d'une personne raisonnable. Toutefois, une crainte raisonnable de partialité est une question de fait, qui nécessite un examen de toutes les circonstances et de leur contexte particulier.

(pages 9-10)

[19] L'ancien juge en chef de la Cour suprême, M^e Laskin, a souligné que le critère de la crainte raisonnable de partialité «se fonde sur la préoccupation constante qu'il ne faut pas que le public puisse douter de l'impartialité des organismes ayant un pouvoir décisionnel» (*Committee for Justice and Liberty et autres c. Office national de l'énergie et autres*, [1978] 1 R.C.S. 369, à la page 391). La formulation acceptée depuis de ce critère est celle qui figure dans l'opinion dissidente du juge de Grandpré:

... la crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet... ce critère consiste à se demander «à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique...»

(page 394)

Justice de Grandpré added that:

... The grounds for this apprehension must, however, be substantial and I entirely agree with the Federal Court of Appeal which refused to accept the suggestion that the test be related to the "very sensitive or scrupulous conscience."

(page 395)

[20] Applying the objective test established by the Supreme Court to the facts of the application for reconsideration, the Board asks whether "a reasonable person, well informed, and viewing the circumstances objectively would conclude that the original panel determining Mr. Kelly's section 37 complaint did not act in an impartial manner." Having reviewed all of the facts, and considering the applicant's lack of evidence, the present panel concludes and finds that a reasonable and right-minded person, informed of the relevant provisions of the *Code*, would not conclude that the original panel should have decided Mr. Kelly's complaint in any other manner.

[21] One of Mr. Kelly's concerns was that another union member's complaint was scheduled for an oral hearing, while Mr. Kelly's complaint was decided on the basis of written submissions only. This fact alone is neither discriminatory nor outside the Board's statutory powers. The Board's procedures must adapt to the facts and circumstances before it.

[22] Mr. Kelly's complaint was filed under section 37 of the *Code*. The Board's authority to determine complaints of a violation of section 37 of the *Code* without holding a hearing dates back to 1984, when the Board was, by statutory amendment, (R.C.S. 1985, c. L-2) initially given the right to screen out complaints that, in its opinion, could be decided without a hearing. Prior to the 1984 amendment, the Board had been required to hold a hearing for all such complaints. Decisions of the predecessor Canada Labour Relations Board have indicated that among Parliament's reasons for allowing the Board to refrain from oral hearings in certain circumstances was a concern about the enormous expense being inflicted upon bargaining agents defending themselves before the Board in response to section 37 complaints. In *Peter Elcombe* (1992), 88 di 222; and 17 CLRBR (2d) 294 (CLRB no. 953), the Board elaborated on its initial observations set out in *Gordon Duncan McCance* (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; and 85 CLLC 16,042 (CLRB no. 515):

Et le juge de Grandpré avait ajouté ce qui suit:

... Toutefois, les motifs de crainte doivent être sérieux et je suis complètement d'accord avec la Cour d'appel fédérale qui refuse d'admettre que le critère doit être celui d'«une personne de nature scrupuleuse ou tatillonne».

(page 395)

[20] En appliquant le critère objectif établi par la Cour suprême aux faits de la demande de réexamen, le Conseil se demande si «une personne raisonnable et bien renseignée qui envisagerait les circonstances objectives conclurait que le banc initial qui s'est prononcé sur la plainte fondée sur l'article 37 de M. Kelly n'a pas agi de façon impartiale». Après avoir examiné tous les faits, et compte tenu que le requérant n'a pas présenté de preuves, le présent banc conclut et déclare qu'une personne raisonnable et sensée, informée des dispositions pertinentes du *Code*, ne conclurait pas que le banc initial aurait dû rendre une autre décision quelconque sur la plainte de M. Kelly.

[21] M. Kelly conteste notamment le fait que la plainte d'un autre membre du syndicat était censée faire l'objet d'une audience, tandis que la sienne a été tranchée sur la foi des observations écrites seulement. À lui seul, ce fait n'est pas discriminatoire, pas plus qu'il n'excède les pouvoirs légaux du Conseil. Les procédures du Conseil doivent s'adapter aux faits et aux circonstances dont il est saisi.

[22] La plainte de M. Kelly a été déposée en vertu de l'article 37 du *Code*. Le pouvoir du Conseil de trancher les plaintes alléguant l'existence d'une infraction à l'article 37 du *Code* sans tenir d'audience remonte à 1984, quand une modification législative (L.R.C. 1985, ch. L-2) l'a investi du droit de filtrer les plaintes qui, à son avis, pouvaient être tranchées sans audience. Avant cette modification de 1984, le Conseil devait tenir une audience pour toutes les plaintes de ce genre. Les décisions de son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail, ont révélé que le souci d'éviter aux agents négociateurs l'énorme fardeau financier de devoir se défendre devant lui en réponse à des plaintes fondées sur l'article 37 figurait parmi les raisons du Parlement d'autoriser le Conseil à s'abstenir de tenir des audiences dans certaines circonstances. Dans *Peter Elcombe* (1992), 88 di 222; et 17 CLRBR (2d) 294 (CCRT n° 953), le Conseil a justifié les observations qu'il avait d'abord formulées dans *Gordon Duncan McCance* (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; et 85 CLLC 16,042 (CCRT n° 515):

... The simple act of filing a complaint set the Board's process in motion and, considering that settlements are rare in this type of complaint, practically every matter arising under section 37 required a public hearing before it could be disposed of. The effect was that many bargaining agents became hesitant to exercise their lawful right to drop grievances which they normally would not have carried to arbitration. The cost factor of this, in both financial and other resources, became a major concern for the labour relations community at large, causing a vigorous lobby to have the legislation changed. When one thinks about it, it made little sense for bargaining agents to be forced to spend more before the Board answering complaints than they would have spent had they proceeded with the grievances in question. This was particularly so when the cost of taking a dubious grievance to arbitration had been a major factor in the union's original decision not to proceed in the first place.

Clearly, this additional financial burden on bargaining agents and the detrimental effect on the lawful discretion of trade unions not to proceed to arbitration with all grievances was a concern for Parliament. ...

(Peter Elcombe, *supra*, pages 225; and 296-297)

[23] In 1999, the *Code* was amended to provide a broader discretion to the Board and to allow it to reduce the time required and the expense of deciding any matter, where this is appropriate. Parliament provided, in section 16.1 of the *Code*:

16.1 The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

[24] Under section 16.1 of the *Code*, the Board is required to carefully consider the facts and circumstances before it, and if the Board determines it is appropriate to decide a matter on the basis of the written submissions before it, it may do so (see *Ghislaine Gagné*, [1999] CIRB no. 18; *Raynald Pinel*, [1999] CIRB no. 19; *Anne Marie St. Jean*, [1999] CIRB no. 33; *Greater Moncton Airport Authority Inc.*, [1999] CIRB no. 20; and *Royal Aviation Inc.*, [2000] CIRB no. 69). In many cases, therefore, after considering the matters in issue, the available evidence and other relevant factors, the Board will decide the matters before it based upon written submissions only. Since the facts and circumstances of matters invariably differ, the Board generally would not reverse a panel choice of procedures unless there was some manifest injustice. None appears here.

[25] On September 13, 2001, the Board notified Mr. Kelly it might not hold an oral hearing in which

... Le simple dépôt d'une telle plainte déclenchait la procédure, et, comme les règlements sont rares dans le cas des plaintes de ce genre, celles-ci ne pouvaient à peu près jamais être tranchées sans audience publique. Résultat? Bien des agents négociateurs ont commencé à hésiter à se prévaloir de leur droit légal d'abandonner des griefs qu'ils n'auraient normalement pas renvoyés à l'arbitrage. Le coût de cette situation, en argent et en autres ressources, est devenu une préoccupation majeure pour le monde des relations du travail en général, de sorte qu'il a exercé des pressions vigoureuses pour faire modifier la loi. Si l'on réfléchit un peu on se rend vite compte qu'il n'était pas très logique que les agents négociateurs soient contraints à dépenser plus d'argent pour répondre à des plaintes devant le Conseil qu'ils ne l'auraient fait s'ils avaient renvoyé les griefs en question à l'arbitrage. Cela est d'autant plus vrai que ce que coûtait le renvoi à l'arbitrage d'un grief plus ou moins fondé était l'un des principaux facteurs qui incitaient les syndicats à abandonner un tel grief.

De toute évidence, cette charge financière additionnelle qu'on imposait aux agents négociateurs et l'effet désastreux qu'elle avait sur le pouvoir discrétionnaire des syndicats de ne pas renvoyer n'importe quel grief à l'arbitrage n'ont pas été étrangers à la décision du Parlement...

(Peter Elcombe, précitée, pages 225; et 296-297)

[23] En 1999, le *Code* a été modifié pour donner encore plus de latitude au Conseil et lui permettre de réduire le délai et les frais nécessaires afin de trancher une affaire lorsqu'il le juge approprié. Le nouvel article 16.1 du *Code* prévoit en effet ce qui suit:

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

[24] En vertu de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil est tenu d'analyser soigneusement les faits et les circonstances dont il est saisi; s'il détermine qu'il est justifié de trancher une affaire sur la foi des observations écrites qui lui sont soumises, il peut le faire (voir *Ghislaine Gagné*, [1999] CCRI n° 18; *Raynald Pinel*, [1999] CCRI n° 19; *Anne Marie St. Jean*, [1999] CCRI n° 33; *Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 20; et *Royal Aviation Inc.*, [2000] CCRI n° 69). Par conséquent, dans bien des affaires, après avoir analysé les questions en litige, les éléments de preuve dont il dispose et les autres facteurs pertinents, le Conseil tranche les questions dont il est saisi en se fondant sur les observations écrites seulement. Puisque les faits et les circonstances de chaque affaire diffèrent invariablement, le Conseil ne renverse généralement pas le choix de procédure d'un banc, à moins d'une injustice manifeste, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[25] Le 13 septembre 2001, le Conseil avait informé M. Kelly de la possibilité qu'il ne tienne pas

case it would decide on the basis of the written materials provided. This standard notification reads, in part:

Please note that ... the Board may refuse to hold a public hearing ... even if such a hearing has been requested. In such cases, the Board would determine the complaint on the basis of the written representations of the parties and the report of its officer. It is therefore in the best interests of the parties to file full, accurate and detailed representations in support of their respective positions, and to co-operate fully in the investigation by the Board's officer.

[26] As can be seen from the foregoing excerpt, the purpose of the Board's notice is to ensure the submissions are full and complete. Mr. Kelly was urged to state all the grounds for his complaint and to provide all documentation. The original panel gave Mr. Kelly the full opportunity to present his arguments. He made submissions on the union's response to his complaint. The Board provided Mr. Kelly with a copy of the investigating officer's report. Although invited to do so, Mr. Kelly did not comment upon or correct the officer's report. In the circumstances, there is no convincing reason advanced to demonstrate why the procedure followed by the original panel was inappropriate.

[27] The decision of the original panel addressed the issue of whether oral proceedings were necessary in the circumstances, noting it was satisfied the documents on file were "sufficient to deal with the matter without holding a public hearing." The Board is satisfied the original panel acted in accordance with the Board's statutory authority and exercised its discretion properly when it decided Mr. Kelly's complaint on the basis of the written materials on file.

[28] With respect to the disposition of grievance #4, challenging Mr. Kelly's suspensions, the reconsideration panel, after considering the applicant's submissions, is unable to discern any basis upon which to conclude that the original panel's determination respecting the prematurity of this complaint was in any way incorrect.

[29] Finally, with respect to the union's conduct subsequent to the dismissal of the complaint, while the impatient behavior complained of demonstrates a level of frustration, it does not in the circumstances

d'audience, auquel cas il rendrait sa décision en se fondant sur les observations écrites qu'on lui aurait soumises. Cet avis normalisé se lit notamment comme il suit:

Veillez prendre note que ... le Conseil peut refuser de tenir une audience ... même si elle a été réclamée. Dans ce cas, le Conseil tranche la plainte en se fondant sur les observations écrites des parties et sur le rapport de son agent enquêteur. Il est donc dans l'intérêt des parties de présenter des observations complètes, exactes et détaillées à l'appui de leurs positions respectives et de coopérer pleinement à l'enquête de l'agent du Conseil.

(traduction)

[26] Comme on peut le voir dans cet extrait, l'avis du Conseil a pour objet de faire en sorte que les observations soient vraiment complètes. M. Kelly a été invité à préciser tous les motifs de sa plainte et à fournir toute la documentation nécessaire. Le banc initial lui a donné toutes les possibilités de présenter ses observations. M. Kelly a présenté des observations sur la réponse du syndicat à sa plainte. Le Conseil lui a fourni une copie du rapport de l'agent enquêteur. Bien qu'il ait été invité à le faire, M. Kelly n'a pas fait de commentaires sur ce rapport et ne l'a pas non plus corrigé. Dans les circonstances, il n'a avancé aucune raison convaincante afin de démontrer pourquoi la procédure du banc initial n'était pas appropriée.

[27] La décision du banc initial a tenu compte de la question de savoir si une audience était nécessaire dans les circonstances, car il a déclaré être convaincu que «les documents au dossier sont suffisants pour lui permettre de rendre une décision sans tenir d'audience». Le Conseil est convaincu que le banc initial a agi conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code* et qu'il a fait bon usage de ses pouvoirs discrétionnaires en fondant sa décision à l'égard de la plainte de M. Kelly sur les documents écrits au dossier.

[28] En ce qui concerne le traitement du grief n° 4 contestant les suspensions de M. Kelly, après avoir analysé ses observations, le banc de révision est incapable de trouver une raison de conclure que la décision du banc initial quant au caractère prématuré de cette plainte était le moins incorrect.

[29] Enfin, en ce qui concerne la conduite du syndicat après le rejet de la plainte, et bien que l'impatience dont le requérant se plaint témoigne d'une frustration certaine, elle ne constitue pas, dans les circonstances,

demonstrate serious negligence, arbitrariness or bad faith.

[30] For all of the foregoing reasons, the reconsideration application is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Arthur (André) v. Canada (Attorney General), no. A-333-99, July 4, 2001 (F.C.A.)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canada Post Corporation (1988), 75 di 80 (CLRBR no. 710)

Committee for Justice and Liberty et al. v. National Energy Board et al., [1978] 1 S.C.R. 369

Elcombe (Peter) (1992), 88 di 222; and 17 CLRBR (2d) 294 (CLRBR no. 953)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CIRB no. 91

Gagné (Ghislaine), [1999] CIRB no. 18

Greater Moncton Airport Authority Inc., [1999] CIRB no. 20

Gregg (David), April 26, 2002 (CIRB LD 649)

Hudema (Bill) et al., [2002] CIRB no. 154; and 92 CLRBR (2d) 24

Kelly (John D.), May 13, 2002 (CIRB LD 660)

McCance (Gordon Duncan) (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; and 85 CLLC 16,042 (CLRBR no. 515)

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Pinel (Raynald), [1999] CIRB no. 19

Rex v. Sussex Justices, [1924] 1 K.B. 256

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Royal Aviation Inc., [2000] CIRB no. 69

St. Jean (Anne Marie), [1999] CIRB no. 33

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

TV Ontario, [2001] CIRB no. 152

une preuve de négligence grave, de conduite arbitraire ou de mauvaise foi.

[30] Pour tous ces motifs, la demande de réexamen est rejetée. Cette décision du Conseil est unanime.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Arthur (André) c. Canada (Procureur Général), dossier n° A-333-99, 4 juin 2001 (C.A.F.)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Committee for Justice and Liberty et autres c. Office national de l'énergie et autres, [1978] 1 R.C.S. 369

Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., [1999] CCRI n° 20

Elcombe (Peter) (1992), 88 di 222; et 17 CLRBR (2d) 294 (CCRT n° 953)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CCRI n° 91

Gagné (Ghislaine), [1999] CCRI n° 18

Gregg (David), 26 avril 2002 (CCRI LD 649)

Hudema (Bill) et autres, [2002] CCRI n° 154; et 92 CLRBR (2d) 24

Kelly (John D.), 13 mai 2002 (CCRI LD 660)

McCance (Gordon Duncan) (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; et 85 CLLC 16,042 (CCRT n° 515)

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Pinel (Raynald), [1999] CCRI n° 19

Rex v. Sussex Justices, [1924] 1 K.B. 256

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Royal Aviation Inc., [2000] CCRI n° 69

Société canadienne des postes (1988), 75 di 80 (CCRT n° 710)

St. Jean (Anne Marie), [1999] CCRI n° 33

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

TV Ontario, [2001] CCRI n° 152

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001,
s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 37

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 37

*Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des
relations industrielles*, art. 44

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

International Longshore and Warehouse Union
Local 517,
applicant,
and
Prince Rupert Port Authority,
employer.

CITED AS: Prince Rupert Port Authority

Board File: 22121-C

Decision no. 203
November 21, 2002

Application for certification - Inclusion or exclusion of positions in bargaining unit - Management functions - Appropriateness - Community of interest - Application for certification as a bargaining agent pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I* - The employer opposes certification based on inclusion of certain positions - The employer submits that the five disputed positions should be excluded from the bargaining unit based on three grounds: incumbents (1) perform management functions; (2) are employed in a confidential capacity and therefore are not employees within the meaning of the *Code*; or (3) do not share a community of interest with members of the unit and therefore it is inappropriate to include them - Union challenges the Employer's assertion that the positions are managerial or confidential, and urges the Board to adhere to its preference to create larger bargaining units - The question to be determined is would the inclusion of the positions in question provide the employer with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner, while at the same time, provide employees with the best means of protecting their rights under the *Code*, as well as flexibility in furthering their careers - Board rejects exclusions on the basis of managerial or confidential functions - Board accepts that while there may be situations in which the managerial team exclusion may be warranted, the concept must be applied with the utmost caution and as a narrow exclusionary ground - The main factors considered by Board in determining appropriateness of a proposed unit are community of interest, the history of certifications, the viability of the unit, the size of the employer's operation, the employer's method of administration and organization and the structure of the

Motifs de décision

International Longshore and Warehouse Union
Local 517,
requérant,
et
Administration portuaire de Prince Rupert,
employeur.

CITÉ: Administration portuaire de Prince Rupert

Dossier du Conseil: 22121-C

Décision n° 203
le 21 novembre 2002

Demande d'accréditation - Inclusion ou exclusion de postes dans l'unité de négociation - Postes de direction - Habileté à négocier collectivement - Communauté d'intérêts - Demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I*, à titre d'agent négociateur - L'employeur s'oppose à la demande, entre autres sur l'inclusion de certains postes - L'employeur soutient que les cinq postes contestés doivent être exclus de l'unité de négociation en invoquant trois moyens: les titulaires 1) occupent des postes de direction; 2) occupent des postes de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels et, par conséquent, ne sont pas des employés au sens du *Code*; ou 3) n'ont aucune communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation et que, par conséquent, ils doivent en être exclus - Le syndicat conteste la prétention de l'employeur que les postes en litige sont des postes de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels, et prie instamment le Conseil d'adhérer à sa préférence, qui consiste à créer des unités de négociation plus importantes - Il s'agit de déterminer si l'inclusion des postes en question accorde à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficiente et efficace, tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le *Code* et toute la souplesse nécessaire à leur avancement - Le Conseil conclut que les postes ne doivent pas être exclus en vertu du fait qu'il s'agit de postes de direction ou de confiance - Le Conseil accepte que, s'il peut y avoir des situations où une exclusion fondée sur le concept de l'équipe de direction peut être justifiée, le concept doit être appliqué avec la plus grande prudence et comme

bargaining units - Board concludes that the incumbents of the disputed positions do not share a community of interest with the members of the bargaining unit and that their inclusion in the unit would seriously jeopardize the unit's internal cohesion, which is essential for effective collective bargaining - Board concludes all but one of the disputed positions are to be excluded from the unit.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Sonia Gaal, Members. A hearing was held in Prince Rupert, British Columbia on November 6, 7 and 8, 2001.

Appearances

Ms. Leah Terai, Counsel, for the International Longshore and Warehouse Union Local 517; and
Mr. C.G. Harrison, Counsel, for the Prince Rupert Port Authority.

These reasons were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal, Member.

I - The Application

[1] On April 11, 2001, the International Longshore and Warehouse Union Local 517 (the union or ILWU) applied for certification as bargaining agent pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) to represent all employees of the Port of Prince Rupert excluding Office Administrator, Corporate Secretary, Harbour Master, Vice President and those above.

[2] The Prince Rupert Port Authority (the employer or the Port) opposed the application insofar as the union sought to include the positions of Manager, Planning and Design; Maintenance Superintendent; Accountant; Manager, Business Development and Communications; and Operations Officer.

motif d'exclusion restrictif - Parmi les facteurs pertinents dont le Conseil tient compte lorsqu'il examine l'habileté d'une unité proposée à négocier collectivement figurent la communauté d'intérêts des employés, les antécédents en matière d'accréditation, la viabilité de l'unité, la taille de l'entreprise, son organisation et son administration, et la structure des unités de négociation - Le Conseil en arrive à la conclusion que les titulaires des postes contestés n'ont aucune communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation et que leur inclusion dans l'unité de négociation mettrait gravement en danger la cohésion interne de l'unité, qui est essentielle à une négociation collective efficace - Le Conseil conclut que tous les postes en litige, sauf un, doivent être exclus de l'unité.

Le Conseil était composé de M^c Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M. Daniel Charbonneau et M^c Sonia Gaal, Membres. Une audience a été tenue à Prince Rupert (Colombie-Britannique), les 6, 7 et 8 novembre 2001.

Ont comparu

M^c Leah Terai, pour l'International Longshore and Warehouse Union Local 517;
M^c C.G. Harrison, pour l'Administration portuaire de Prince Rupert.

Les présents motifs ont été rédigés par M^c Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et par M^c Sonia Gaal, Membre.

I - La demande

[1] Le 11 avril 2001, l'International Longshore and Warehouse Local 517 (le syndicat ou l'ILWU) a présenté une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) pour représenter, à titre d'agent négociateur, tous les employés du Port de Prince Rupert, à l'exclusion de l'administrateur de bureau, du secrétaire général, du capitaine de port, du vice-président et de ceux de niveau supérieur.

[2] L'Administration portuaire de Prince Rupert (l'employeur ou le Port) s'est opposée à la demande dans la mesure où le syndicat cherchait à inclure les postes de directeur, Planification et conception, de surintendant de l'entretien, de comptable, de directeur, Développement commercial et communications, et d'agent à l'exploitation.

[3] On July 10, 2001, the present Board issued an interim certification order for the following unit: "all employees of the Port of Prince Rupert, **excluding** Office Administrator, Corporate Secretary, Harbour Master, Vice-President and those above."

[4] The Board advised the parties it would hold a hearing to assess the evidence on the five positions in dispute. The Board also reserved its jurisdiction to reconsider the description of the bargaining unit, once it disposed of the disputed positions.

[5] The Board considered the employer's arguments that the disputed positions should be excluded as they are managers and/or members of the management team or, in the alternative, that they do not share a community of interest with the members of the bargaining unit. The Board found that the following four positions should be excluded from the bargaining unit: Manager, Planning and Design; Maintenance Superintendent; Accountant; and Manager, Business Development and Communications, as they do not share a community of interest with the members of the bargaining unit. As regards to the position of Operations Officer, the Board found it was appropriate to include the position in the bargaining unit.

II - The Evidence

[6] During the hearing, a total of six witnesses testified on behalf of the employer. The union chose not to call any evidence in support of its application. Following is a summary of the testimony.

Mr. Don Krusel

[7] Mr. Krusel joined the Port in 1987 as Manager, Finance and Administration, and became the President and CEO in 1992. He explained that he reports to a Board of Directors and that, as President and CEO, he is mandated to manage the operations and promote the Port by enhancing and utilizing the assets to encourage local development. The Port has a five-year business plan.

[8] Mr. Krusel began by explaining the structural history of the Port up to the current period. He reviewed

[3] Le 10 juillet 2001, le présent Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation provisoire relativement à l'unité suivante: «tous les employés du Port de Prince Rupert, **à l'exclusion** de l'administrateur de bureau, du secrétaire général, du capitaine de port, du vice-président et de ceux de niveau supérieur».

[4] Le Conseil a informé les parties qu'il tiendrait une audience dans le but d'étudier la preuve se rapportant aux cinq postes contestés. Il s'est réservé également le droit de réviser la description de l'unité de négociation une fois réglé le sort des postes faisant l'objet d'une contestation.

[5] Le Conseil s'est penché sur les observations de l'employeur selon lesquels les postes contestés doivent être exclus au motif que les titulaires sont des directeurs ou des membres de l'équipe de direction ou, subsidiairement, qu'ils n'ont aucune communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation. Le Conseil a conclu que les quatre postes suivants devaient être exclus de l'unité de négociation: le directeur, Planification et conception, le surintendant de l'entretien, le comptable, et le directeur, Développement commercial et communications, car ils n'ont aucune communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation. En ce qui concerne le poste d'agent à l'exploitation, le Conseil a conclu qu'il convenait de l'inclure dans l'unité de négociation.

II - La preuve

[6] Au cours de l'audience, six témoins au total sont venus témoigner pour le compte de l'employeur. Le syndicat a choisi de ne faire témoigner personne à l'appui de sa demande. Les témoignages sont résumés ci-dessous.

M. Don Krusel

[7] En 1987, M. Krusel s'est joint au Port à titre de directeur, Finances et administration, et, en 1992, il en est devenu le président et chef de la direction. Il a expliqué qu'il rend des comptes à un conseil d'administration et que, à titre de président et chef de la direction, il a la tâche de gérer les activités du Port et d'en faire la promotion en mettant en valeur les atouts de l'entreprise et en s'en servant pour encourager le développement à l'échelle locale. Le Port suit un plan d'affaires quinquennal.

[8] M. Krusel a ouvert son témoignage avec un historique structurel du Port jusqu'à aujourd'hui. Il a

the Port's assets and future expansion plans. He also drew comparisons between Prince Rupert and other smaller Canadian ports.

[9] Mr. Krusel provided the Board with a brief description of the six main components that make up the Port:

(a) Fairview Terminal

A multi-use marine complex that services a diverse range of freight and that has a full complement of dockside and cargo handling equipment.

(b) Fairview AgPort

Located at Fairview Terminal, this facility specializes in handling specialty agricultural products.

(c) Ridley Terminals Inc.

This complex can ship up to 24 million tonnes annually. It is an integral part of the new sulphur handling development on Ridley Island. It also has a number of the most recent innovations in environmental protection and systems for total coal recovery.

(d) Prince Rupert Grain Ltd.

This facility can clean grain as fast as it is unloaded, using extensive dust controls and advanced computer-operating handling systems. Its output, according to Mr. Krusel, exceeds any other grain-cleaning elevator in Canada.

(e) Atlin Terminal

This area is under development to attract cruise vessels, principally the Alaska cruise ships. Further plans are underway to build a facility to accommodate visitors.

(f) Sulphur Corporation of Canada

Located on Ridley Island, the project is intended to service sulphur-producing gas plants in Northern

passé en revue les éléments d'actif du Port ainsi que les plans d'expansion, en plus d'établir des comparaisons entre le Port de Prince Rupert et d'autres ports canadiens de moindre importance.

[9] M. Krusel a décrit brièvement à l'intention du Conseil les six principales composantes du Port:

a) Terminal Fairview

Ce complexe maritime à usages multiples, qui dessert une gamme de cargaisons, est doté d'un équipement complet d'activités à quai et de manutention de cargaisons.

b) Port agricole Fairview (*AgPort*)

Situé au terminal Fairview, cette installation permet la manutention spécialisée de produits agricoles de spécialité.

c) Ridley Terminals Inc.

Ce complexe peut expédier annuellement jusqu'à 24 millions de tonnes. Il fait partie intégrante de la nouvelle entreprise de manutention de soufre de Ridley Island. Il est doté également d'un certain nombre des plus récentes innovations dans le domaine de la protection environnementale et des systèmes de récupération intégrale du charbon.

d) Prince Rupert Grain Ltd.

Ces installations permettent de laver le grain à mesure qu'il est déchargé au moyen d'un grand nombre de dispositifs d'époussierage et de systèmes de manutention de pointe gérés par ordinateur. D'après M. Krusel, la production à cet endroit excède celle de tout autre silo-élevateur nettoyeur du grain au Canada.

e) Terminal Atlin

Des travaux de mise en valeur y sont effectués à l'heure actuelle afin d'attirer des paquebots de croisière, principalement ceux de l'Alaska. Des plans de construction d'un bâtiment pouvant recevoir les visiteurs sont en marche.

f) Sulphur Corporation of Canada

Ce projet, mis sur pied à Ridley Island, vise à desservir les usines à gaz productrices de soufre de la région

Canada, which are disadvantaged by their distance from US markets.

[10] Mr. Krusel testified that he operates the facilities with a team of core managers comprised of: the Vice-President of Finance and Operations (Joe Rektor), the Vice-President of Marketing and Development (Lorne Keller), the Maintenance Superintendent (Dave Fisher), the Accountant (Michael Jackson), the Harbour Master (Dave Woodman), the Manager, Business Development and Communications (Shaun Stevenson), and finally the Manager of Planning and Design (Andy Cook).

[11] Mr. Krusel pointed out that the Operations Officer is not part of the management team. According to Mr. Krusel, the management team started meeting on a monthly basis in early 2001. He pointed out that, in addition to the regularly scheduled meetings, they may meet more often depending on the project and, as well, that some members may periodically meet as sub units. Mr. Krusel testified that the management team deals with the everyday aspects of the business, specific tasks and ongoing projects, it discusses problems and issues, provides information on how it is progressing to meet its goals and creates strategies and plans for the ongoing operation of the Port. Mr. Krusel noted that, at its last meeting, prior to the hearing, the management team worked on the 2002-2003 budget and discussed the certification application process as well as the initial union proposals for a collective agreement.

[12] Mr. Krusel also addressed the positions in dispute and described their importance to the core management group.

[13] The Accountant, Mr. Jackson, is expected to provide advice and input with respect to all planning documents, and in order to do so, according to Mr. Krusel, he must be aware of all financial aspects of the operations, including contracts with providers. Mr. Krusel expressed the view that it would cause problems to have the Accountant in the bargaining unit as it would prevent the Accountant from having access to every aspect of the operations and, consequently, he would not be able to complete his tasks and this responsibility would be transferred to Mr. Rektor, the Vice-President of Finance and Operations. Mr. Krusel

nordique du Canada, qui sont désavantagées du fait de la distance qui les sépare des marchés américains.

[10] M. Krusel a témoigné qu'il dirige les installations avec une équipe de direction composée du vice-président, Finances et exploitation (Joe Rektor), du vice-président, Marketing et développement (Lorne Keller), du surintendant de l'entretien (Dave Fisher), du comptable (Michael Jackson), du capitaine de port (Dave Woodman), du directeur, Développement commercial et communications (Shaun Stevenson), et enfin, du directeur, Planification et conception (Andy Cook).

[11] M. Krusel a souligné que l'agent à l'exploitation ne fait pas partie de l'équipe de direction. D'après lui, l'équipe de direction a commencé à se réunir une fois par mois au début de l'année 2001. Il a souligné également qu'il pouvait arriver aux membres de l'équipe de direction de se rencontrer plus souvent, selon le projet, et que certains d'entre eux pouvaient aussi se réunir périodiquement, en petits modules. M. Krusel a témoigné que l'équipe de direction règle les aspects quotidiens de l'exploitation de l'entreprise, s'occupe de tâches précises et des projets en cours, discute des problèmes et des questions qui se posent dans le cours des activités, fournit des renseignements sur les progrès réalisés en vue d'atteindre ses objectifs et élabore des stratégies et des plans relatifs à l'exploitation continue du Port. M. Krusel a fait remarquer que, lors de sa dernière réunion, qui s'est tenue avant l'audience, l'équipe de direction avait travaillé au budget 2002-2003 et discuté du processus de demande d'accréditation de même que des premières propositions syndicales en vue d'une convention collective.

[12] M. Krusel s'est arrêté également sur les postes en litige et a décrit l'importance qu'ils fassent partie de l'équipe de direction.

[13] La tâche de M. Jackson, le comptable, consiste à donner des conseils et des avis sur tous les documents de planification. Pour s'acquitter de cette tâche, a indiqué M. Krusel, le comptable doit connaître tous les aspects financiers des activités, y compris en ce qui concerne les contrats conclus avec les fournisseurs. M. Krusel s'est dit d'avis que l'inclusion du poste de comptable dans l'unité de négociation créerait des difficultés puisque le titulaire du poste ne pourrait avoir accès à tous les aspects des activités, ce qui l'empêcherait d'exécuter ses tâches; en bout de ligne, cette responsabilité serait transférée à M. Rektor, le

also said that the Accountant is responsible for locating possible savings within the operation, and any reductions could have a direct impact upon the operations' labour side.

[14] The Manager of Planning and Design, Mr. Cook, manages all technical aspects of the business development efforts as well as outside services. With respect to outside services, Mr. Cook develops the terms of reference and the criteria for evaluating the consultants. He also serves as the general contractor on behalf of the Port on certain projects. Mr. Krusel testified that it is the responsibility of the Manager of Planning and Design to determine the appropriate labour component for many of the projects currently underway at the Port, and that Mr. Cook could be placed in a conflict of interest if, as a member of the bargaining unit, he was obligated to look for the most economical way of doing business, which could have an adverse impact upon the bargaining unit members.

[15] The Manager, Business Development and Communications, Mr. Shaun Stevenson, develops all communications strategies, promotional programs and public relations for the Port. He also relies upon outside consultants and co-ordinates their work. As the incumbent of that position is responsible for the development of the cruise ship business, Mr. Stevenson meets with managers of cruise ship companies and managers of other ports. The Port is building a \$16 million cruise dock, and Mr. Stevenson worked with the City of Prince Rupert in developing terms of reference and led public meetings on behalf of the Port. Mr. Krusel was of the opinion that part of Mr. Stevenson's effectiveness was derived from the fact that he occupied a position equal in stature and responsibilities to the representatives of the cruise companies and other ports. It was also noted that Mr. Stevenson is the main spokesperson and media contact for the Port.

[16] Mr. Dave Fisher, in his role as the Maintenance Superintendent, is responsible for the care, maintenance and repair of all the Port property and facilities. Mr. Fisher has two maintenance staff employees reporting to him and, if additional workers are needed, it is his responsibility to decide who to hire and when to

vice-président, Finances et exploitation. M. Krusel a déclaré également que le comptable a pour mission de repérer les endroits où il est possible de réaliser des économies au sein de l'entreprise, et que toute réduction des coûts peut avoir une incidence directe sur la main-d'oeuvre.

[14] M. Cook, directeur, Planification et conception, dirige tous les aspects techniques des efforts d'expansion de l'entreprise ainsi que les services d'entrepreneurs de l'extérieur. Dans ce dernier cas, M. Cook élabore le mandat ainsi que les critères d'évaluation des experts-conseils. Il agit aussi à titre d'entrepreneur général pour le compte du Port dans le cadre de certains projets. M. Krusel a témoigné qu'il incombe au directeur, Planification et conception, de déterminer la taille de la main-d'oeuvre nécessaire pour bon nombre des projets en cours au Port, et que M. Cook risquerait de se retrouver en conflit d'intérêts si, en tant que membre de l'unité de négociation, il devait tenter de trouver la façon la plus rentable de faire affaires, car ses décisions pourraient avoir un effet défavorable sur les autres membres de l'unité.

[15] Le directeur, Développement commercial et communications, M. Shaun Stevenson, élabore toutes les stratégies de communication ainsi que les programmes promotionnels et de relations publiques du Port. Il doit aussi recourir à des experts-conseils de l'extérieur, dont il coordonne le travail. Chargé de mettre sur pied un volet consacré aux paquebots de croisière, M. Stevenson rencontre des directeurs de sociétés de croisières touristiques et les directeurs d'autres ports. Le Port construit à l'heure actuelle un quai de 16 millions de dollars destiné aux paquebots de croisière. M. Stevenson a travaillé en collaboration avec la ville de Prince Rupert pour élaborer le mandat à cet égard et il a présidé des réunions publiques pour le compte du Port. M. Krusel s'est dit d'avis que M. Stevenson exécute son travail avec efficacité en partie en raison du fait qu'il occupe un poste équivalent, sur le plan de l'importance et des responsabilités, à celui des représentants de sociétés de croisières touristiques et d'autres ports. Il a fait remarquer également que M. Stevenson est le principal porte-parole et intermédiaire du Port auprès des médias.

[16] À titre de surintendant de l'entretien, M. Dave Fisher s'occupe de tous les biens et installations du Port, en plus d'en assurer l'entretien et la réparation. Deux employés du personnel d'entretien lui rendent des comptes et, s'il a besoin de travailleurs supplémentaires, il lui incombe de décider qui engager

let them go or terminate their employment. He is also the management representative on major projects and ensures that any contractors carry out their work in compliance with the contract. Mr. Krusel was of the opinion that the inclusion of this position in the bargaining unit would cause serious problems to the management of the Port, and expressed the view that it would be extremely difficult to alter the management structure team because it needs someone with expertise to manage that area of operations.

[17] The Operations Officer, Mr. Andrew Suddes, is in charge of the Port patrol vessel and, as such, conducts regular patrols of the harbour and hires the casual boat crew. He is also the Deputy Harbour Master as he shares these responsibilities with the Harbour Master. The Port relies on Mr. Suddes to perform all the functions of the Harbour Master in his absence.

[18] Mr. Krusel further testified that the management team reaches decisions by consensus and said that, when he approaches the Board of Directors on a matter, he knows he is doing so with the full support and backing of the management team.

Mr. Andy Cook

[19] Mr. Cook testified that he has been the Manager of Planning and Design since May 2000. His supervisor is Mr. Lorne Keller, the Vice-President of Marketing and Development. He reported that his main duties are to design technical solutions for the Port's business requirements. Some projects take several years while others are shorter. He said he is in contact with the members of the core management group on a daily basis, as a means of keeping them updated with his work. Along with Mr. Stevenson, he represents the Port on a committee with City of Prince Rupert officials. He has no one reporting to him.

[20] He testified that one of the first questions clients often ask is whether the facility is unionized or not. He said that as the staff at Fairview is unionized, while the employees at Ridley are not, he has to decide how to proceed based upon the client's needs and instructions. He also determines the consulting budget for technical consultants.

et quand congédier un employé ou mettre fin à son emploi. Il est aussi le représentant de la direction dans le cadre des projets importants et veille à ce que les entrepreneurs exécutent leur travail conformément au contrat. M. Krusel s'est dit d'avis que l'inclusion de ce poste dans l'unité de négociation entraînerait de graves problèmes au niveau de la gestion du Port et qu'il serait extrêmement difficile de modifier la structure de l'équipe de direction puisque celle-ci a besoin d'une personne possédant des connaissances spécialisées pour gérer ce secteur d'activité.

[17] L'agent à l'exploitation, M. Andrew Suddes, est responsable du patrouilleur portuaire, au moyen duquel il effectue des patrouilles périodiques du Port, et il embauche l'équipage occasionnel de l'embarcation. Il est aussi le capitaine de port adjoint puisqu'il partage ces responsabilités avec le capitaine de port. Le Port s'attend à ce que M. Suddes assume toutes les responsabilités du capitaine de port en l'absence de ce dernier.

[18] M. Krusel a témoigné également que les décisions de l'équipe de direction sont le résultat d'un consensus et que, lorsqu'il aborde une question avec le conseil d'administration, il sait qu'il jouit de l'appui et de l'aval sans réserve de l'équipe de direction.

M. Andy Cook

[19] M. Cook a témoigné qu'il est le directeur, Planification et conception, depuis le mois de mai 2000. Son superviseur, M. Lorne Keller, est vice-président, Marketing et développement. Il a indiqué que ses principales tâches consistent à concevoir des solutions techniques aux exigences commerciales du Port. Certains projets s'étalent sur une période de plusieurs années alors que d'autres prennent moins de temps. Il a déclaré qu'il communique avec les membres de l'équipe de direction tous les jours pour les tenir informés de son travail. Avec M. Stevenson, il représente le Port au sein d'un comité formé de représentants de la ville de Prince Rupert. Personne ne lui rend des comptes.

[20] Il a témoigné que l'une des premières questions que les clients posent souvent est de savoir si l'établissement est syndiqué. Il a mentionné que, le personnel de Fairview étant syndiqué et les employés de Ridley ne l'étant pas, il doit décider de son mode d'action suivant les besoins et les instructions des clients. Il détermine également le budget affecté aux services de conseillers techniques.

[21] Finally, Mr. Cook believes that, if his position is included in the bargaining unit, he would be in a conflict of interest as he would be unable to provide an impartial opinion on projects that may have an impact on the workforce. Mr. Cook said he thought of himself as part of the management team, and noted that he had not been contacted by the union to develop the proposals for bargaining, nor had he received any union notices.

Mr. Dave Fisher

[22] Mr. Fisher said he started at the Port in 1982 and has been the Maintenance Superintendent for approximately four or five years. He reports to Mr. Joe Rektor, Vice-President of Finance and Operations.

[23] His job is to ensure the Port facilities are maintained to a high standard. He will carry out specific projects and is the liaison between the Port and the contractors. He orders all the materials and has two employees reporting to him, to whom he delegates work.

[24] He testified that his staff does all the maintenance work (except for the trucks) at Fairview Terminal and that it undertakes work at the request of BCR Marine managers, who operate the Terminal. BCR Marine then pays for the maintenance done by Mr. Fisher's team or by contractors hired by Mr. Fisher.

[25] Mr. Fisher said he employs two to five casuals per year depending on the budget and the work to be performed. He has full responsibility to interview them, and makes recommendations to Mr. Rektor who has always agreed with his selections. He said that he has disciplined and fired employees for various reasons and that he keeps records of discipline. He determines the employees' rate of pay based on the individual's skills and experience, then discusses it with the Office Administrator.

[26] He further testified that he prepares the budget and that, once it is approved, he has discretion on how he will spend the money, provided he does not exceed his authorized expenditure limit. However, he reported that, generally, he chooses to discuss his expenditures

[21] Enfin, M. Cook estime que, si son poste est inclus dans l'unité de négociation, il sera en conflit d'intérêts puisqu'il ne pourra exprimer d'opinion objective sur des projets qui peuvent avoir une incidence sur la main-d'oeuvre. M. Cook a déclaré qu'il se considère comme faisant partie de l'équipe de direction. Il a signalé également que le syndicat n'était pas entré en communication avec lui pour élaborer les propositions de négociation et qu'il ne lui avait fait parvenir aucun avis.

M. Dave Fisher

[22] M. Fisher a déclaré qu'il a commencé à travailler au Port en 1982 et qu'il est le surintendant de l'entretien depuis quatre ou cinq ans. Il rend des comptes à M. Joe Rektor, vice-président, Finances et exploitation.

[23] Sa tâche consiste à veiller à ce que les installations portuaires soient entretenues rigoureusement. Il exécute des projets spécifiques et agit à titre d'intermédiaire entre le Port et les entrepreneurs. Il commande tous les matériaux nécessaires et supervise le travail de deux employés, qui lui rendent des comptes et à qui il délègue du travail.

[24] Il a témoigné que son personnel effectue tout le travail d'entretien (à l'exception des camions) au terminal Fairview et qu'il exécute aussi des travaux à la demande des directeurs de BCR Marine, qui exploite le terminal. BCR Marine paie ensuite les travaux d'entretien effectués par l'équipe de M. Fisher ou par les entrepreneurs engagés par ce dernier.

[25] M. Fisher a déclaré qu'il engage entre deux et cinq employés occasionnels par année, selon le budget et le travail à effectuer. La tâche de les recevoir en entrevue et de formuler des recommandations à M. Rektor, qui a toujours approuvé ses choix, lui incombe exclusivement. Il a indiqué qu'il avait pris des mesures disciplinaires à l'égard d'employés et qu'il en avait congédié certains pour diverses raisons, et qu'il tient un registre des mesures disciplinaires prises. Il détermine le taux de paie des employés selon les compétences et l'expérience de chacun, puis en discute avec l'administrateur de bureau.

[26] Il a déclaré également qu'il dresse le budget et que, une fois celui-ci approuvé, il peut engager des dépenses à sa discrétion, à condition de ne pas excéder la limite de dépenses pour laquelle il est autorisé. Toutefois, a-t-il indiqué, de manière générale, il choisit de discuter de

with his supervisor, the Vice-President of Finance and Operations.

[27] Mr. Fisher said that since his workforce is not specialized in all areas, he needs contractors for some projects and that he will decide who gets the work amongst the outside contractors.

[28] He described his role as liaising between the Port and the contractors, and as keeping management at the Port informed. He said his objective is to obtain quality work and make sure the contractors are doing the work in accordance with the agreed upon terms and conditions of the contract.

[29] With respect to the inclusion of his position in the bargaining unit, Mr. Fisher said it would prevent him from properly performing his duties and responsibilities. He felt it would place him in a conflict, as his role called for him to hire, discharge and often reprimand employees. He pointed out that, at present, he can decide to introduce or utilize a piece of equipment, which may eliminate the need for an additional employee; however, if he was a member of the bargaining unit, he felt his discretion would be significantly reduced. Mr. Fisher also pointed out that he currently has access to confidential information relating to the Port's clients. He also said that membership in the union would impede his ability to function at the core management meetings. Finally, he reported that he has had no involvement in the union's proposals.

Mr. Andrew Suddes

[30] Mr. Suddes has been the Operations Officer since 1997. He testified that his position reports to the Harbour Master, Mr. Woodman, and that in the absence of Mr. Woodman, he serves as Deputy Harbour Master. Mr. Suddes said that, as the Harbour Master is legislatively bound to be available 365 days of the year and 24 hours a day, he shares the shifts with Mr. Woodman. The Harbour Master's duties entail upholding the relevant laws and regulations, ensuring compliance in the handling and transporting of dangerous goods in the harbour limits, monitoring complaints within the boundaries, issuing search permits, ensuring the installations comply with the Port by-laws and dealing with speeding and safety issues

ses dépenses avec son superviseur, le vice-président, Finances et exploitation.

[27] M. Fisher a expliqué que, son personnel n'étant pas spécialisé dans tous les domaines, il doit recourir à des entrepreneurs pour exécuter certains projets et décider qui obtient le travail parmi les entrepreneurs de l'extérieur.

[28] Il a indiqué que son rôle consistait à agir à titre d'intermédiaire entre le Port et les entrepreneurs et à tenir la direction du Port informée. Il a déclaré que son objectif était d'obtenir un travail de qualité et de faire en sorte que les entrepreneurs effectuent le travail conformément aux modalités convenues du contrat.

[29] M. Fisher a déclaré que, si son poste était inclus dans l'unité de négociation, il ne pourrait s'acquitter efficacement de ses obligations. À son avis, il se retrouverait en conflit puisque son rôle l'appelle à engager, à congédier et, fréquemment, à réprimander des employés. Il a souligné que, à l'heure actuelle, il peut décider d'utiliser une nouvelle pièce d'équipement, ce qui peut avoir pour effet d'éliminer la nécessité d'engager un employé supplémentaire. Or, s'il était membre de l'unité de négociation, il estime que son pouvoir discrétionnaire serait grandement réduit. M. Fisher a souligné également qu'à l'heure actuelle il a accès à des renseignements confidentiels sur les clients du Port. Il a déclaré en outre que son adhésion au syndicat compromettrait sa capacité d'agir lors des réunions de l'équipe de direction. Enfin, il a indiqué qu'il n'avait pris aucune part aux propositions syndicales.

M. Andrew Suddes

[30] M. Suddes est agent à l'exploitation depuis 1997. Il a témoigné que son poste est assujéti à la supervision du capitaine de port, M. Woodman, et qu'en l'absence de ce dernier, il agit à titre de capitaine de port adjoint. M. Suddes a indiqué que, le capitaine de port étant tenu par la loi d'être disponible 24 heures sur 24, 365 jours par année, il partage les quarts de travail avec M. Woodman. Les tâches du capitaine de port consistent notamment à faire observer les lois et règlements applicables, à garantir le respect de la loi dans la manutention et le transport de marchandises dangereuses dans les limites du Port, à suivre de près les plaintes qui touchent le Port, à délivrer des permis de recherches, à faire en sorte que les installations

falling within the *Port Authorities Operations Regulations*.

[31] Mr. Suddes is also the Captain of the harbour vessel, which he operates with a casual crew. He explained that he interviews the candidates and recommends to Mr. Woodman whom he thinks should be hired. Mr. Woodman is not involved in the interviewing, and Mr. Suddes testified that the Harbour Master has always accepted his recommendations. Mr. Suddes pointed out that he has no role in determining the wages paid to the boat crew. He said that, on one occasion, he fired one employee and chose not to recall some employees back the following year, based on their performance.

[32] Mr. Suddes said that he does not participate in the management team.

Mr. Shaun Stevenson

[33] Mr. Stevenson testified that he was hired in June 1997 as the Manager of Development and Communications. He reports to the Vice-President of Marketing and Development, Mr. Lorne Keller. His duties include communicating with government organizations, the media, the Port community as well as the community at large. He is the main contact for the media.

[34] Mr. Stevenson manages the advertising program for the Port, prepares its annual report brochure and is in charge of its Web site. He makes the necessary contractual arrangements with advertising companies that have service contracts with the Port, but pointed out that, as much as possible, he now attempts to have the work carried out in-house. However, when using outside consultants, he establishes the scope and parameters and sets the budget. He also formulates strategies and tactics to achieve the Port's goals in the five-year plan.

[35] Mr. Stevenson testified that he has a leading role in attempting to bring cruise ships to the Port. A significant part of his job is to develop new marketing strategies to attract new tenants. In this role, he interacts with assistant deputy ministers and senior managers at

soient conformes au règlement du Port et à régler les questions de vitesse et de sécurité qui relèvent du *Règlement sur l'exploitation des administrations portuaires*.

[31] M. Suddes est aussi le capitaine du patrouilleur portuaire, qu'il exploite avec le soutien d'un équipage occasionnel. Il a expliqué qu'il reçoit les candidats en entrevue et qu'il recommande à M. Woodman ceux qui, à son avis, devraient être engagés. M. Woodman ne participe pas à l'étape des entrevues, et M. Suddes a témoigné que le capitaine de port avait toujours approuvé ses recommandations. Il a souligné également qu'il ne joue aucun rôle dans la détermination du salaire versé à l'équipage de l'embarcation. Il a indiqué qu'il avait congédié un employé à une occasion et qu'il avait décidé de ne pas rappeler certains employés au travail une année en raison de leur rendement.

[32] M. Suddes a déclaré qu'il ne faisait pas partie de l'équipe de direction.

M. Shaun Stevenson

[33] Au cours de son témoignage, M. Stevenson a indiqué qu'il avait été engagé au mois de juin 1997 à titre de directeur, Développement commercial et communications. Il rend des comptes au vice-président, Marketing et développement, M. Lorne Keller. Ses tâches consistent notamment à communiquer avec des organismes gouvernementaux, les médias et la communauté portuaire ainsi que la communauté en général. Il est le principal intermédiaire du Port auprès des médias.

[34] M. Stevenson gère le programme de publicité du Port, prépare la brochure du rapport annuel et s'occupe du site web. Il prend les dispositions contractuelles nécessaires avec les sociétés de publicité qui ont des contrats d'entreprise avec le Port, bien qu'il essaie maintenant, dans la mesure du possible, a-t-il souligné, de faire effectuer le travail à l'interne. Cependant, lorsqu'il a recours à des experts de l'extérieur, il établit la portée et les paramètres des travaux et en fixe le budget. En outre, il formule des stratégies et des tactiques aux fins de la réalisation des objectifs du Port dans le cadre du plan quinquennal.

[35] M. Stevenson a témoigné qu'il jouait un rôle de premier plan dans les efforts déployés par le Port pour y attirer des paquebots de croisière. Une large part de son travail consiste à élaborer de nouvelles stratégies de marketing pour attirer de nouveaux locataires. À ce

the provincial government level, and managers at the ports of Seattle and Vancouver. He reported that he made presentations to provincial and municipal governments to secure their participation in the cruise ship project.

[36] Mr. Stevenson believes that he could not perform his duties if his position was in the bargaining unit. He states he requires objectivity to fulfill the Port's publishing needs to determine whether to use internal or external staff. He has to make the most economical decision.

[37] He also said he has access to confidential client information such as how to improve the efficiencies at Atlin Terminal and filling its labour needs. Mr. Stevenson said he has to ensure the service agreements provide adequate return for the Port's investment.

[38] He is part of the core management team and was not contacted by the union to prepare the proposals for bargaining.

Mr. Michael Jackson

[39] Mr. Jackson started in June 2001 as the Port's Accountant and said he expected to obtain his CMA designation by June 2002. He reports to Mr. Joe Rektor, Vice-President of Finance and Operations.

[40] Mr. Jackson handles all aspects of the Port's finances, reconciles the balance sheet with the general ledger, deals regularly with members of the management core group, and states there are no aspects of the Port's operations' he is not privy to. He has complete access to the Port's payroll and invests the Port's excess cash with various financial institutions and brokers to obtain the maximum rate of return. He does not discuss these investments with Mr. Rektor. He is privy to BCR Marine's confidential information, has authority to ask for an audit of BCR Marine and sees its financial statements. In cross-examination, however, he conceded that he was not aware if BCR is a Crown corporation, whose documents are available to the public. He also has access to Atlin's contracts.

titre, il interagit avec les sous-ministres adjoints et les gestionnaires principaux au niveau du gouvernement provincial et avec les directeurs des ports de Seattle et de Vancouver. Il a déclaré qu'il avait présenté des mémoires aux gouvernements provincial et municipal en vue d'obtenir leur participation au projet des paquebots de croisière.

[36] M. Stevenson estime qu'il ne pourrait s'acquitter de ses tâches si son poste faisait partie de l'unité de négociation. Il a indiqué qu'il lui fallait demeurer objectif pour satisfaire aux besoins du Port en matière de publications et pour ce qui est de déterminer s'il y a lieu d'utiliser le personnel interne ou de recourir à du personnel de l'extérieur. Il doit prendre la décision la plus rentable.

[37] Il a déclaré également qu'il avait accès à des renseignements confidentiels de certains clients de manière à accroître les économies au terminal Atlin et à satisfaire à ses besoins en matière de main-d'oeuvre. M. Stevenson a indiqué qu'il doit faire en sorte que les contrats d'entreprise engendrent un rendement suffisant pour l'investissement du Port.

[38] M. Stevenson fait partie de l'équipe de direction, et le syndicat n'a pas communiqué avec lui pour formuler les propositions de négociation.

M. Michael Jackson

[39] M. Jackson a commencé à travailler à titre de comptable du Port au mois de juin 2001. Il a déclaré qu'il espérait obtenir le titre de CMA d'ici le mois de juin 2002. Il rend des comptes à M. Joe Rektor, vice-président, Finances et exploitation.

[40] M. Jackson voit à tous les aspects financiers des activités du Port, fait concorder le bilan avec le grand livre général, traite périodiquement avec les membres de l'équipe de direction, et déclare qu'il n'y a pas un aspect des activités du Port dont il n'est pas au courant. Il jouit d'un accès sans limite à la liste de paie du Port et il investit l'excédent de trésorerie de celui-ci auprès de divers courtiers et institutions financières en vue d'obtenir un taux de rendement maximum. Il ne discute pas de ces investissements avec M. Rektor. Il a accès à des renseignements confidentiels sur BCR Marine, dont il peut demander une vérification et voir les états financiers. En contre-interrogatoire, cependant, il a admis qu'il ignorait si BCR était une société d'État, dans lequel cas les documents sont accessibles au public. Il a accès également aux contrats de Atlin.

[41] Mr. Jackson testified that, on behalf of management, he did the costing on the union's proposals for the first collective agreement. He believes the scope of his position will be limited if he is in the bargaining unit. He participates in the core management team and was not contacted by the union to prepare the bargaining proposals.

III - Parties' Arguments

[42] Both parties submitted books of authorities, which they relied upon during their presentation. They also referred to the various documents that are part of the Board's file or documents introduced during the hearing.

Employer's Position

[43] The employer's argument against including the disputed positions in the bargaining unit consisted of three grounds:

- (1) managers/management team
- (2) confidential work in labour relations
- (3) appropriateness.

[44] The employer submitted that the Port has adopted a collegial model of management and that, as such, key issues are discussed and decisions are reached in the senior manager group. The members of the core management team keep each other informed as a means of sharing information and coordinating the various aspects of the Port's operations.

[45] The employer argues that the Board should look at the industry patterns for these positions, since the companies within that industry operate under the same legislation and have the same mandate. In this area, submits the employer, the disputed positions are usually excluded. The employer argues that the positions included in the bargaining unit are clerical, deckhand and labour positions. The incumbents of the positions in dispute have completed post-secondary education. They all participate in the core management meetings, except for Mr. Suddes, and they all identify themselves

[41] M. Jackson a témoigné qu'il a évalué, pour le compte de la direction, le coût des propositions faites par le syndicat en vue de conclure une première convention collective. Il estime que la portée de son poste sera restreinte s'il fait partie de l'unité de négociation. Il fait partie de l'équipe de direction, et le syndicat n'a jamais communiqué avec lui pour élaborer les propositions de négociation.

III - Observations des parties

[42] Les deux parties ont déposé un recueil de jurisprudence, sur lequel elles se sont fondées lorsqu'elles ont présenté leurs observations. Elles se sont reportées aussi à divers documents, dont certains font partie du dossier du Conseil, les autres ayant été déposés au cours de l'audience.

Position de l'employeur

[43] L'employeur a invoqué trois moyens à l'appui de son opposition à l'inclusion des postes contestés dans l'unité de négociation:

- 1) équipe de direction/directeurs
- 2) travail de nature confidentielle sur le plan des relations du travail
- 3) habileté à négocier collectivement.

[44] L'employeur fait valoir que le Port a adopté un modèle de gestion collégiale et que, pour cette raison, les questions clés sont discutées et les décisions, prises au sein de l'équipe de direction. Les membres de l'équipe de direction se tiennent mutuellement informés en vue de s'échanger des renseignements et de coordonner les différents aspects des activités du Port.

[45] L'employeur soutient également que le Conseil doit considérer les tendances dans ce secteur d'activités en ce qui concerne les postes en question, puisque les sociétés qui en font partie sont assujetties à la même loi et ont le même mandat. Dans ce secteur d'activités, soutient l'employeur, les postes contestés sont ordinairement exclus. L'employeur fait valoir que les postes inclus dans l'unité de négociation sont des postes d'employés de bureau, de matelots de pont et de main-d'oeuvre, alors que les titulaires des postes en litige ont fait des études postsecondaires. Ils participent tous aux

as aligned with management. The employer asks the Board to consider the concept of management team.

[46] The employer reviewed each position, and outlined the reason why it should be excluded.

Operations Officer - Mr. Suddes

[47] The employer submits that the Operations Officer position overlaps with the Harbour Master position and that, as such, there cannot be a bargaining line between two people who share duties for one half of the year. In other words, the positions, for the purpose of collective bargaining, are not divisible.

[48] The Operations Officer is also responsible for operating the Port vessel and has responsibility to interview and hire the staff once it is recommended to Mr. Woodman. He dismissed one employee during his tenure, and chose not to recall some back once their employment had ended. He has supervisory authority over the employees.

[49] The employer believes he would be in a conflict situation if he had to decide whether a person will work for the Port or not.

Maintenance Superintendent - Mr. Fisher

[50] The employer points out that, since 1993, the Maintenance Superintendent has hired or recommended the hiring of 15 employees. During that time, he has never had his decisions overturned. Moreover, he also has the authority to not recall employees if he was not satisfied with their work. He also retains the services of contractors, and monitors their activities on behalf of the employer.

[51] There is a potential for conflict of interest with the position, as Mr. Fisher has the choice of using bargaining unit employees or contractors for specific projects. He participates in discussions at the senior management meetings involving cost cutting measures for each project, including consideration of staff and labour issues.

réunions de l'équipe de direction, sauf M. Suddes, et ils se considèrent tous comme étant du côté de la direction. L'employeur demande au Conseil de se pencher sur le concept de l'équipe de direction.

[46] L'employeur a passé chaque poste en revue et exposé la raison pour laquelle chacun devrait être exclu.

Agent à l'exploitation - M. Suddes

[47] L'employeur soutient que le poste d'agent à l'exploitation fait double emploi avec celui de capitaine de port et qu'il ne peut donc exister de ligne de négociation entre deux personnes qui partagent des fonctions pendant la moitié de l'année. En d'autres termes, aux fins de la négociation collective, les postes ne sont pas divisibles.

[48] L'agent à l'exploitation a la charge également d'exploiter le patrouilleur portuaire et il a la responsabilité de faire passer des entrevues et d'engager du personnel après avoir formulé des recommandations à M. Woodman. Il a congédié un employé pendant son mandat et a choisi de ne pas rappeler certains employés au travail après que leur emploi eut été terminé. Il exerce un pouvoir de supervision sur les employés.

[49] L'employeur estime que le titulaire du poste en question serait dans une position conflictuelle lorsque viendrait le moment de décider si une personne doit travailler ou non pour le Port.

Surintendant de l'entretien - M. Fisher

[50] L'employeur souligne que, depuis 1993, le surintendant de l'entretien a embauché 15 personnes - ou a recommandé leur embauche. Au cours de cette période, aucune de ses décisions n'a été infirmée. En outre, il a le pouvoir de ne pas rappeler des employés s'il n'est pas satisfait de leur travail. Il s'occupe également de retenir les services d'entrepreneurs, dont il surveille les activités pour le compte de l'employeur.

[51] En tant que titulaire de ce poste, M. Fisher risque d'entrer en conflit d'intérêts, puisqu'il a le choix de recourir à des employés de l'unité de négociation ou à des entrepreneurs pour mener à bien certains projets. Lors des réunions de l'équipe de direction, il prend part aux discussions mettant en cause les mesures de réduction des coûts de chaque projet, et notamment aux discussions relatives aux questions de personnel et de main-d'oeuvre.

Accountant - Mr. Jackson

[52] The Accountant is privy to every piece of data respecting the Port, Fairview Terminal and BCR Marine. Moreover, he often has this information before the other senior managers and even the Board of Directors.

[53] Mr. Jackson prepares the financial statements used by management and the Board of Directors, plans activities for the future of the Port, plans labour costs, and determines amounts for contracts and consulting. This information, submits the employer, is sensitive and highly confidential labour relations information.

Manager of Planning and Design - Mr. Cook - and Manager of Business Development and Communications - Mr. Stevenson

[54] Both positions, according to the employer, are integral to the core management group. They have special skills and carry out essential functions to generate new income and business for the Port. The Port's business development function is important to future employment. Mr. Cook and Mr. Stevenson play key roles in determining these future opportunities and jobs. They also determine whether to contract out or use Port staff for projects. The cruise ship project has substantial labour relations implications, and Mr. Cook and Mr. Stevenson play key roles in bringing the cruise ship project to reality.

[55] In conclusion, the employer states that the Port is entitled to undivided loyalty of all its managers, and that it is against the best interests of the bargaining unit to insert those aligned with management into their ranks. Since the union did not contact any of the disputed positions incumbents and chose to exclude them from the process when it developed its proposals, the employer submits that this speaks the loudest in defining their community of interest with the members of the bargaining unit.

Union's Position

[56] The union focussed its argument upon the definition of "employee" under the *Code*, and on the

Comptable - M. Jackson

[52] Le comptable connaît tous les éléments d'information relatifs au Port, au terminal Fairview et à BCR Marine. En outre, il obtient souvent ces renseignements avant l'équipe de direction et même avant le conseil d'administration.

[53] M. Jackson dresse les états financiers utilisés par la direction et le conseil d'administration, planifie des activités visant à assurer l'avenir du Port, établit les coûts de la main-d'oeuvre et détermine les montants des contrats et des services d'experts-conseils. Ces renseignements, soutient l'employeur, sont de nature délicate et constituent des renseignements très confidentiels en matière de relations du travail.

Directeur, Planification et conception - M. Cook - et directeur, Développement commercial et communications - M. Stevenson

[54] D'après l'employeur, les deux postes font partie intégrante de l'équipe de direction. Les titulaires possèdent des compétences spéciales et exécutent des fonctions essentielles visant à produire des revenus supplémentaires et à engendrer de nouvelles affaires pour le Port. Le volet du développement commercial est important en ce qui concerne les emplois à venir. MM. Cook et Stevenson jouent des rôles clés au niveau de la détermination des occasions et des emplois futurs. Ils décident également s'ils auront recours à des entrepreneurs ou au personnel du Port pour exécuter certains projets. Le projet des paquebots de croisière est lourd de conséquences sur le plan des relations du travail, et MM. Cook et Stevenson jouent des rôles clés dans la réalisation de ce projet.

[55] En conclusion, l'employeur affirme que le Port a droit à la fidélité exclusive de tous ses directeurs et qu'inclure dans l'unité de négociation les postes qui se trouvent du côté de la direction va à l'encontre des intérêts de cette unité. Le syndicat n'étant entré en communication avec aucun des titulaires des postes contestés et ayant choisi de les exclure du processus d'élaboration de ses propositions, cela en dit long, soutient l'employeur, sur la communauté d'intérêts de ces personnes avec les membres de l'unité de négociation.

Position du syndicat

[56] Le syndicat a fait porter ses observations principalement sur la définition d'«employé» au sens du

Board's preference, as supported by the case law, for larger, all-inclusive units. The union submits the employer has an old-fashioned view of who may be called managers, with the result there are eight managers, three excluded employees and five employees included in the bargaining unit who perform trade, administrative and clerical functions. The ratio of managers to employees, submits the union, speaks volumes of the employer's outdated view of management.

[57] The union argues that the Port operates by way of a hierarchical management structure. The incumbents of the disputed positions are given a pre-determined level of authority and cannot go beyond it unless they have the specific authority to do so. It is not as collegial, or one voice, as the employer suggests. There are definite lines of reporting and authority, as shown in the organization chart. The union provided its analysis of the disputed positions as follows:

Operations Officer - Mr. Suddes

[58] The union argued that none of his duties deal with labour relations matters, and that his Harbour Master duties have never brought him into a conflict with the bargaining unit. He does not have the final authority to hire and fire.

Maintenance Superintendent - Mr. Fisher

[59] Despite the apparent independence, he requires the approval of the Vice-President for a number of his tasks. This, the union submits, does not describe someone who is a manager under the *Code*. He may assign tasks to maintenance staff and supervise how they carry out the work, but he is not a manager. His hiring authority is similar to Mr. Suddes', as they both work within a pre-determined delegation of authority.

Accountant - Mr. Jackson

[60] The evidence indicates that the Accountant has access to information, but there is no evidence that he does anything with it other than the financial reconciliations. Having access to confidential

Code et sur la préférence du Conseil, qui se reflète dans la jurisprudence, pour des unités plus importantes et générales. Le syndicat soutient que l'employeur a un point de vue rétrograde lorsqu'il s'agit de déterminer qui peut porter le titre de directeur, de sorte qu'il y a huit directeurs, trois employés exclus et cinq employés inclus dans l'unité de négociation qui exécutent des fonctions administratives, de bureau et de métier. Le nombre de directeurs par rapport à celui des employés, soutient le syndicat, en dit très long sur le point de vue dépassé de l'employeur sur la gestion.

[57] Le syndicat soutient que le Port exploite son entreprise suivant une structure de gestion hiérarchique. Les titulaires des postes contestés obtiennent un niveau d'autorité prédéterminé et ne peuvent excéder ce niveau à moins d'en avoir le pouvoir explicite. Il ne s'agit pas d'une gestion collégiale, qui ne fait entendre qu'une voix, comme le dit l'employeur. Il existe des obligations de rendre des comptes et des chaînes de commandement claires, ainsi qu'en fait état l'organigramme de l'organisation. Le syndicat a analysé les postes contestés dans les termes suivants:

Agent à l'exploitation - M. Suddes

[58] Le syndicat fait valoir qu'aucune des fonctions rattachées à ce poste ne se rapporte à des questions de relations du travail et que les fonctions du capitaine de port n'ont jamais mis le titulaire en conflit avec l'unité de négociation. L'agent à l'exploitation n'a pas le pouvoir final d'engager et de congédier.

Surintendant de l'entretien - M. Fisher

[59] En dépit de son apparente indépendance, le surintendant de l'entretien doit obtenir l'approbation du vice-président pour certaines des tâches qu'il accomplit. Le syndicat soutient que cela ne répond pas au libellé du *Code* faisant référence à un poste de direction. Il peut attribuer des tâches au personnel d'entretien et superviser la manière dont celui-ci effectue le travail, mais il n'est pas un directeur. Son pouvoir d'engager est semblable à celui de M. Suddes, puisqu'ils agissent tous deux dans les limites d'une délégation de pouvoir prédéterminée.

Comptable - M. Jackson

[60] La preuve établit que le comptable a accès à des renseignements, mais rien n'indique qu'il utilise ceux-ci à des fins autres que pour effectuer des rapprochements financiers. La personne qui a accès à des

information does not necessarily mean that an individual is making decisions related to the information. Moreover, submits the union, the Accountant does not have access to confidential information on labour relations.

Manager of Planning and Design - Mr. Cook

[61] The union argues that his area of delegated authority is limited. Mr. Cook has technical abilities but lacks sufficient autonomy to be classified as a manager. His budget for consulting work, for instance, is determined by the President or the Vice-President. There is nothing secret about the BCR Marine information; it is available to any potential client. The exercise of his technical expertise is not pertinent to the bargaining unit employees.

Manager of Business Development and Communications - Mr. Stevenson

[62] Similar to the Manager of Planning and Design, Mr. Stevenson also operates within a pre-determined area of responsibility with pre-determined authority. His knowledge and skills are related to specific areas: communication, marketing and business development. He is not, however, involved in labour relations.

[63] The union also submits that the Board should not read into the fact that the union had not consulted with the incumbents in the disputed positions as an acknowledgement that the positions should not be included in the unit, but merely that, for the time being, the union's view was that the positions should remain neutral.

[64] With respect to the management team argument, the union submits that the Board's approach must be that persons who do not meet the managerial test should not be excluded from the bargaining unit. The union contended that the management team concept is a narrow ground and that its application should be rare. The definition of manager should not be extended to include "near managers" under the team management concept. To exclude such individuals would unjustifiably dilute the definition of manager as developed under the *Code*.

renseignements confidentiels ne prend pas nécessairement des décisions liées à ces renseignements. De plus, soutient le syndicat, le comptable n'a pas accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

Directeur, Planification et conception - M. Cook

[61] Le syndicat soutient que le champ des pouvoirs qui lui sont délégués est limité. M. Cook a des compétences techniques, mais il ne jouit pas d'une autonomie suffisante pour être qualifié de directeur. Ainsi, le budget dont il dispose pour engager des experts-conseils est fixé par le président ou le vice-président. Les renseignements relatifs à BCR Marine n'ont rien de secret. Ils sont accessibles à tout client potentiel. L'utilisation de son expertise technique n'est pas pertinente pour ce qui est des employés qui font partie de l'unité de négociation.

Directeur, Développement commercial et communications - M. Stevenson

[62] À l'instar du directeur, Planification et conception, M. Stevenson agit dans les limites d'un domaine de responsabilités prédéterminé, assorti d'un pouvoir prédéterminé. Ses connaissances et ses compétences sont liées à des domaines précis: la communication, le marketing et le développement commercial. Toutefois, il ne prend aucune part aux relations du travail.

[63] Le syndicat soutient également que le Conseil ne devrait pas voir dans le fait qu'il n'a pas consulté les titulaires des postes contestés une reconnaissance que ces postes ne doivent pas être inclus dans l'unité, mais simplement le fait qu'à ce moment-là, il était d'avis que les titulaires des postes en question devaient demeurer neutres.

[64] En ce qui concerne l'observation relative à l'équipe de direction, le syndicat soutient que le Conseil doit statuer que les personnes qui ne satisfont pas au critère relatif aux postes de direction ne doivent pas être exclues de l'unité de négociation. Le syndicat fait valoir que le concept de l'équipe de direction est un moyen restrictif et qu'il ne doit être appliqué que rarement. La définition de directeur ne devrait pas être élargie au point d'inclure les «presque directeurs» dans le concept de l'équipe de direction. Exclure ces personnes ferait injustement perdre son sens au libellé du *Code* faisant référence à un poste de direction.

IV - Analysis and Decision

[65] The employer submits that the five positions in dispute are to be excluded from the bargaining unit, as the incumbents perform management functions and/or are employed in a confidential capacity; therefore, they are not employees within the meaning of the *Code* or, in the alternative, even if the individuals are found to be employees, it would be inappropriate to include them in the bargaining unit. The union challenges the employer's assertion that the positions are managerial or confidential, and urges the Board to adhere to its preference to create larger bargaining units. The union also contends that it is appropriate to include the positions in the unit.

[66] As counsel for the union correctly observes, the Board has generally demonstrated a preference to create larger bargaining units. In the case of *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, the Board confirmed its preference and set out the principles it takes into account when determining an appropriate unit:

[81] The principles governing bargaining unit determination are well established and have been reiterated in countless decisions. Among the goals the Board attempts to achieve is to establish units that take into account both the employees' and employer's interests such that a balance in that respect is achieved. More specifically, units should provide the employer to the greatest extent possible with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner while at the same time providing employees with the best means of protecting their rights under the *Code*, as well as the greatest amount of flexibility in furthering their careers. Ultimately, the Board seeks to establish units that are viable and that allow for effective collective bargaining and harmonious labour relations (see *Canada Post Corporation*, *supra*; *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978); *Canadian Museum of Civilization*, *supra*; and *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)).

[82] There are no specific guidelines provided by the *Code* to govern every situation. However, over the years the Board has enunciated a policy of favouring larger, more comprehensive units and has developed a list of factors it considers relevant for the purpose of bargaining unit determination. The usual criteria and in particular those that favour an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units include administrative efficiency and convenience in bargaining, the enhancement of lateral employee mobility, the facilitation of a common framework of employment conditions, and increased industrial stability. Other factors considered are the community

IV - Analyse et décision

[65] L'employeur soutient que les cinq postes en cause doivent être exclus de l'unité de négociation au motif que les titulaires occupent des postes de direction ou des postes de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels et que, par conséquent, ils ne sont pas des employés au sens du *Code*. Subsidiairement, même s'il est déterminé que les particuliers sont des employés, l'employeur soutient qu'il ne conviendrait pas de les inclure dans l'unité de négociation. Le syndicat conteste la prétention de l'employeur que les postes en litige sont des postes de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels, et prie instamment le Conseil d'adhérer à sa préférence, qui consiste à créer des unités de négociation plus importantes. Le syndicat soutient également qu'il convient d'inclure les postes dans l'unité.

[66] Ainsi que le procureur du syndicat le mentionne à juste titre, le Conseil a, de manière générale, exprimé une préférence pour les unités de négociation plus importantes. Dans l'affaire *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, le Conseil a confirmé cette préférence et énoncé les principes sur lesquels il s'appuie lorsqu'il détermine l'unité habile à négocier collectivement:

[81] Les principes régissant la détermination des unités de négociation sont bien établis et ont été réitérés dans d'innombrables décisions. Un des buts du Conseil consiste à établir des unités en tenant compte tant des intérêts des employés que des intérêts de l'employeur afin de maintenir un juste équilibre. Plus particulièrement, les unités doivent autant que possible accorder à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficiente et efficace, tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le *Code* et toute la souplesse nécessaire à leur avancement. Au bout du compte, le Conseil tente de mettre en place des unités viables, qui facilitent la négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses (voir *Société canadienne des postes*, précitée; *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978); *Musée canadien des civilisations*, précitée; et *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)).

[82] Le *Code* ne renferme pas de lignes directrices particulières en prévision des différentes situations qui peuvent surgir. Au fil des années, toutefois, le Conseil a eu pour politique de privilégier l'établissement d'unités plus importantes et plus générales. Il a dressé une liste des facteurs qu'il considère comme pertinents pour la détermination des unités de négociation. Les critères habituels, et plus particulièrement ceux qui jouent en faveur d'une unité englobant tout l'effectif ou de la création et du maintien d'unités plus importantes, comprennent l'efficacité administrative et la commodité de la négociation, l'amélioration de la mobilité latérale des

of interest amongst employees, the viability of the bargaining unit(s), the history of certifications and negotiations, the size of the employer's operation, its method of organization and administration, the structure of bargaining units generally in the particular industry.

[83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.

[84] As the Board stated in *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206), in the final analysis, the question to be resolved is whether the bargaining unit reorganization will foster industrial peace in facilitating labour relations for the bargaining agent(s) and for the employer and whether it will promote the establishment of more realistic and hence healthier labour relations between the parties.

(pages 23-24)

[67] The question to be determined is would the inclusion or exclusion of the positions in question provide the employer with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner, while at the same time, provide employees with the best means of protecting their rights under the *Code*, as well as with the greatest amount of flexibility in furthering their careers? The starting point for our analysis must begin with the definition of employee, as contained in the *Code*. Section 3 defines an employee as:

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

[68] The employer's first argument is that the positions in dispute are not employees as defined under the *Code* in that they perform management functions and/or are employed in a confidential capacity. Are the positions managerial and/or confidential?

employés, la promotion de conditions d'emploi communes et une plus grande stabilité industrielle. Parmi les autres facteurs dont le Conseil tient compte figurent la communauté d'intérêts des employés, la viabilité de l'unité ou des unités de négociation, les antécédents en matière d'accréditation et de négociation, la taille de l'entreprise, son organisation et son administration, et la structure des unités de négociation en général dans le secteur considéré.

[83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.

[84] Comme le Conseil l'a affirmé dans *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206), en dernière analyse, la question est de savoir si la réorganisation de l'unité de négociation favorisera la paix industrielle en facilitant les relations de travail tant pour l'agent ou les agents négociateurs que pour l'employeur et en assurant l'établissement de rapports de travail plus réalistes et donc plus sains entre les parties.

(pages 23-24)

[67] Il s'agit de déterminer si l'inclusion ou l'exclusion des postes en question accorde à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficiente et efficace, tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le *Code* et toute la souplesse nécessaire à leur avancement. Le point de départ de notre analyse doit être la définition du terme «employé» énoncée au *Code*. L'article 3 définit l'employé dans les termes suivants:

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[68] L'employeur soutient en premier lieu que les titulaires des postes en litige ne sont pas des employés au sens du *Code*, puisqu'ils occupent des postes de direction ou des postes de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels. Les postes en question sont-ils des postes de direction ou de confiance?

Managerial and Confidential Exclusion

[69] The Board is familiar with the arguments related to an exclusion sought under the managerial rubric. Board jurisprudence, however, has drawn a clear distinction between managerial functions, as referenced in the *Code's* definition of employee, and supervisory duties. The Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), described the nature of a "management function" in *British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLRB no. 98), as follows:

... There are numerous functions which are recognized as being "management functions": the preparation of the budget, decisions as to the organization of the enterprise and staffing levels, the representation of the employer in collective bargaining or in contract administration, the formulation of corporate policy, the hiring, firing, promoting and disciplining of employees, authorizing time off or overtime, etc. Some of these functions are so important that they warrant a finding that a person performs management functions even if that person exercises only a few of these functions or does so only infrequently. Others are of lesser importance and will not warrant a finding that a person performs management functions unless they represent a major component of the person's job.

(pages 376; 396; and 650)

[70] In *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240), the CLRB described the nature of "supervisory work" as follows:

... To say because a person is the sole supervisor present at a time or place creates a conflict because he must be the "management presence" is to think of conflicting loyalties in an outdated framework. Many employees in innumerable circumstances act alone and perform responsible tasks. The fact they also engage in collective bargaining has no impact on their loyalty to their employer or dedication to their job. Supervision by its nature has always required persons to act as the final on-the-site authority.

The fact that employees influence corporate policy or commit an enterprise to expenditures is equally not grounds for finding a conflict. These are common characteristics of the functions of professionals. They have been given collective bargaining rights. They are also common characteristics of the functions of specialists generally, whether tradesmen, technicians or other groups of employees.

Exclusion des postes de direction et de confiance

[69] Le Conseil connaît bien les arguments qui se rapportent à l'exclusion au motif qu'il s'agit de postes de direction. Cependant, la jurisprudence du Conseil a permis d'établir une nette distinction entre les postes de direction, tels qu'ils sont mentionnés dans la définition d'«employé» énoncée au *Code*, et les postes de supervision. Le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), a décrit la nature d'une «participation à la direction» dans l'affaire *British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98), dans les termes suivants:

... Bon nombre de fonctions sont considérées comme «une participation à la direction», par exemple la préparation du budget, les décisions relatives à l'organisation de l'entreprise et aux niveaux de dotation en personnel, le fait de représenter l'employeur aux négociations collectives ou de participer en son nom à l'application de la convention, la formulation de politiques corporatives, l'embauche, le congédiement, les promotions et l'imposition de mesures disciplinaires, l'autorisation de congés et d'heures supplémentaires, etc. Certaines de ces fonctions sont si importantes qu'une personne est considérée comme participant à la direction, même si elle n'exerce que certaines d'entre elles ou qu'elle ne les assume que rarement. D'autres fonctions sont moins importantes et ne supporteront pas une décision qu'une personne participe à la direction à moins que cela n'occupe une partie majeure de son temps.

(pages 376; 396; et 650)

[70] Dans l'affaire *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240), le CCRT a décrit ainsi la nature des «fonctions de superviseur»:

... Prétendre qu'il y a un conflit parce qu'un employé est le seul surveillant sur place à un certain moment ou dans un lieu donné et que, de ce fait, il «représente la direction», c'est remonter au conflit d'allégeance d'une époque révolue. Dans maintes circonstances, beaucoup d'employés assument seuls certaines responsabilités. Le fait qu'ils s'occupent également de la négociation collective n'influe en rien sur leur loyauté envers l'employeur ou sur leur dévouement au travail. De par sa nature, la surveillance a toujours exigé que des personnes représentent l'autorité finale sur les lieux du travail.

Que des employés aient leur mot à dire au sujet des politiques d'une entreprise ou qu'ils engagent des dépenses au nom de cette entreprise, cela ne suffit pas non plus pour conclure à un conflit d'intérêts. Il s'agit là d'éléments usuels propres aux fonctions des professionnels. Le droit à la négociation collective leur a été accordé. Ces tâches font également partie des fonctions usuelles des spécialistes en général, qu'il s'agisse d'hommes de métier, de techniciens ou d'autres groupes d'employés.

Similarly, the fact a person is a supervisor and as such directs the work of others, corrects and reprimands where necessary, allocates work among men and equipment, evaluates or assesses new and longstanding employees, authorizes overtime when necessary, calls in manpower when needed, trains others, receives training to supervise, selects persons for advancement, authorizes repairs, can halt production when problems arise, schedules holidays and vacations, verifies time worked, authorizes shift changes for individuals, and requisitions supplies when needed does not create the conflict or potential conflict that disentitles him to the freedom to associate. The loyalty and integrity of such a person is not altered by union membership or representation. ...

(pages 90; 118; and 725-726)

[71] As for functioning "in a confidential capacity in matters relating to industrial relations," the key element is not that one has access to confidential information but, more to the point, that the employee has access to the employer's confidential industrial relations information. In the case of *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRB no. 91), the Board described the exclusion as:

To this end this Board and other Boards have developed a three fold test for the confidential exclusion. The confidential matters must be in relation to industrial relations, not general industrial secrets such as product formulae (e.g. *Calona Wines Ltd.*, [1974] 1 Canadian LRBR 471, headnote only (BCLRB decision 90/74)). This does not include matters the union or its members know, such as salaries, performance assessments discussed with them or which they must sign or initial (e.g. Exhibit E-21). It does not include personal history of family information that is available from other sources or persons. The second test is that the disclosure of that information would adversely affect the employer. Finally, the person must be involved with this information as a regular part of his duties. It is not sufficient that he occasionally comes in contact with it or that through employer laxity he can gain access to it. (See *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1974), 4 di 22, and *Hayes Trucks Ltd.*, [1974] 1 Canadian LRBR 284.)

(pages 460; 136; and 537)

[72] In the case at hand, however, the argument is not so much that the incumbents of the disputed positions individually perform managerial duties and responsibilities, but rather that, collectively, they

De même, le fait qu'un employé soit surveillant n'engendre pas le conflit d'intérêts réel ou appréhendé pouvant l'empêcher de jouir de la liberté syndicale, même si ses fonctions lui demandent de diriger le travail des autres, de faire des corrections et des réprimandes au besoin, de distribuer le travail, d'évaluer le rendement des nouveaux et des anciens employés, d'autoriser des heures supplémentaires au besoin, de faire appel à de la main-d'oeuvre s'il y a lieu, de former d'autres employés, de suivre lui-même des cours de formation dans le domaine de la surveillance, choisit qui peut être promu, d'autoriser les réparations, d'interrompre la production lorsqu'il y a des problèmes, d'établir le calendrier des congés et des vacances, de vérifier le nombre d'heures travaillées, d'autoriser les changements de poste et de commander le matériel nécessaire. Son adhésion à un syndicat et le fait que ce dernier le représente ne changent rien à sa loyauté ni à son intégrité...

(pages 90; 118; et 725-726)

[71] En ce qui concerne le fait d'occuper «un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail», l'élément clé n'est pas le fait qu'une personne a accès à des renseignements confidentiels, mais, plus particulièrement, que l'employé a accès aux renseignements confidentiels de l'employeur en matière de relations du travail. Dans l'affaire *Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91), le Conseil a décrit l'exclusion dans les termes suivants:

À cette fin, le Conseil et autres tribunaux de même nature ont adopté un triple critère pour déterminer l'exclusion de personnes préposées à des fonctions confidentielles. Les questions confidentielles doivent avoir trait aux relations industrielles, non à des secrets industriels de nature générale comme les formules de produits (voir *Calona Wines Ltd.*, [1974] 1 Canadian LRBR 471, remarque principale seulement (décision 90/74 de la BCLRB)). Elles n'incluent pas les questions connues du syndicat ou de ses membres comme les salaires, les évaluations d'employés discutées avec eux, ou qu'ils doivent signer ou parapher (voir pièce E-21). Elles ne comprennent pas les renseignements familiaux ou personnels qui peuvent être obtenus d'autres sources ou personnes. Le second aspect de ce critère est que la divulgation des renseignements pourrait avoir des conséquences malheureuses pour l'employeur. En dernier lieu, l'accès à ce genre de renseignements doit entrer dans le cadre des fonctions habituelles. Il ne suffit pas que l'accès soit occasionnel ou accidentel, ni qu'il se produise par suite d'une inattention de l'employeur. (Voir *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1974), 4 di 22, et *Hayes Trucks Ltd.*, [1974] 1 Canadian LRBR 284.)

(pages 460; 136; et 537)

[72] Dans la présente affaire, toutefois, l'observation n'est pas tant que les titulaires des postes contestés s'acquittent chacun d'obligations propres à un poste de direction, mais plutôt que, collectivement, ils

constitute a management team. The management team is not a new concept and has been promoted as a means of removing or breaking down the barriers that often exist within the corporate environment. However, in the same manner that the Board is not convinced by mere titles that one actually performs the duties and responsibilities of a manager, the term management team, in and of itself, does not particularly sway the Board.

[73] The employer, in support of its position, referred the Board to *Kootenay Savings Credit Union*, no. 94/76, April 13, 1976 (BCLRB), in which the British Columbia Labour Relations Board (BC Board) accepted the argument that an individual who did not meet the managerial or confidentiality test was nonetheless to be excluded from the bargaining unit because the position was identified as part of the management team. It is useful to set out the analysis the BC Board used to reach this conclusion:

The focus in this case is on the concept of a management team in a small organization. In exploring this subject, it is useful to first review the broad concept of management as it has been perceived by the Board. In *The Corporation of The District of Burnaby and Canadian Union of Public Employees, Local 23 (Burnaby Civic Employees)*, Decision #1/74, we find the following passage:

"Like so many legal concepts, the term 'management' does not admit of once and for all definition by means of a clear-cut rule. Modern organizations are just too complex for that. There is no longer a sharp dichotomy between employer and employee. Instead, we usually find a long chain of authority in which the many managerial tasks are divided among a great many people. Such tasks include hiring and firing, evaluating and promoting, organizing work and assigning jobs, participating in collective bargaining or in administration of the agreement, or making general policy decisions which can affect any one of these. In most organizations, some people will exercise one or two of these functions extensively, others only occasionally, and still others not at all. The degree of influence wielded by different persons in any one such area can vary widely."

In *Cominco Ltd. and The United Steelworkers of America, Local 480, 651, 901, 949 and 7293, et al*, Board Decision # 33/75, the Board elaborated upon the matter:

"We would define management as the control and direction of a company's business. The democratic model notwithstanding, industrial management in the Western world remains essentially an autocratic process. Some degree of

constituent une équipe de direction. L'équipe de direction n'est pas un concept nouveau, et on l'a qualifié de moyen d'éliminer les obstacles qui existent souvent au sein d'une entreprise. Cependant, le Conseil n'est pas plus convaincu par le seul titre d'un employé que ce dernier s'acquitte effectivement des obligations d'un directeur qu'il n'est particulièrement influencé par l'expression «équipe de direction» elle-même.

[73] À l'appui de sa position, l'employeur a invoqué l'affaire *Kootenay Savings Credit Union*, n° 94/76, 13 avril 1976 (BCLRB), où la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (la Commission) a retenu l'argument selon lequel un particulier qui ne satisfait pas au critère relatif au poste de direction et au poste de confiance doit néanmoins être exclu de l'unité de négociation parce que le poste est considéré comme faisant partie de l'équipe de direction. Il est utile de reproduire l'analyse sur laquelle la Commission s'est fondée pour en arriver à cette conclusion:

La présente affaire porte principalement sur le concept de l'équipe de direction au sein d'une petite organisation. L'étude de cette question passe d'abord par l'examen du concept général de direction tel qu'il est perçu par la Commission. Dans l'affaire *The Corporation of The District of Burnaby and Canadian Union of Public Employees, Local 23 (Burnaby Civic Employees)*, décision n° 1/74, on peut lire ceci:

«À l'instar de nombreux concepts juridiques, il est impossible de définir une fois pour toutes le terme «direction» sous forme de règle précise. Les organisations modernes sont tout simplement trop complexes pour permettre une telle solution. Il n'existe plus de dichotomie nette entre l'employeur et l'employé. À la place, nous retrouvons en temps ordinaire une longue chaîne de commandement dans le cadre de laquelle un grand nombre de personnes se partagent les nombreuses tâches de direction. Ces tâches incluent notamment l'embauche et le congédiement, l'évaluation et la promotion, l'organisation et l'attribution du travail, la participation à la négociation collective et à l'application de la convention ou l'élaboration de décisions de principe générales qui peuvent toucher l'un ou l'autre de ces aspects. Dans la plupart des organisations, certaines personnes exercent une ou deux de ces fonctions principalement, d'autres le font à l'occasion seulement, tandis que d'autres n'y touchent pas du tout. Le degré d'influence dont jouissent différentes personnes dans l'un ou l'autre de ces domaines peut varier considérablement.»

Dans l'affaire *Cominco Ltd. and The United Steelworkers of America, Local 480, 651, 901, 949 and 7293, et al*, décision n° 33/75, la Commission a apporté les précisions suivantes sur la question:

«Nous sommes d'avis de définir le terme gestion comme le contrôle et la direction des affaires d'une entreprise. Malgré le modèle démocratique, la gestion industrielle dans le monde occidental demeure essentiellement un processus autocratique.

democratization is found in the appointment of employee representatives to boards of directors, and in the referral to joint labour/management committees of specific policy decisions. Indeed, in some cases, largely through inadvertence, management has abdicated certain of its responsibilities to the unions with whom it is contractually bound. Developments such as these, however, are the exception to the rule. Autocratic management with all of its imperfections continues to prevail, but not without undergoing change. Historically, the President or Chief Executive Officer of a company made all of the hard decisions. He did not put them to a vote of his employees, nor does he do so today. However, because management has become a complex and sophisticated business, it now follows that the Chief Executive Officer shares with his management staff the decision-making responsibility, which with commensurate authority has been delegated and widely dispersed. So-called participative management has evolved, a successful form of which is manifested at Cominco. This form is characterized by the devolution of authority, the flexibility of work organization, and the facility to secure and exchange information. It is not to be confused with the process wherein rank and file employees participate in control decisions. Rather, the person empowered to get results, whatever his title, consults with others, and having done so, decides on a course of action. His judgment, while independent, is not exercised in isolation; others have contributed in their way."

In the *Burnaby Case*, we also explored at some length the character of the relationship between labour and management. At page 3, the structure which facilitates their relationship is outlined:

"... True bargaining requires an arm's length relationship between the two sides, each of which is organized in a manner which will best achieve its interests. For the more efficient operation of the enterprise, the employer establishes a hierarchy in which some people at the top have the authority to direct the efforts of those nearer the bottom. To achieve countervailing power to that of the employer, employees organize themselves into unions in which the bargaining power of all is shared and exercised in the way the majority directs. Somewhere in between these competing groups are those in management - on the one hand an employee equally dependent on the enterprise for his livelihood, but on the other hand wielding substantial power over the working life of those employees under him. The British Columbia Legislature, following the path of all other labour legislation in North America, has decided that in the tug of these two competing forces, management must be assigned to the side of the employer."

In dealing with applications under Section 34 as to whether or not an individual is to be included in a bargaining unit, the Board first addresses itself to the question of the individual's status under the *Code*. If the individual's job description falls within the narrow legal terms which constitute the managerial exclusion in Section 1(1), then that person is deprived of any collective bargaining rights irrespective of the circumstances. However, if the Board determines that an individual is not caught by that minimum exclusion, it then retains the

La nomination de représentants d'employés aux conseils d'administration comporte un certain élément de démocratisation, tout comme le renvoi de certaines décisions de principe à des comités mixtes patronaux et syndicaux. De fait, dans certains cas, en grande partie par inadvertance, la direction a renoncé à certaines de ses responsabilités au profit des syndicats avec lesquels elle est liée par contrat. De telles tendances, cependant, constituent l'exception à la règle. La gestion autocratique, avec toutes ses imperfections, continue de prévaloir, mais non sans subir certains changements. Historiquement, le président ou chef de la direction d'une société prenait toutes les décisions difficiles. Il ne les soumettait pas à un vote des employés, et ne le fait pas non plus aujourd'hui. Cependant, parce que la gestion est maintenant une question complexe et spécialisée, il s'ensuit que le chef de la direction partage avec son personnel de gestion la tâche de prendre des décisions, avec laquelle un pouvoir immense a été délégué et largement disséminé. La gestion que l'on qualifie de participative a évolué, et c'est une forme réussie de ce concept que l'on retrouve à Cominco. Cette forme de gestion est caractérisée par la délégation du pouvoir, la souplesse de l'organisation du travail et la facilité à obtenir et à échanger des renseignements. Il ne faut pas la confondre avec le processus par lequel les syndiqués de la base participent aux décisions de contrôle. À la place, la personne habilitée à obtenir des résultats consulte d'autres personnes peu importe son titre, puis décide d'un plan d'action. Son jugement, tout en étant indépendant, n'est pas exercé de manière isolée; d'autres employés ont contribué à leur manière.»

Dans l'affaire *Burnaby*, nous avons aussi examiné de manière assez approfondie la nature de la relation qui unit la main-d'oeuvre et la gestion. À la page 3, la structure qui contribue au succès de leur relation est exposée dans ses grandes lignes:

«... Pour qu'il y ait véritable négociation, il doit y avoir une relation sans lien de dépendance entre les deux parties, chacune étant organisée d'une manière qui lui permet le mieux de servir ses intérêts. Pour exploiter son entreprise de la manière la plus efficiente, l'employeur établit une structure hiérarchique dans le cadre de laquelle certaines des personnes aux échelons supérieurs ont le pouvoir de diriger les efforts de ceux qui occupent des postes aux échelons inférieurs. Pour compenser le pouvoir de l'employeur, les employés se joignent à des syndicats au sein desquels le pouvoir de négociation de tous est partagé et exercé suivant la volonté de la majorité. À quelque part entre ces groupes opposés se trouvent les membres de la direction - des employés qui, d'une part, dépendent tout autant de l'entreprise pour en tirer leur gagne-pain, mais qui, d'autre part, exercent un pouvoir considérable sur la vie professionnelle des employés qu'ils supervisent. Suivant la voie tracée par toutes les autres lois sur les relations du travail en Amérique du Nord, la législature de la Colombie-Britannique a décidé que, dans la lutte que se livrent ces deux forces opposées, la direction doit être associée à la partie patronale.»

Lorsqu'elle se penche sur des demandes fondées sur l'article 34 pour déterminer si un particulier doit être inclus ou non dans une unité de négociation, la Commission détermine d'abord le statut du particulier en question sous le régime du *Code*. Si sa description de tâches relève des termes juridiques restrictifs qui constituent l'exclusion des postes de direction au paragraphe 1(1), le particulier en question est privé de tout droit de négociation collective, peu importe les circonstances. Toutefois, si la Commission détermine qu'un particulier n'est

discretion to exercise the judgment left to it in determining the scope of the appropriate bargaining unit. Thus the Board is able to deal with special or anomalous cases where the policy of exclusion will be satisfied even though the legal letter is not. For example, notwithstanding the fact that an "employee's" unit description may superficially accord with the *Code* definition, the Board may exercise its discretion against inclusion, where the inclusion of that employee would, in substance, run contrary to the natural state of the employer/employee relationship. One explicit example of the Board having to exercise that judgment is contained in Section 47 of the *Code* which provides for the exclusion of supervisors who are nonetheless "employees". The Board must view the individual in a larger setting of the group within which he functions. Just as the Board considers the appropriateness of the employee unit from the perspective of a collective bargaining statute, so should it adopt a similar stance when considering the scope of the management team and ascertaining which of the two communities of interest is shared by the individual in question.

The industrial relations implications underlying the question of inclusion in the bargaining unit are of great significance. For example, to include a person who is both an "employee" and also a member of the Board of Directors in a small family-owned firm in a bargaining unit would place that individual in a position where the opposing demands on his allegiance could produce intolerable stress. Such a result is surely not conducive to industrial peace. Therefore, if an "employee" is perceived to be part of the collective group that exercises management functions, even though he be on the periphery of it, because his presence in a bargaining unit would produce an alien influence the Board will exercise its discretion against inclusion. Some insight into this concept was provided in Case No. 72/76, *District of Coquitlam and District of Coquitlam Firefighters' Union, Local 1782*. In that case, the Board found that the Deputy Fire Chief of the District was both employed for the primary purpose of exercising management functions over others and in a confidential capacity in matters relating to labour relations. Accordingly, he was determined not to be an "employee", and was excluded from the bargaining unit. However, in rendering its decision the Board contemplated his exclusion as an "employee" member of the management team:

"Finally, it is conceivable that such a position might be excluded on the basis that to include a Deputy in circumstances such as are present here would be to reduce the management team to unreasonable proportions. We decline to make such a judgment in this case, but observe in passing that a management team in a small organization could be found to embrace a position which fails to meet the standard tests for exclusion, fits the definition of 'employee', but is inappropriate for inclusion in the general industrial bargaining unit because the incumbent functions as an extension of management, and his role is incompatible with that of the employees contained by the unit."

pas visé par cette exclusion minimale, elle conserve le pouvoir discrétionnaire de déterminer la portée de l'unité de négociation habile à négocier collectivement. La Commission est donc en mesure de se pencher sur des situations spéciales ou irrégulières, où la politique relative à l'exclusion sera respectée même si la lettre du droit ne l'est pas. Ainsi, en dépit du fait que la description de l'unité d'un «employé» peut être en apparence compatible avec la définition du *Code*, la Commission peut exercer son pouvoir discrétionnaire à l'encontre de l'inclusion dans les cas où celle-ci irait essentiellement à l'encontre de l'état naturel de la relation employeur/employé. On retrouve un exemple explicite de l'obligation pour la Commission d'exercer ce jugement à l'article 47 du *Code*, qui prévoit l'exclusion des superviseurs qui sont néanmoins des «employés». La Commission doit considérer le particulier dans le contexte plus large du groupe au sein duquel il agit. La Commission examine l'habileté de l'unité de l'employé à négocier collectivement du point de vue d'une loi relative aux négociations collectives; elle doit donc en faire autant lorsqu'elle fixe les limites de l'équipe de direction et confirme avec qui le particulier en question partage une communauté d'intérêts.

Les implications, sur le plan des relations industrielles, qui sous-tendent la question de l'inclusion dans l'unité de négociation, revêtent une importance énorme. Par exemple, l'«employé» qui est membre également du conseil d'administration d'une entreprise familiale modeste et qui serait inclus dans l'unité de négociation risquerait d'être soumis à un stress intolérable du fait des revendications opposées auxquelles son allégeance serait soumise. Un tel résultat n'est certainement pas favorable à une paix industrielle. Par conséquent, la Commission exercera son pouvoir discrétionnaire pour exclure l'«employé» qui est perçu comme faisant partie - bien que partiellement seulement - du groupe qui, collectivement, exerce des fonctions de direction, mais dont la présence dans l'unité de négociation créerait une influence étrangère. L'affaire n° 72/76, *District of Coquitlam and District of Coquitlam Firefighters' Union, Local 1782*, jette un certain éclairage sur la question. Dans cette affaire, la Commission en est arrivée à la conclusion que le chef adjoint du service d'incendie du district était employé tant aux fins, principalement, d'exécuter des tâches de direction à l'égard des autres employés que d'occuper un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Par conséquent, la Commission a déterminé qu'il n'était pas un «employé» et l'a exclu de l'unité de négociation. Cependant, pour rendre sa décision, la Commission a envisagé son exclusion en tant qu'«employé» membre de l'équipe de direction:

«Enfin, on peut concevoir qu'un tel poste puisse être exclu au motif qu'il inclure un chef adjoint dans les circonstances de la présente affaire reviendrait à ramener l'équipe de direction à des proportions déraisonnables. Nous refusons d'en arriver à un tel jugement dans la présente affaire, mais nous aimerions faire remarquer en passant qu'il pourrait être conclu que l'équipe de direction d'une organisation modeste inclut un poste qui ne satisfait pas aux critères habituels de l'exclusion, qui répond à la définition d'«employé», mais qu'il ne convient pas d'inclure dans l'unité de négociation générale au motif que le titulaire est un prolongement de la direction et que son rôle est incompatible avec celui des employés qui forment l'unité.»

The factors that signal participation in a management team include the following:

- exercising significant responsibilities of an administrative nature;
- participating in work practices which form part of the management function; and
- sharing a community of interest with the management of the enterprise.

An example of such participation may be found by considering the position of administrative assistant to the President of a company. Such a person, located at the heart of management but without significant supervisory responsibility and/or labour relations involvement, might well be determined to be an "employee" by strict application of the *Code*. However, to assign him to the bargaining unit could create an anomalous situation. Because of his obvious association and involvement with the management team, it would be more appropriate to leave him outside the unit which embraces subordinate employees.

In summary, then, the notion of the management team is that it embodies employees who fail the management exclusion and confidentiality tests, but are so closely identified with core management in the performance of their work that to include them in the bargaining unit would be wholly inappropriate.

(pages 3-7)

[74] In *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*, the management team concept seemed to herald a broadening of the managerial exclusion. However, it soon became evident that labour boards were not about to unreservedly embrace the concept. The Ontario Labour Relations Board, in 1979, sounded a note of caution in the case of *Caledon Hydro-Electric Commission*, [1979] 3 Can LRBR 495 (OLRB). After acknowledging that managerial functions may assume different forms in different work environments, the Board went on to say:

Modern corporations encourage the free flow of information and ideas from subordinates to superiors. Consultation, and involvement in the decision making process, improves communication in both directions, clarifies the employer's problems and objectives, increases employee morale and makes optimum use of employee ingenuity and creativity. "Participatory management styles" have become a prevalent technique in large organizations for reducing employee alienation, and increasing commitment to the goals of the employer. (See generally P. Blumberg, *Industrial Democracy: The Sociology of Participation*, Constable, London, 1968.) In small organizations consultation is inevitable because of the small number of individuals who must work together effectively if the goals of the organization are to be accomplished. One should not conclude, however, that the

Les facteurs qui indiquent l'existence d'une participation à l'équipe de direction sont notamment les suivants:

- le titulaire exerce des responsabilités importantes de nature administrative;
- il participe à des pratiques de travail qui font partie de la fonction de direction;
- il partage une communauté d'intérêts avec la direction de l'entreprise.

Le poste de l'adjoint administratif du président d'une société constitue un exemple de cette participation. En effet, l'adjoint administratif, qui se trouve au cœur de la gestion mais qui ne s'acquitte d'aucune responsabilité de supervision importante et qui ne participe pas non plus aux relations du travail, pourrait très bien être qualifié d'«employé» par application restrictive du *Code*. Toutefois, le fait de l'inclure dans l'unité de négociation pourrait créer une situation irrégulière. En raison de son association et de sa participation évidentes à l'équipe de direction, il conviendrait davantage de l'exclure de l'unité, qui comprend des employés subalternes.

En résumé, donc, la notion d'équipe de direction tient au fait qu'elle comprend des employés qui ne satisfont pas aux critères d'exclusion des postes de direction et de confiance, mais qui sont à ce point associés à la direction dans l'exécution de leurs fonctions qu'il serait tout à fait inconvenable de les inclure dans l'unité de négociation.

(pages 3-7; traduction)

[74] Dans *Kootenay Savings Credit Union*, précité, le concept de l'équipe de direction a semblé ouvrir la voie à un élargissement de l'exclusion des postes de direction. Toutefois, il est rapidement devenu évident que les commissions des relations du travail n'étaient pas disposées à adhérer au concept sans réserve. En 1979, la Commission des relations du travail de l'Ontario a formulé une mise en garde dans *Caledon Hydro-Electric Commission*, [1979] 3 Can LRBR 495 (OLRB). Après avoir reconnu que les postes de direction peuvent revêtir diverses formes dans différents milieux de travail, la Commission a poursuivi dans les termes suivants:

Les sociétés modernes encouragent le libre échange d'information et d'idées entre les employés subalternes et leurs supérieurs. La consultation et la participation au processus décisionnel améliore la communication dans les deux sens, précise les difficultés et les objectifs de l'employeur, remonte le moral des employés et permet un emploi optimal de l'ingéniosité et de la créativité de ces derniers. Les «styles de gestion participative» sont maintenant la technique que privilégient les grandes organisations afin, d'une part, d'atténuer le risque de se mettre leurs employés à dos et, d'autre part, d'accroître leur volonté d'atteindre les objectifs de l'employeur. (Voir de manière générale P. Blumberg, *Industrial Democracy: The Sociology of Participation*, Constable, London, 1968.) Dans les organisations plus modestes, les consultations sont inévitables en raison du petit nombre de

existence of consultation and an apparent "democratization" of decision making means that managerial authority has begun to percolate downwards. In the *B.C. Telephone* case (cited *supra*) the Canada Labour Relations Board came to precisely the opposite conclusion. ...

(page 498)

[75] The CLRB echoed the caution expressed in *Caledon Hydro-Electric Commission*, *supra*, in the case of *Cominco Ltd.*, *supra*:

Our view is that the dilution of authority in modern organizations at lower levels to make decisions about the economic life of employees is not to be met by us with the creation of concepts, such as "management team" or "effective recommendation", to preserve the exclusion of persons at those levels from exercising rights under the *Code*. (For an expression of the necessity for a cautious approach to these tests see *Caledon Hydro-Electric Commission* [1979] 3 Can LRBR 495 (O.L.R.B.).)...

(pages 95; 122; and 728)

[76] Despite having expressed support for the management team concept in *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*, the BC Board also indicated its concern and reluctance in having the concept receive anything other than the most narrow of applications. In the case of *Vancouver General Hospital and B.C. N.U.* (1976), 18 CLRBR (2d) 161 (B.C.), no. B81/93, March 25, 1993 (BCLRB), the BC Board responded to the *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*, analysis and concluded as follows:

The primary argument of VGH and Certain Employees in relation to the management team concept, is to combine the *B.C. Ferry* and *Kootenay Savings Credit Union* tests into a two-step procedure. The first step, pursuant to s. 1(1), is to apply the *B.C. Ferry* test and determine if the individual is a manager. If that individual is found **not** to be a manager, one then proceeds to the second step to determine if that individual is excluded under the management team concept. VGH and Certain Employees argue that at this second step, one once again applies the *B.C. Ferry* criteria to the management team concept to determine if an individual is "exercising significant responsibilities of an administrative nature" and/or "participating in work practices which form part of the management function". Support for this two-step procedure, they argue, is found in *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*, and in *Children's Hospital and B.C.N.U.*, B.C.I.R.C. (Nos. C159/90 [reported 90 CLLC 16,064], C58/91 [reported 91 CLLC 16,050] and C80/91). We will review these decisions.

personnes qui doivent travailler ensemble efficacement pour atteindre les objectifs de l'organisation. Il ne faut pas cependant en conclure que l'existence de consultations et d'une «démocratisation» apparente du processus décisionnel signifie que les pouvoirs de la direction ont commencé à s'infiltrer vers les échelons inférieurs. Dans l'affaire *B.C. Telephone*, précitée, le Conseil canadien des relations du travail est précisément arrivé à la conclusion contraire...

(page 498; traduction)

[75] Dans l'affaire *Cominco Ltd.*, précitée, le CCRT a réitéré la mise en garde formulée dans *Caledon Hydro-Electric Commission*, précité:

Nous sommes d'opinion que la diffusion de l'autorité dans les entreprises modernes au niveau des échelons inférieurs des cadres leur permettant de prendre des décisions affectant la vie économique des employés, ne doit pas être traduite par nous en créant des concepts, comme par exemple, «l'équipe de direction» ou «la recommandation effective», qui auraient pour effet de priver ces cadres inférieurs d'exercer leurs droits sous le *Code*. (Pour une formulation de la nécessité d'adopter une approche prudente en ce qui concerne ces critères, voir *Caledon Hydro-Electric Commission* [1979] 3 Can LRBR 495 (O.L.R.B.).)...

(pages 95; 122; et 728)

[76] Bien qu'elle ait accordé son appui au concept de l'équipe de direction dans *Kootenay Savings Credit Union*, précité, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a exprimé également sa répugnance et sa crainte que le concept ne soit pas appliqué de la manière la plus restrictive. Dans l'affaire *Vancouver General Hospital and B.C. N.U.* (1976), 18 CLRBR (2d) 161 (C.-B.), la Commission a répondu à l'analyse exposée dans *Kootenay Savings Credit Union*, précité, avant d'en arriver aux conclusions suivantes:

L'argument premier de VGH et de certains employés en ce qui concerne le concept de l'équipe de direction est de combiner les critères énoncés dans l'affaire *B.C. Ferry* and *Kootenay Savings Credit Union* et d'en faire une procédure à deux étapes. La première étape, conformément au paragraphe 1(1), consiste à appliquer le critère énoncé dans l'affaire *B.C. Ferry* et à déterminer si le particulier est un cadre. Si l'on arrive à la conclusion qu'il n'est **pas** un cadre, on passe à la seconde étape, pour déterminer s'il est exclu en raison du concept de l'équipe de direction. VGH et certains employés soutiennent que, à la seconde étape, il faut appliquer encore une fois les critères énoncés dans l'affaire *B.C. Ferry* au concept de l'équipe de direction pour déterminer si un particulier «exerce des responsabilités importantes de nature administrative» ou «participe à des pratiques de travail qui font partie de la fonction de direction». Ils soutiennent que l'on peut trouver un appui à cette procédure à deux étapes dans l'affaire *Kootenay Savings Credit Union*, précitée, et dans l'affaire *Children's Hospital and B.C.N.U.*, B.C.I.R.C. (nos C159/90 [rapportée 90 CLLC 16,064], C58/91 [rapportée 91 CLLC 16,050] et C80/91. Nous allons examiner ces décisions.

Kootenay Savings Credit Union, supra, at p. 39, sets out the factors that the Board should consider in determining whether an individual is part of the management team:

“The factors that signal participation in a management team include the following:

- exercising significant responsibilities of an administrative nature;
- participating in work practices which form part of the management function;
- sharing a community of interest with the management of the enterprise.”

...

We do not agree with the analysis in the three *Children's Hospital* cases. We decline to follow their interpretation of the management team concept, in particular, the application of the *B.C. Ferry* criteria to the management team concept. Such an application is an unwarranted extension of past decisions, unsupported by the statute, representing the high-water mark of the management team concept.

In essence, VGH's and Certain Employees' construction of the management team test, as applied in *Children's Hospital*, IRC No. C58/91 and IRC No. C80/91, amounts to this. An employer puts forward an application for the exclusion of a group of nurses, in the case of VGH, 69 head nurses. The application includes an alternative ground for exclusion - that the head nurses are part of the management team. The employer presents evidence and, based on the *B.C. Ferry* test, seeks exclusion under s. 1(1) of the Act that the head nurses are managers. The evidence of the exercise of management functions is examined in accordance with the *B.C. Ferry* test and if these individuals actually exercise those managerial responsibilities, they are excluded. However, if the employer is unsuccessful in having the head nurses excluded as managers, it would then proceed to step two.

At this stage of the proceeding, VGH would reargue the *B.C. Ferry* criteria, stating that head nurses exercised sufficient “administrative duties” or “management work practices” to justify exclusion on the basis of the management team concept. The effect of this is either to read out the current requirements for managerial exclusion, or conversely to substitute a lower requirement by applying the *Children's Hospital* concept of management team. ... What statutory or policy purpose does the first standard serve? Why would anyone seek to exclude an individual based on the first standard, when clearly the second would be sufficient?

The *Children's Hospital, supra*, construction of the management team is antithetical to the scheme of the Act. It has long been recognized that supervision in itself is not a

Dans l'affaire *Kootenay Savings Credit Union*, précitée, à la page 39, sont énoncés les facteurs que la Commission devrait prendre en considération pour déterminer si un particulier fait partie de l'équipe de direction.

«Les facteurs qui indiquent l'existence d'une participation à l'équipe de direction sont notamment les suivants:

- le titulaire exerce des responsabilités importantes de nature administrative;
- il participe à des pratiques de travail qui font partie de la fonction de direction;
- il partage une communauté d'intérêts avec la direction de l'entreprise.»

...

Nous ne pouvons souscrire à l'analyse faite dans les trois affaires *Children's Hospital*. Nous refusons d'adhérer à leur interprétation du concept de l'équipe de direction, et plus particulièrement à l'application des critères énoncés dans l'affaire *B.C. Ferry* au concept de l'équipe de direction. Une telle application est un élargissement injustifié des décisions antérieures, qui n'est appuyé par aucune loi et qui représente la limite maximale de la portée du concept de l'équipe de direction.

Essentiellement, l'interprétation par VGH et certains employés du critère de l'équipe de direction, tel qu'il a été appliqué dans les affaires *Children's Hospital*, IRC n° C58/91 et IRC n° C80/91, revient à ceci. L'employeur présente une demande d'exclusion d'un groupe d'infirmières, dans le cas de VGH, de 69 infirmières chefs. La demande prévoit un motif subsidiaire d'exclusion: que les infirmières chefs font partie de l'équipe de direction. L'employeur présente une preuve et, sur le fondement du critère énoncé dans l'affaire *B.C. Ferry*, demande l'exclusion en vertu du paragraphe 1(1) de la Loi au motif que les infirmières chefs sont des cadres. La preuve de l'exercice de fonctions de direction est examinée conformément au critère énoncé dans l'affaire *B.C. Ferry* et, si les personnes en cause exercent effectivement de telles responsabilités de direction, elles sont exclues. Cependant, si l'employeur échoue dans sa tentative de faire exclure les infirmières chefs au motif qu'elles sont des cadres, il passera alors à la seconde étape.

À cette étape de l'instance, VGH ferait valoir à nouveau les critères énoncés dans l'affaire *B.C. Ferry*, affirmant que les infirmières chefs exercent des «tâches administratives» ou des «pratiques de travail de direction» suffisamment importantes pour justifier leur exclusion sur le fondement du concept de l'équipe de direction. Cela aurait pour effet soit de supprimer les conditions actuelles aux fins de l'exclusion des postes de direction ou, à l'inverse, d'y substituer une condition moins restrictive en appliquant le concept de l'équipe de direction élaboré dans l'affaire *Children's Hospital*... Quel objectif législatif ou politique le premier critère sert-il? Pourquoi chercherait-on à exclure un particulier sur le fondement du premier critère, alors que, de toute évidence, le second serait suffisant?

L'interprétation du concept de l'équipe de direction dans l'affaire *Children's Hospital*, précitée, est une antithèse au régime de la Loi. Il est depuis longtemps reconnu que la

ground for exclusion "There can be no question that supervision *per se* is not a ground for exclusion": *B.C. Ferry*, *supra*, at p. 131. Moreover, the scheme of the Act provides for separate bargaining units for supervisors. This is at the option of the employees themselves who would otherwise be in the main bargaining unit. Under the management team concept, these individuals are employees and so the scheme of the Act entitles these individuals to collective bargaining.

...

What then are the parameters of the management team concept? The Board sees it as a very narrow exclusionary ground. It would be a relatively rare occurrence when an individual is excluded under the concept of management team. This is in keeping with the past jurisprudence. A history of the management team concept is set out in two decisions, *Legal Services Society*, B.C.L.R.B. (No. L224/82); and *Native Court Workers & Counselling Ass'n of British Columbia*, B.C.L.R.B. (No. L322/82). In *Legal Services Society*, *supra*, Chair Kelleher makes the following comment (at p. 5):

"The concept of 'management team' has had a somewhat chequered career at the Labour Relations Board. It is a phrase which has been sometimes overused and sometimes misused."

Vice-Chair Sheen in the *Native Court Workers* decision characterized the management team concept as follows (at p. 13):

"We have grave reservations about the legitimacy of the 'management team' concept. After considering the 1977 amendments themselves, the decisions of the Board in *Vernon Jubilee Hospital*, *supra*, and *Board of School Trustees School District No. 61 (Greater Victoria)*, *supra*, we would prefer to put our conclusion on a somewhat different footing. This is because, despite a statement to the contrary in *Board of School Trustees, School District No. 61 (Greater Victoria)*, *supra*, we are of the opinion that the concept is now embodied in subsection (ii) of the definition of 'employee'."

Chair Kelleher, in *Legal Services Society*, *supra*, sets out the early management team decisions (*Alpine Land Development Ltd. and A.C.T.E., Local 1713*, [1975] 1 Can LRBR 16 (B.C.); *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*; and *Coquitlam (District)*, B.C.L.R.B. (No. 72/76), and cites the specific paragraph from *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*, which sets out the management team test. The early cases referred to factors such as familial relationships, the size of a business (e.g., a small business) and the ownership of a business. It is fair to say that both Chair Kelleher and Vice-Chair Sheen saw that the rationale for exclusion lay in determining an individual's community of interest. Chair Kelleher [in *Legal Services Society*, *supra*, at p. 10] adopted the following remarks from *Diversey (Canada) Ltd. and B.F.C.S.D., Local 300*, [1979] 3 Can LRBR 77, at p. 82 (B.C.):

"What is important for us to extract from these familial relationship cases is that these employees were excluded, not because of their familial relationship with the employer, but rather because they lack community of interest with their fellow

supervision n'est pas en soi un motif d'exclusion: «Il ne saurait faire de doute que la supervision en soi n'est pas un motif d'exclusion» - *B.C. Ferry*, précitée (p. 131). En outre, le régime de la Loi prévoit des unités de négociation distinctes pour les superviseurs. Le choix revient aux employés eux-mêmes, qui autrement feraient partie de l'unité de négociation principale. Suivant le concept de l'équipe de direction, ces particuliers sont des employés, de sorte qu'ils ont droit à des négociations collectives sous le régime de la Loi.

...

Quels sont donc les paramètres du concept de l'équipe de direction? La Commission considère celui-ci comme un motif d'exclusion très restrictif. Il est très rare qu'un particulier soit exclu sous le régime du concept de l'équipe de direction, et cela est conforme à la jurisprudence. Deux décisions font l'historique du concept de l'équipe de direction: *Legal Services Society*, B.C.L.R.B. (n° L224/82); et *Native Court Workers & Counselling Ass'n of British Columbia*, B.C.L.R.B. (n° L322/82). Dans l'affaire *Legal Services Society*, précitée, le président Kelleher fait la remarque suivante (p.5):

«Le concept de «l'équipe de direction» a connu des hauts et des bas au sein de la Commission des relations du travail. L'expression a été parfois trop utilisée, parfois mal utilisée.»

Dans l'affaire *Native Court Workers*, le vice-président Sheen a qualifié le concept de l'équipe de direction dans les termes suivants (p. 13):

«Nous éprouvons de graves réserves au sujet de la légitimité du concept de «l'équipe de direction». Examen fait des modifications elles-mêmes, qui ont été adoptées en 1977, et des décisions de la Commission dans les affaires *Vernon Jubilee Hospital* et *Board of School Trustees, School District No. 61 (Greater Victoria)*, précitées, nous préférierions fonder notre décision sur une base quelque peu différente. En effet, en dépit d'une déclaration contraire dans l'affaire *Board of School Trustees, School District No. 61 (Greater Victoria)*, nous sommes d'avis que le concept est maintenant incorporé au sous-alinéa (ii) de la définition d'«employé».

Dans l'affaire *Legal Services Society*, précitée, le président Kelleher mentionne les premières décisions portant sur le concept de l'équipe de direction (*Alpine Land Development Ltd. and A.C.T.E., Local 1713*, [1975] 1 Can LRBR 16 (C.-B.); *Kootenay Savings Credit Union*, précitée; et *Coquitlam (District)*, B.C.L.R.B. (n° 72/76)), et cite le paragraphe où, dans l'affaire *Kootenay Savings Credit Union*, précitée, on énonce le critère de l'équipe de direction. Les premières décisions mentionnaient des facteurs comme le lien étroit avec l'employeur, la taille de l'entreprise (p. ex. une petite entreprise) et la propriété de l'entreprise. Il est juste de dire que le président Kelleher et le vice-président Sheen ont tous deux constaté que l'exclusion dépendait de la communauté d'intérêts d'un particulier. Le président Kelleher [dans *Legal Services Society*, précitée, p. 10] a souscrit aux remarques suivantes, faites dans l'affaire *Diversey (Canada) Ltd. and B.F.C.S.D., Local 300*, [1979] 3 Can LRBR 77, p. 82 (C.-B.):

«Ce qu'il importe de retenir de ces affaires portant sur le lien étroit avec l'employeur est le fait que les employés en cause ont été exclus non pas en raison de leur lien étroit avec l'employeur, mais en raison du manque de communauté

bargaining unit members and because their presence in the bargaining unit might give rise to a conflict within the unit.”

...

Further, we adopt Chair Kelleher’s remarks in *Legal Services Society, supra*, at pp. 10-11, that the management team concept is a narrow exclusionary ground:

“Whether one uses the term ‘management team’ or not, it must also be recognized that the definition of employee as amended in 1977 should make such exclusions relatively rare.”

The management team concept will be a “relatively rare” ground for exclusion. It must be remembered that these individuals are employees, and, therefore, entitled to collective bargaining. However, in working as a senior confidential secretary, or because of personal or familial relationships or professional capacity as a confidential advisor to management, or because of ownership or partial ownership of the business, a conclusion is reached that their community of interest lies with management and not the union. The rationale for exclusion is community of interest. (This may in fact be no more than the opposite side of the conflict-of-interest coin.) This is a policy construction, but one consistent with the overall scheme of the *Code* - the need in collective bargaining for an arm’s-length relationship.

(pages 209-214)

[77] Based upon the foregoing, the Board accepts that, while there may be situations in which a managerial team exclusion may be warranted, the concept must be applied with the utmost caution and as a narrow exclusionary ground. The Board accedes to the concerns expressed by the BC Board in the *Vancouver General Hospital, supra*, case that a broad and liberal application of the management team exclusion may result in a dilution of the managerial standard for exclusion. The approach adopted in *Kootenay Savings Credit Union, supra*, of using the management team exclusions as what could be described as a “fall back,” implies that it is easier to satisfy the management team criteria. The Board does not accept this approach, and is of the opinion that a different form of management should not, by implication, mean a lesser form of management or in any way reduce the managerial standard in the context of the *Code*. Therefore, in the case at hand, we will proceed by examining the

d’intérêts avec leurs confrères membres de l’unité de négociation, car leur présence dans cette unité risquait d’y créer un conflit.»

...

En outre, nous souscrivons aux remarques du président Kelleher dans l’affaire *Legal Services Society*, précitée, aux pages 10-11, selon lesquelles le concept de l’équipe de direction est un motif d’exclusion restrictif:

«Que l’on utilise le terme «équipe de direction» ou non, il faut reconnaître également que la définition d’employé telle qu’elle a été modifiée en 1977 devrait avoir pour effet de rendre de telles exclusions assez rares.» (pages 10-11)

Le concept de l’équipe de direction constituera un motif «assez rare» d’exclusion. Il faut se rappeler que ces particuliers sont des employés et que, par conséquent, ils ont droit à des négociations collectives. Toutefois, du fait qu’il s’agit d’un poste de secrétaire particulier principal, qu’il existe un lien étroit ou personnel, qu’il s’agit d’un poste occupé à titre professionnel en tant que conseiller de confiance de la direction ou encore de la propriété ou de la propriété partielle de l’entreprise, on conclura que le titulaire du poste a une communauté d’intérêts non pas avec le syndicat, mais avec la direction. La raison d’être de l’exclusion est la communauté d’intérêts. (C’est ce qui peut, en réalité, représenter ni plus ni moins que la face opposée du conflit d’intérêts.) Il s’agit d’une interprétation de principe, d’une interprétation qui est compatible avec le régime général du *Code* - la nécessité, dans le cadre des négociations collectives, d’une relation sans lien de dépendance.

(pages 209-214; traduction)

[77] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil accepte que, s’il peut y avoir des situations où une exclusion fondée sur le concept de l’équipe de direction peut être justifiée, le concept doit être appliqué avec la plus grande prudence et comme motif d’exclusion restrictif. Le Conseil fait siennes les craintes exprimées par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans *Vancouver General Hospital*, précité, qu’une application large et libérale de l’exclusion sur le fondement du concept de l’équipe de direction entraîne une dilution du critère d’exclusion des postes de direction. Le point de vue adopté dans *Kootenay Savings Credit Union*, précité, consistant à utiliser les exclusions fondées sur le concept de l’équipe de direction comme une solution que l’on pourrait qualifier de «rechange», signifie qu’il est plus facile de satisfaire aux critères de l’équipe de direction. Le Conseil n’accepte pas ce point de vue et il est d’avis qu’une forme différente de gestion ne devrait pas

individual positions before determining if a management exclusion is justified.

Manager, Planning and Design - Mr. Cook

[78] The employer maintains that the Manager, Planning and Design position incumbent possesses special skills and carries out functions that are essential in generating both income and business for the Port. The employer asserts that the position incumbent has the authority to determine whether to contract work out or use Port staff. The Board accepts that the incumbent exercises a certain degree of independence in his day-to-day work. The Board also accepts that Mr. Cook possesses specific skills and/or expertise to carry out the duties of the position, but it is unable to find that the position meets the criteria established in previous Board decisions to be excluded upon the basis of functioning as a manager. No other Port employee reports to the Manager, Planning and Design, and Mr. Cook has never been involved in the hiring or firing of Port employees, nor has he made any recommendations in this regard. Neither does the position incumbent have the authority to discipline, approve overtime or grant time off. The Board also finds that any confidential information accessed within the scope of Mr. Cook's duties and responsibilities is not related to labour relations matters. The Board is unable to find, from the evidence submitted, that this position is managerial or confidential.

Maintenance Superintendent - Mr. Fisher

[79] In this position, the incumbent is responsible for the care, maintenance and repair of all Port property and facilities. The position description defines part of his responsibilities as entailing:

Ensures that all Port property, facilities and equipment are maintained on a 24 hour, 7 day a week basis at a standard level of operational requirement by: directing Port maintenance staff, applying own trade skills; contracting outside services; securing and maintaining fire protection, safety and security systems; maintaining an adequate maintenance inventory and

nécessairement signifier une forme moindre de direction ni réduire de quelque façon le critère de la direction dans le contexte du *Code*. Par conséquent, dans la présente affaire, nous examinerons les postes des particuliers avant de déterminer si une exclusion pour fonctions de direction est justifiée.

Directeur, Planification et conception - M. Cook

[78] L'employeur soutient que le titulaire du poste de directeur, Planification et conception, possède des compétences spéciales et s'acquitte de tâches qui sont essentielles pour produire un revenu et créer des affaires pour le Port. L'employeur affirme que le titulaire du poste a le pouvoir de déterminer s'il y a lieu d'accorder le travail à des entrepreneurs ou d'avoir recours au personnel du Port. Le Conseil conçoit que le titulaire du poste exerce un certain degré d'indépendance dans l'exécution de son travail quotidien. Il comprend également que M. Cook possède des compétences ou une expertise spéciales pour s'acquitter des fonctions dont son poste est assorti, mais il est incapable de conclure que le poste satisfait aux critères établis dans les décisions antérieures du Conseil, qui permettent l'exclusion au motif qu'il s'agit d'un poste de direction. Aucun autre employé du Port ne rend de comptes au directeur, Planification et conception. M. Cook n'a jamais participé non plus à l'embauche ou au congédiement d'employés du Port, et il n'a jamais formulé de recommandations à cet égard. Le titulaire du poste n'a pas le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires ni celui d'approuver des heures supplémentaires ou des congés. Le Conseil conclut également que les renseignements confidentiels auxquels M. Cook peut avoir accès dans le cadre de ses fonctions ne se rapportent pas à des questions de relations du travail. Compte tenu de la preuve produite, le Conseil ne peut conclure que ce poste est un poste de direction ou de confiance.

Surintendant de l'entretien - M. Fisher

[79] Le titulaire de ce poste a pour tâche de s'occuper de tous les biens et installations du Port et d'en assurer l'entretien et la réparation. D'après la description du poste, les responsabilités du titulaire sont notamment les suivantes:

Le titulaire veille à ce que tous les biens, les installations et l'équipement du Port soient entretenus 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, suivant un niveau standard des exigences opérationnelles, en dirigeant le personnel d'entretien du Port, en appliquant ses propres compétences dans le domaine, en recourant à des entrepreneurs de l'extérieur, en se procurant des

ensuring that all such maintenance work be carried out in accordance with sound safety and environmental practices.

dispositifs de sûreté, de sécurité et de protection contre les incendies et en assurant l'entretien de ceux-ci, en maintenant un stock suffisant de matériaux d'entretien et en faisant en sorte que tout le travail d'entretien soit exécuté conformément à des pratiques environnementales et de sécurité raisonnables.

(traduction)

[80] There are full-time positions reporting directly to the Maintenance Superintendent along with whatever number of casual or seasonal employees have been hired by Mr. Fisher to assist with the work. Mr. Fisher has the ultimate authority for assigning the work and for ensuring that it is performed in accordance with appropriate standards and practices.

[80] Des employés à temps plein rendent des comptes directement au surintendant de l'entretien, de même que les employés occasionnels ou saisonniers, quel que soit leur nombre, qui sont engagés par M. Fisher pour aider à effectuer le travail. M. Fisher détient le pouvoir ultime d'attribuer le travail et de faire en sorte que celui-ci soit exécuté conformément aux normes et aux pratiques applicables.

[81] The Board is satisfied that the position comprises managerial functions and that it should be excluded from the bargaining unit. Mr. Fisher exercises supervisory responsibility over other employees, makes effective recommendations on who is to be hired and/or discharged, and determines rates of pay. He has considerable managerial discretion and independence, and evaluates the performance of those acting under his direction.

[81] Le Conseil est convaincu que le poste est assorti de fonctions de direction et qu'il devrait être exclu de l'unité de négociation. M. Fisher exerce le pouvoir de superviser des employés, formule des recommandations effectives sur les candidats qui devraient être engagés ou les employés qui devraient être mis à pied, et détermine les taux de paie. Il jouit d'une indépendance et d'un pouvoir discrétionnaire importants en matière de gestion et il évalue le rendement de ceux qu'il supervise.

Accountant - Mr. Jackson

[82] The Accountant position encompasses the duties and responsibilities one would generally associate with the role, including the preparation of financial statements, verification of billings and payables, reconciling of accounts and preparation of the annual and operating budgets. The Accountant is also required to possess knowledge and skills specific to the operation of the Port, including working knowledge of the Port tariffs, and the rates and policies affecting the issuance of revenue invoices to Port users. Mr. Jackson also calculates the annual grain and coal throughput rates, and makes recommendations to the Vice-President, Finance and Operations, for approval. In addition, he is also responsible for completing an annual physical count of maintenance inventory as well as conducting research assignments. The Accountant also oversees the work of the Office Assistant to ensure the annual update of the Port charges.

Comptable - M. Jackson

[82] Le poste de comptable englobe les obligations que l'on associerait normalement à ce titre, notamment celle de dresser les états financiers, de vérifier les factures et les comptes créditeurs, de rapprocher les comptes et d'établir les budgets annuels et de fonctionnement. Le comptable doit aussi posséder des connaissances et des compétences propres au fonctionnement du Port, notamment une connaissance pratique des tarifs du Port et des politiques et taux relatifs à la délivrance de factures de recettes aux utilisateurs du Port. M. Jackson calcule également les frais annuels relatifs à la capacité de production du grain et du charbon en plus de formuler des recommandations au vice-président, Finances et exploitation, en vue d'obtenir son approbation. En outre, il est chargé d'effectuer annuellement un compte physique du stock de matériaux d'entretien et d'effectuer des travaux de recherches. Le comptable supervise également le travail de l'adjoint administratif pour assurer la mise à jour annuelle des frais portuaires.

[83] Does the position incumbent exercise effective control over employees or make recommendations that affect the financial well-being of other employees?

[83] Le titulaire du poste exerce-t-il un contrôle réel sur des employés ou formule-t-il des recommandations qui touchent le bien-être financier d'autres employés? Rien

There was nothing submitted to show that the Accountant is in any way involved in the hiring and firing or disciplining of any employees. There are certainly some supervisory duties related to the Office assistant, but there was nothing to indicate that the Accountant evaluates the performance of the assistant or determines if and when the person works overtime or is granted time off. The evidence did not indicate that the Accountant had access to confidential labour relations information. It is the finding of the Board that the position is not managerial, nor does it function in a confidential capacity in matters related to labour relations.

Manager, Business Development and Communications - Mr. Stevenson

[84] In this position, as noted in its title, the incumbent is responsible for executing the business development and communications program in order to assist the Port in achieving its business development objectives. The position incumbent also develops, implements and administers the Port's public relations and promotional programs. A significant aspect of the work of the Manager, Business Development and Communications is focussed upon the development of the cruise business. This includes the development and marketing of strategies, the analysis and assessment of cruise related opportunities, networking with tourism representatives from all levels of government, and representing the Port on various boards and committees. The position incumbent is also called upon to develop business cases for cruise-related ventures and develop planning teams for projects related to the development of the cruise business.

[85] The evidence, however, did not indicate that the position incumbent exercises supervisory responsibility over other employees. There was not, for instance, any evidence of hiring or firing. Nor was the position incumbent involved in disciplining employees or determining if they were to be granted time off or overtime work. There is evidently a significant degree of independence in the development of the cruise ship business; however, it was not shown that, at present, this has a direct impact on the employees of the Port. The decision-making responsibilities, as they relate to the development of the cruise ship business, do not

dans la preuve qui a été produite ne montre que le comptable a, de quelque façon que ce soit, participé à l'embauche et au congédiement d'employés ou à la prise de mesures disciplinaires à leur égard. Il exerce certainement des tâches de supervision à l'égard de l'adjoint administratif, mais rien n'indique qu'il évalue le rendement de ce dernier ou qu'il détermine à quel moment, le cas échéant, ce dernier effectue des heures supplémentaires ou obtient congé. La preuve n'indique pas non plus que le comptable a accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Le Conseil en arrive à la conclusion que le poste n'est pas un poste de direction et qu'il n'est pas non plus un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

Directeur, Développement commercial et communications - M. Stevenson

[84] Ainsi qu'il est indiqué dans son titre, le titulaire de ce poste est chargé d'exécuter le programme de développement commercial et des communications afin de permettre au Port d'atteindre ses objectifs en matière de développement commercial. En outre, le titulaire du poste élabore, met en application et gère les programmes de relations publiques et de promotion du Port. Un aspect important du travail du directeur, Développement commercial et communications, porte sur la mise sur pied du volet croisière. Cela comprend l'élaboration et la mise en application de stratégies, l'analyse et l'évaluation des occasions liées aux croisières, l'établissement de réseaux avec des représentants du tourisme de tous les niveaux du gouvernement, et la représentation du Port au sein de divers conseils et comités. Le titulaire du poste doit également effectuer des analyses de rentabilisation d'initiatives liées aux croisières et mettre en place des équipes de planification des projets liés à la mise en place des activités de croisière.

[85] En revanche, la preuve n'indique pas que le titulaire du poste exerce une fonction de superviseur à l'égard d'autres employés. Ainsi, il n'y a aucune preuve qu'il a participé à l'embauche ou au congédiement d'employés. Le titulaire du poste n'a pas non plus pris de mesures disciplinaires à l'égard d'employés, ni déterminé si ceux-ci devaient obtenir congé ou effectuer des heures supplémentaires. Il jouit de toute évidence d'un degré élevé d'indépendance pour ce qui est de la mise sur pied des activités de croisières, mais il n'a pas été démontré qu'à l'heure actuelle cela a un impact direct sur les employés du Port. Les responsabilités

arise from true managerial functions associated with the control and direction of Port employees, but rather from the specific skills and expertise required of the position. Despite the independence of the Manager, Business Development and Communications, it is the finding of the Board that it is not a managerial position and, therefore, is not entitled to be excluded as management. The Board also finds that any access to confidential information is not related to industrial relations.

Operations Officer - Mr. Suddes

[86] The employer pointed out that the position of Operations Officer is not considered as part of the management group. The Operations Officer reports to the Harbour Master and serves as the Duty Harbour Master in the absence of the Harbour Master. The main duties of the Operations Officer concern the safe and proper use of Port facilities and entail monitoring and maintaining safe and efficient marine operations, investigating any incidents within the limits of the Port on 24 hours a day, 365 days of the year basis. The Operations Officer is also responsible for the operation and maintenance of the harbour patrol vessel. The Operations Officer interviews prospective employees to serve as crew, and makes recommendations to the Harbour Master, but has no role in determining wages or benefits. Mr. Suddes reported that, in the past, there were certain members of the crew he did not recall for work the following year, based upon their performance.

[87] The Board accepts that Mr. Suddes is involved in the interview and selection processes with respect to the crew of the patrol craft, but the final decision, based upon Mr. Suddes' recommendation, is made by the Harbour Master. The Operations Officer has no involvement with setting wages and benefits. Neither does he determine nor participate in the development of policies pertaining to the Port. His duties essentially consist of monitoring compliance with existing policies and regulations, and working in conjunction with the Harbour Master to protect the interests and assets of the Port. Based upon our findings, we conclude that the Operations Officer does not exercise managerial functions. As noted, he schedules and co-ordinates the

décisionnelles, dans la mesure où elles se rapportent à la création des activités liées aux paquebots de croisière, ne découlent pas de véritables fonctions de direction liées au contrôle et à la direction des employés du Port, mais des compétences et de l'expertise spécifiques qu'il faut posséder pour occuper le poste en question. En dépit de l'indépendance dont jouit le directeur, Développement commercial et communications, le Conseil en arrive à la conclusion qu'il ne s'agit pas d'un poste de direction et que, par conséquent, il ne peut être exclu en tant que poste de direction. Le Conseil conclut également que tout accès à des renseignements confidentiels n'est pas lié aux questions de relations du travail.

Agent à l'exploitation - M. Suddes

[86] L'employeur a souligné que le poste d'agent à l'exploitation n'est pas considéré comme faisant partie du groupe de direction. L'agent à l'exploitation rend des comptes au capitaine de port et agit à titre de capitaine de port adjoint en l'absence de ce dernier. Les principales fonctions de l'agent à l'exploitation se rapportent à l'utilisation sûre et adéquate des installations du Port et nécessitent la surveillance des activités maritimes pour veiller à ce qu'elles soient sûres et efficaces, de même que l'enquête des incidents qui surviennent dans les limites du Port et ce, 24 heures par jour, 365 jours par année. L'agent à l'exploitation a pour tâche également d'exploiter le patrouilleur portuaire et d'en assurer l'entretien. Il reçoit en entrevue les employés éventuels qui formeront l'équipage et formule des recommandations au capitaine de port, mais il ne joue aucun rôle dans la détermination des salaires ou des avantages. M. Suddes a déclaré que, par le passé, il lui était arrivé de ne pas rappeler certains membres de l'équipage au terme d'une année de travail en raison de leur rendement.

[87] Le Conseil admet que M. Suddes participe aux étapes de l'entrevue et de la sélection de l'équipage du patrouilleur portuaire, mais la décision finale, fondée sur les recommandations de M. Suddes, appartient au capitaine de port. L'agent à l'exploitation ne joue aucun rôle dans l'établissement des salaires et des avantages sociaux. Il ne détermine pas non plus ni ne participe à l'élaboration des politiques du Port. Ses fonctions consistent essentiellement à assurer le respect des politiques et des règlements en vigueur et à travailler en collaboration avec le capitaine de port pour protéger les intérêts et les biens du Port. Compte tenu de ces constatations, nous en arrivons à la conclusion que l'agent à l'exploitation n'exerce aucune fonction de

work of the patrol boat crew, but that is not sufficient to conclude that he exercises managerial functions. Accordingly, we find that the Operations Officer is an employee for the purposes of the *Code*.

[88] Having determined that all of the above positions, other than that of Maintenance Superintendent, are not managerial, the Board will now turn to the employer's contention that the remaining positions, other than the Operations Officer, constitute the management team and, thus, that they should be excluded from the bargaining unit.

Management Team

[89] Is the case at hand one in which the management team exclusion should apply? The *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*, decision placed particular emphasis upon what it described as "exercising significant responsibilities of an administrative nature and/or participating in work practices which form part of the management function." The *Vancouver General Hospital*, *supra*, case held that the criteria outlined in *Kootenay Savings Credit Union*, *supra*, were not to be applied in such a manner as to lower the managerial standard. As the BC Board correctly queried: why would a party seek to acquire an exclusion upon a strict application of the managerial standard if the management team approach would suffice? As noted previously, this Board supports the position espoused in *Vancouver General Hospital*, *supra*, and finds no policy or statutory justification for adopting an approach by which "near managers" are excluded from the bargaining unit by means of the management team concept if, in the first instance, they were found not to be performing managerial functions.

[90] The management team concept has been viewed as an effective means of increasing communication and improving governance within an organization. It may also provide an opportunity for a larger group of individuals to be involved in the organization's deliberations and decisions, particularly when such persons may be affected by the outcome. When, however, does the concept move from operating primarily as a communications vehicle to one that

direction. Ainsi qu'il a été indiqué, il établit l'horaire de travail de l'équipage du patrouilleur portuaire en plus d'en coordonner le travail, mais cela ne suffit pas pour conclure qu'il exerce des tâches de direction. Par conséquent, nous concluons que l'agent à l'exploitation est un employé au sens du *Code*.

[88] Ayant déterminé que tous les postes susmentionnés, à l'exception de celui de surintendant de l'entretien, ne sont pas des postes de direction, le Conseil se penchera maintenant sur la prétention de l'employeur selon laquelle les postes qui restent, à l'exception de celui d'agent à l'exploitation, forment une équipe de direction et que, par conséquent, ils doivent être exclus de l'unité de négociation.

Équipe de direction

[89] L'exclusion fondée sur l'équipe de direction devrait-elle être appliquée dans la présente affaire? Dans *Kootenay Savings Credit Union*, précité, on a insisté plus particulièrement sur ce que l'on a appelé «l'exercice de responsabilités importantes de nature administrative» ou la «participation à des pratiques de travail qui font partie de la fonction de direction». Dans *Vancouver General Hospital*, précité, on a conclu que les critères énoncés dans *Kootenay Savings Credit Union*, précité, ne devaient pas être appliqués de manière à abaisser la norme relative à la direction. Ainsi que la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique l'a demandé à juste titre: pourquoi une partie chercherait-elle à obtenir une exclusion sur le fondement de l'application restrictive de la norme relative au poste de direction alors que le concept de l'équipe de direction suffit? Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le Conseil appuie le point de vue adopté dans *Vancouver General Hospital*, précité, et ne voit aucune raison, en principe ou dans la loi, d'adopter un point de vue qui aurait pour effet d'exclure les «presque directeurs» de l'unité de négociation sur le fondement du concept de l'équipe de direction alors qu'il a été conclu que les particuliers en cause n'occupaient pas un poste de direction.

[90] Le concept de l'équipe de direction a été considéré comme un moyen efficace d'accroître la communication et d'améliorer la gestion des affaires au sein d'une organisation. Il peut aussi fournir l'occasion pour un groupe plus important de particuliers de prendre part aux délibérations et aux décisions de l'organisation, plus particulièrement lorsque ces personnes peuvent être touchées par les conséquences qui en résultent. Toutefois, à quel moment le concept cesse-t-il d'être

conducts managerial functions as defined by the *Code*? The same criteria, as set out by this Board in previous decisions with respect to managerial exclusion, must also be held to apply to the team concept. Each case, of course, must be judged upon its own merits; however, the Board will be looking for situations in which the members of the management team are able to contribute to the organizational strategy and policies of the organization as well as address the day-to-day issues. Moreover, it must be shown that the team manages the operations' activities and its people.

[91] As noted in the Board's review of each disputed positions, none, other than the position of Maintenance Superintendent, were found to be functioning in a managerial capacity. As the Board has accepted that the same criteria that apply to satisfying the management exclusion must also apply to the management team concept, it is the determination of the Board that the disputed positions are not to be excluded from the bargaining unit upon the basis of the management team concept.

[92] The employer also argued that if, in fact, the disputed positions were found not to qualify for exclusion upon managerial or confidential grounds, they should nonetheless be excluded from the bargaining unit, as they do not share a community of interest with members of the bargaining unit. The Board will now look at the question of appropriateness of the bargaining unit.

Appropriateness

[93] As noted in *TVA Group Inc.*, *supra*, the Board will take different factors into account when determining the appropriateness of a proposed unit, including: "the community of interest amongst employees, the viability of the bargaining unit(s), the history of certifications and negotiations, the size of the employer's operation, its method of organization and administration, the structure of bargaining units generally in the particular industry." A similar view was expressed by the BC Board in *Vancouver General Hospital*, *supra*, where it determined that one of the main factors underlying

principalement un moyen de communication et devient-il une notion à laquelle sont assorties des fonctions de direction au sens du *Code*? Les mêmes critères que ceux qui ont été énoncés par le Conseil dans des décisions antérieures relativement à l'exclusion des postes de direction doivent s'appliquer au concept de l'équipe. Chaque affaire, évidemment, doit être jugée sur le fondement des faits qui lui sont propres. Toutefois, le Conseil cherchera les situations où les membres de l'équipe de direction sont en mesure de contribuer à la stratégie et aux politiques organisationnelles de l'organisation et de régler les questions qui se posent au quotidien. En outre, il faut prouver que l'équipe gère les activités de l'entreprise et les personnes qui forment celle-ci.

[91] Ainsi que le Conseil l'a indiqué dans l'examen de chaque poste en litige, aucun de ces postes, à l'exception de celui de surintendant de l'entretien, n'a été jugé comme constituant un poste de direction. Comme il a accepté que les critères qui s'appliquent pour satisfaire à l'exclusion des postes de direction doivent s'appliquer également au concept de l'équipe de direction, le Conseil en arrive à la conclusion que les postes en litige ne doivent pas être exclus de l'unité de négociation sur le fondement du concept de l'équipe de direction.

[92] L'employeur a fait valoir également que si, effectivement, le Conseil conclut que les postes contestés ne justifient pas une exclusion fondée sur le fait qu'il s'agit de postes de direction ou de confiance, il doit néanmoins les exclure de l'unité de négociation au motif qu'ils n'ont aucune communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation. Le Conseil se penchera maintenant sur la question de l'habileté de l'unité à négocier collectivement.

Habileté à négocier collectivement

[93] Ainsi qu'on peut le lire dans l'affaire *Groupe TVA Inc.*, précitée, le Conseil prend en considération des facteurs autres lorsqu'il s'agit de déterminer l'habileté d'une unité proposée à négocier collectivement, notamment «la communauté d'intérêts des employés, la viabilité de l'unité ou des unités de négociation, les antécédents en matière d'accréditation et de négociation, la taille de l'entreprise, son organisation et son administration, et la structure des unités de négociation en général dans le secteur considéré». La Commission des relations de travail de la Colombie-

appropriateness was community of interest. The Board stated:

The management team concept will be a "relatively rare" ground for exclusion. It must be remembered that these individuals are employees, and, therefore, entitled to collective bargaining. However, in working as a senior confidential secretary, or because of personal or familial relationships or professional capacity as a confidential advisor to management, or because of ownership or partial ownership of the business, a conclusion is reached that their community of interest lies with management, and not the union. The rationale for exclusion is community of interest. (This may in fact be no more than the opposite side of the conflict-of-interest coin.) This is a policy construction, but one consistent with the overall scheme of the *Code* - the need in collective bargaining for an arm's-length relationship.

(page 214)

[94] Where does the community of interest lie for the disputed positions? In examining the community of interest, the Board may consider such factors as salary or compensation and method of remuneration, fringe benefits, hours of work, supervision, qualifications, nature and similarity of duties, frequency of contact with other employees doing the same work, integration of duties with other employees, interchange with other employee groups, and geographical proximity.

[95] While not determinative of the question under review, it was commonly expressed by the majority of the incumbents in the disputed positions that they felt their allegiance to be with management. The evidence disclosed that they neither perform either similar nor related work to the other members of the unit. The salary range for the disputed positions differs significantly from the bargaining unit members positions. Their training and qualifications place them in an employment environment distinct from the other employees. It was apparent from the evidence presented during the hearing that their most frequent contact throughout the day was with each other rather than with the other Port employees. Given the distinct community of interest between the incumbents of the disputed positions and the other Port employees, the Board is of the opinion that their inclusion in the bargaining unit would seriously jeopardize the unit's internal cohesion,

Britannique a exprimé un point de vue semblable dans *Vancouver General Hospital*, précité, où elle a déterminé que l'un des principaux facteurs qui sous-tend l'habileté à négocier collectivement est la communauté d'intérêts. La Commission a dit ceci:

Le concept de l'équipe de direction constituera un motif «assez rare» d'exclusion. Il faut se rappeler que ces particuliers sont des employés et que, par conséquent, ils ont droit à des négociations collectives. Toutefois, du fait qu'il s'agit d'un poste de secrétaire particulier principal, qu'il existe un lien étroit ou personnel, qu'il s'agit d'un poste occupé à titre professionnel en tant que conseiller de confiance de la direction ou encore de la propriété ou de la propriété partielle de l'entreprise, on conclura que le titulaire du poste a une communauté d'intérêts non pas avec le syndicat, mais avec la direction. La raison d'être de l'exclusion est la communauté d'intérêts. (C'est ce qui peut, en réalité, représenter rien de plus que la face opposée du conflit d'intérêts.) Il s'agit d'une interprétation de principe, d'une interprétation qui est compatible avec le régime général du *Code* - la nécessité, dans le cadre des négociations collectives, d'une relation sans lien de dépendance.

(page 214; traduction)

[94] Où se trouve la communauté d'intérêts des postes en litige? Dans son examen du critère de la communauté d'intérêts, le Conseil peut prendre en considération des facteurs comme le salaire ou l'indemnité et la méthode de rémunération, les avantages sociaux, les heures de travail, la supervision, les compétences, la nature et la similarité des fonctions, la fréquence des contacts avec d'autres employés qui font le même travail, l'intégration des tâches avec celles d'autres employés, les échanges avec d'autres groupes d'employés et la proximité géographique.

[95] Bien que cela ne tranche pas le débat, la majorité des titulaires des postes contestés ont affirmé de manière générale qu'ils estimaient que leur allégeance était envers la direction. La preuve a révélé qu'ils n'exécutent aucune tâche semblable ou liée à celles des autres membres de l'unité. L'échelle salariale des postes contestés est fort différente de celle des postes qui font partie de l'unité de négociation. Leur formation et leurs compétences les placent dans un environnement de travail distinct de celui des autres employés. Il est ressorti de la preuve produite à l'audience qu'ils étaient plus souvent en contact les uns avec les autres qu'avec les autres employés du Port. Étant donné que la communauté d'intérêts des titulaires des postes contestés est distincte de celle des autres employés du Port, le Conseil est d'avis que leur inclusion dans l'unité de négociation mettrait gravement en danger la cohésion interne de l'unité, qui est essentielle à une

which is essential if there is to be effective collective bargaining. The potential conflicting interests would do little to generate a unified voice or position. Based upon these findings, the Board concludes that the incumbents of the disputed positions do not share a community of interest with the members of the bargaining unit and, therefore, that they are to be excluded from the unit.

[96] What about the community of interest in the case of Mr. Suddes? Mr. Suddes confirmed that he was not part of the management team, nor did he consider himself as such. While there were aspects of his position that were similar to the other disputed positions, it was evident to the Board that, in practice, the Operations Officer shared a community of interest more closely linked to the other members of the bargaining unit than with the incumbents of the disputed positions. The Board, therefore, finds that the position of Operations Officer is to be included in the bargaining unit.

[97] For the foregoing reasons, the Board finds that the positions of Manager, Planning and Design; Maintenance Superintendent; Accountant; and Manager, Business Development and Communications are not appropriate for inclusion in the bargaining unit.

[98] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRBR no. 91)

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLRBR no. 98)

Caledon Hydro-Electric Commission, [1979] 3 Can LRBR 495 (OLRB)

Cominco Ltd. (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRBR no. 240)

Kootenay Savings Credit Union, no. 94/76, April 13, 1976 (BCLRB)

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

Vancouver General Hospital and B.C. N.U. (1993), 18 CLRBR (2d) 161 (B.C.)

négociation collective efficace. Les intérêts opposés potentiels ne permettraient guère de faire entendre une voix ou une position unifiée. Compte tenu de ces constatations, le Conseil en arrive à la conclusion que les titulaires des postes contestés n'ont aucune communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation et que, par conséquent, ils doivent en être exclus.

[96] Qu'en est-il de la communauté d'intérêts dans le cas de M. Suddes? Ce dernier a confirmé qu'il ne faisait pas partie de l'équipe de direction et qu'il ne se considérait pas comme en faisant partie. S'il y a des aspects de son poste qui sont semblables aux autres postes en litige, il est évident, au yeux du Conseil, que, dans la pratique, l'agent à l'exploitation partage une communauté d'intérêts plus étroite avec les autres membres de l'unité de négociation qu'avec les titulaires des postes en litige. Par conséquent, le Conseil conclut que le poste d'agent à l'exploitation doit être inclus dans l'unité de négociation.

[97] Pour les motifs qui précèdent, le Conseil conclut que les postes de directeur, Planification et conception, de surintendant de l'entretien, de comptable, et de directeur, Développement commercial et communications, ne doivent pas être inclus dans l'unité de négociation.

[98] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91)

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98)

Caledon Hydro-Electric Commission, [1979] 3 Can LRBR 495 (OLRB)

Cominco Ltd. (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240)

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

Kootenay Savings Credit Union, n° 94/76, 13 avril 1976 (BCLRB)

Vancouver General Hospital and B.C. N.U. (1993), 18 CLRBR (2d) 161 (C.-B.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 24

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 24

CAI
L100
-R22

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Brink's Canada Limited,
applicant,
and
General Teamsters, Local Union 979,
respondent.

CITED AS: Brink's Canada Limited

Board File: 23064-C

Decision no. 204
November 22, 2002

Application for interim order for stay - Employer filed an application for interim order pursuant to section 19.1 of the *Code* for stay of Board decision and application for reconsideration - Original panel found employer bargained in bad faith - Employer argues that compliance with remedial orders of original decision prior to determination of reconsideration and judicial review negates proper administration of the *Code* and that not granting stay could create multiplicity of proceedings - Application for stay dismissed as employer did not provide any evidence of how stay would assist in fulfilling *Code* objectives - Granting stay would be contrary to policy that Board decisions are final.

Application for reconsideration - Evidence - Natural justice - Board may receive and accept such evidence as it sees fit, assigning it appropriate weight, including hearsay evidence - Employer's natural justice right to know case it had to meet was not violated by reliance on Alberta case, which was merely illustrative, and consistent with its finding and with Board's previous jurisprudence - Original panel did not violate principle of natural justice by failing to give notice of union's application to bargaining unit employees who continued to work during strike since employer does not have standing to ask to set aside decision on their behalf -

Motifs de décision

Brink's Canada Limited,
requérante,
et
Section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters,
intimée.

CITÉ: Brink's Canada Limited

Dossier du Conseil: 23064-C

Décision n° 204
le 22 novembre 2002

Demande d'ordonnance provisoire en vue d'obtenir une suspension d'exécution - L'employeur a présenté une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* afin que le Conseil suspende l'exécution de sa décision et réexamine cette décision - Le banc initial avait conclu que l'employeur avait négocié de mauvaise foi - L'employeur soutient qu'il ne devrait pas être obligé de se conformer aux ordonnances de réparation que renferme la décision du banc initial avant que ne soient tranchées la question de la demande de réexamen ainsi que la demande de contrôle judiciaire, parce que cela ne concorde pas avec la manière dont le *Code* doit être appliqué et qu'il en résultera une prolifération de recours - La demande de suspension a été rejetée car l'employeur n'a pas fourni d'éléments de preuve permettant d'établir de quelle manière un sursis d'exécution de la décision du banc initial favoriserait la réalisation des objectifs du *Code* - La suspension de l'exécution irait à l'encontre de la politique du Conseil voulant que les ordonnances soient définitives.

Demande de réexamen - Preuve - Justice naturelle - Le Conseil peut recevoir et accepter la preuve qu'à son appréciation il juge indiquée et l'apprécier comme bon lui semble, y compris la preuve par ouï-dire - L'employeur n'a pas été privé de son droit de justice naturelle d'être informé des accusations qui pesaient contre lui quand le banc initial s'est référé à la décision de l'Alberta, qui a été utilisée pour montrer qu'elle cadrait avec sa propre conclusion ainsi qu'avec la jurisprudence antérieure du Conseil - Le banc initial n'a pas transgressé un principe de justice naturelle en ne communiquant pas la demande du syndicat aux

Original panel did not exceed jurisdiction by stating that union's inability to enforce payment of fines was factor in deciding that employer had negotiated matter to impasse - Many past decisions recognize importance of a member's duty to respect a picket line and corresponding importance of union's ability to impose discipline when a member breaks ranks - Accordingly, a recognition of options available to union to enforce fines or other penalties is within proper jurisdiction of Board.

The reconsideration panel of the Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Michele A. Pineau and Mr. Gordon Hamilton, Vice-Chairpersons.

Counsel of Record

Mr. James D. Henderson, for Brink's Canada Limited; and
Mr. Paul McKenna, for General Teamsters, Local Union 979.

These reasons for decision were written by Vice-Chairperson Pineau.

I - The Application

[1] On May 31, 2002, a panel of the Board (hereinafter, the original panel) rendered a decision upholding a complaint of unfair labour practice against the employer pursuant to section 50(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the Code): *Brink's Canada Limited*, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1.

[2] On June 21, 2002, the employer, Brink's Canada Limited, filed an application for an interim order under section 19.1, for a stay of the original panel's decision as well as for reconsideration of that decision. The employer requests an order quashing the decision of the original panel or, in the alternative, an order referring the matter for a hearing before a new panel.

membres de l'unité de négociation qui ont continué de travailler durant la grève, car l'employeur n'a pas qualité pour demander à leur place que la décision soit annulée - Le banc initial n'a pas outrepassé sa compétence en affirmant qu'il avait tenu compte de l'incapacité du syndicat de faire appliquer la clause sur le paiement d'amendes pour conclure que l'employeur avait poursuivi les négociations jusqu'à ce qu'il y ait impasse - De nombreuses décisions antérieures reconnaissent l'importance de l'obligation d'un syndiqué de respecter une ligne de piquetage et l'importance correspondante du pouvoir d'un syndicat d'imposer une mesure disciplinaire au syndiqué qui brise les rangs - En conséquence, le Conseil est entièrement fondé de tenir compte des options qui s'offrent au syndicat pour percevoir des amendes ou imposer d'autres sanctions.

Le banc de révision du Conseil était composé de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M^{es} Michele A. Pineau et Gordon Hamilton, Vice-présidents.

Procureurs inscrits au dossier

M^e James D. Henderson, pour Brink's Canada Limited;
M^e Paul McKenna, pour la section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - La demande

[1] Le 31 mai 2002, un banc du Conseil (ci-après appelé le banc initial) a rendu une décision accueillant une plainte de pratique déloyale de travail à l'encontre de l'employeur en vertu de l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le Code): *Brink's Canada Limited*, [2002] CCRI n° 175; et 84 CLRBR (2d) 1.

[2] Le 21 juin 2002, l'employeur, Brink's Canada Limited, a présenté une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1, afin que le Conseil suspende l'exécution de la décision du banc initial et réexamine cette décision. L'employeur demande au Conseil de rendre une ordonnance annulant la décision du banc initial, ou, subsidiairement, renvoyant l'affaire à un nouveau banc pour qu'elle soit entendue à nouveau.

II - Parties' Positions

[3] The employer argues that requiring it to comply with the remedial orders contained in the decision of the original panel prior to the determination of the reconsideration application negates the proper administration of the *Code* and will result in unnecessary and inefficient use of the parties' resources. It also argues that because it intends to apply for judicial review of the decision of the original panel and the reconsideration decision and, because the respondent union, the General Teamsters, Local Union 979, could bring enforcement proceedings under the *Code*, not granting a stay could create a multiplicity of proceedings.

[4] The employer further argues that the reconsideration application presents serious issues, namely, that the employer will suffer irreparable harm because the union cannot be sued to recover any monies should the decision be reversed, and that the balance of convenience favours the employer, as the union will not be harmed or prejudiced in any way from the granting of a stay.

[5] The union argues that there is no basis upon which the decision of the original panel should be stayed. It submits that it is not the Board's practice to stay decisions that are undergoing judicial review.

III - Motion for a Stay of the Decision of the Original Panel

[6] Firstly, on a preliminary review of the present matter, the reconsideration panel is not of the view that an interim order granting a stay of the decision of the original panel is appropriate, in all the circumstances. This portion of the decision addresses the issues of concern in respect of the present panel's initial decision not to stay the decision of the panel under review.

[7] The employer's application is based on section 19.1 of the *Code*, which provides that the Board may make interim orders where it considers it appropriate to do so:

II - Les positions des parties

[3] L'employeur soutient qu'il ne devrait pas être obligé de se conformer aux ordonnances de réparation que renferme la décision du banc initial avant que ne soit tranchée la question de la demande de réexamen, parce que cela ne concorde pas avec la manière dont le *Code* doit être appliqué et qu'il en résultera un gaspillage inutile et non productif des ressources des deux parties. De plus, vu qu'il entend demander le contrôle judiciaire de la décision du banc initial ainsi que de la décision du banc de révision, et vu également que le syndicat intimé, la section locale 979 de la fraternité internationale des Teamsters, pourrait introduire une procédure de mise à exécution en vertu du *Code*, le rejet de la demande de suspension pourrait entraîner une prolifération de recours.

[4] L'employeur affirme aussi que la demande de réexamen soulève des questions importantes, notamment, que l'employeur subira des dommages irréparables du fait qu'il ne peut pas tenter de poursuite contre le syndicat afin de recouvrer les sommes versées, le cas échéant, si la décision est annulée et que la prépondérance des inconvénients joue en sa faveur, étant donné que le sursis d'exécution ne causera pas de préjudice au syndicat.

[5] Le syndicat fait valoir qu'il n'existe aucune raison de suspendre l'exécution de la décision du banc initial. Il n'est généralement pas d'usage au Conseil de surseoir à l'exécution de décisions qui font l'objet d'un contrôle judiciaire.

III - La demande de suspension d'exécution de la décision du banc initial

[6] Pour commencer, le banc de révision est d'avis, après avoir procédé à un examen préliminaire de la présente affaire, qu'il n'y a pas lieu de rendre une ordonnance provisoire suspendant l'exécution de la décision du banc initial, compte tenu de l'ensemble des circonstances. Dans cette partie des présents motifs de décision sont exposés les facteurs dont le présent banc a tenu compte pour en arriver à la décision de ne pas suspendre l'exécution de la décision du banc initial.

[7] La demande de l'employeur est fondée sur l'article 19.1 du *Code*, lequel prévoit que le Conseil peut rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées:

19.1 The Board may, on application by a trade union, an employer or an affected employee, make any interim order that the Board considers appropriate for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part.

[8] The Board has issued a number of decisions on the interpretation to be given to this section in light of its broad powers under the *Code*. Most relevant to the instant matter is the Board's decision in *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046, where the Board stated that this section was to be applied in light of the fulfilment of the *Code*'s objectives:

[31] The threshold criteria of an arguable or a serious issue may be relevant depending upon the facts. The issue of the level of harm that may occur to one or the other of the parties may also be considered. The balance of convenience or relative harm between the parties often may be a factor of great importance. However, all of these factors must be viewed and assessed carefully in the context of the Board's view of what is necessary in the interests of the fulfilment of the *Code*'s objectives.

...

[37] As mentioned previously, **the present Board rejects the notion that common law tests should be mechanically applied to labour relations situations such as the present. The position of the respondent must receive consideration in the context of the words of section 19.1 and in the context of the Board's assessment of the objectives of the *Code*, as required by those words.** The Board does not feel that it is appropriate to in effect modify the statutory language by adopting its own test of set criteria. **Rather, given the broad language of the statute and the scope of the circumstances in which interim orders may be requested or granted, this Board feels that it is bound to assess each request on a case-by-case basis having regard, as required by section 19.1, to what is appropriate in the unique circumstances of each case to ensure the fulfilment of the *Code*'s objectives.**

[38] This is not to reject the analytical structure provided by the tests utilized by the courts, which will often provide a useful guide and framework for analysis. However, **the Board must carefully consider what is appropriate for purposes of ensuring the fulfilment of the objectives of the *Code* because this is what the statute requires.** This clearly requires the Board to consider the issues before it **in the context of the labour relations realities** in this situation and the purposes of Part I of the *Code*, including the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes.

[39] Careful attention must be directed not only to the broad objectives of the *Code*, but also to the statutory provisions

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[8] Le Conseil a rendu un certain nombre de décisions portant sur l'application de cette disposition dans le contexte des vastes pouvoirs que lui confère le *Code*. La décision jugée la plus pertinente en l'espèce est celle qui a été rendue dans l'affaire *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046, où le Conseil a statué que l'application de cette disposition devait favoriser la réalisation des objectifs du *Code*:

[31] Suivants les faits, le critère de base - question défendable ou sérieuse - peut être pertinent. La question du degré de préjudice que l'une ou l'autre des parties est susceptible de subir peut également être examinée. La prépondérance des inconvénients ou le préjudice relatif entre les parties peut souvent revêtir beaucoup d'importance. Toutefois, tous ces facteurs doivent être examinés et évalués attentivement dans le contexte de l'ordonnance que le Conseil juge indiqué pour assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

...

[37] Comme nous l'avons déjà indiqué, **le présent Conseil rejette l'idée que les critères de *common law* devraient être appliqués systématiquement aux affaires des relations de travail telles que celle dont il est saisi en l'espèce. La thèse de l'intimée doit être considérée dans le contexte du libellé de l'article 19.1 et de l'évaluation des objectifs du *Code* par le Conseil, comme l'exige ce libellé.** Le Conseil ne croit pas qu'il y a lieu de modifier le libellé de la loi en adoptant sa propre série de critères. **Compte tenu des termes généraux employés dans la loi et de l'éventail des circonstances dans lesquelles des ordonnances provisoires peuvent être demandées ou rendues, le présent Conseil estime qu'il doit évaluer chaque demande individuellement en tenant compte, comme le prévoit l'article 19.1, de ce qui est approprié dans les circonstances uniques de chaque affaire afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.**

[38] Cela ne signifie pas que le Conseil rejette la grille d'analyse découlant des critères utilisés par les cours de justice qui constitueront souvent un guide et un cadre d'analyse utile. **Il doit toutefois examiner attentivement ce qui est approprié pour assurer la réalisation des objectifs du *Code* parce que c'est ce que la loi exige.** Cela oblige manifestement le Conseil à examiner les questions dont il est saisi **dans le contexte des réalités des relations du travail** en l'espèce et des buts de la Partie I du *Code*, notamment encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends.

[39] Il faut examiner attentivement non seulement les objectifs généraux du *Code*, mais également les dispositions législatives

alleged to be violated in the specific circumstances being considered and to their objectives. ...

(pages 13-16; 88-90; and 143,393-143,394; emphasis added)

[9] The employer has not provided any evidence of how a stay of the decision of the original panel would assist in fulfilling an objective of the *Code*. It was suggested that if the decision of the original panel were reversed an issue of how to recover the monies in accordance with it might arise. The reconsideration panel is of the view that this is an issue that could be addressed by an eventual remedy and therefore, not a proper basis for an interim order for a stay. Should the decision of the original panel be reversed, the Board has the required latitude under section 99 of the *Code* to fashion an appropriate remedy to rebalance any inappropriate exchange of monies that may have taken place.

[10] Furthermore, lacking a clear basis founded upon the fulfilment of the objectives of the *Code*, the granting of a stay of a decision of the Board pending the outcome of reconsideration applications and applications for judicial review would be contrary to the policy inherent in section 22(c) of the *Code*, that Board decisions are final, and also contrary to the principle of timely resolution of industrial disputes, which is one of the basic tenets underlying labour legislation in Canada.

[11] The Board is equally not in agreement with the employer's argument that a stay would prevent unnecessary and inefficient use of the parties' resources. Such an argument must yield to the urgency of having matters determined by the Board as rapidly as possible and with finality.

[12] The employer also argues that a stay would prevent a multiplicity of proceedings pending a resolution of judicial review proceedings. The Board's longstanding policy has been to proceed as the *Code* requires it to do until otherwise directed by the Court. The Board is required to carry out its statutory processes until a contrary basis for another course of action arises.

qui auraient été violées dans les circonstances particulières de l'affaire et les objectifs de ces dispositions...

(pages 13-16; 88-90; et 143,393-143,394; c'est nous qui soulignons)

[9] L'employeur n'a pas fourni d'éléments de preuve permettant d'établir de quelle manière un sursis d'exécution de la décision du banc initial favoriserait la réalisation des objectifs du *Code*. On a dit que l'annulation éventuelle de la décision du banc initial pourrait rendre difficile le recouvrement des sommes versées dans le cadre de l'exécution de cette décision. Le banc de révision est d'avis que cette question pourrait être réglée ultérieurement au moyen d'une ordonnance de réparation et, dès lors, le moyen invoqué au soutien de la demande de suspension est sans fondement aucun. Dans le cas où la décision serait annulée, le Conseil est investi des pouvoirs nécessaires en vertu de l'article 99 du *Code* pour façonner les ordonnances de réparation qui permettront de rééquilibrer la situation si des montants ont été versés à tort.

[10] De plus, en l'absence de moyen explicite fondé sur la réalisation des objectifs du *Code*, la suspension de l'exécution d'une décision du Conseil faisant l'objet d'un réexamen ou d'un contrôle judiciaire serait contraire aux objets de l'alinéa 22c) du *Code*, à savoir que les décisions du Conseil sont définitives, ainsi qu'au principe du règlement rapide des conflits de travail, qui constitue l'un des fondements de la législation du travail au Canada.

[11] Le Conseil ne souscrit pas non plus à l'argument de l'employeur selon lequel la suspension de l'exécution de la décision éviterait aux parties un gaspillage inutile et non productif de ressources. Une telle prétention ne peut l'emporter sur la nécessité absolue pour le Conseil de statuer sur les affaires dont il est saisi de manière définitive et sans faire attendre les parties.

[12] L'employeur prétend également qu'une suspension empêcherait une prolifération de recours en attendant que soit connue l'issue de la demande de contrôle judiciaire. Il est un principe établi depuis longtemps au Conseil que les dispositions du *Code* doivent être appliquées telles quelles, à moins que la Cour n'en décide autrement. Le Conseil est tenu d'appliquer les processus définis par la loi, à moins qu'il existe des raisons contraires de procéder de la sorte.

[13] Accordingly, the reconsideration panel does not grant the employer's application for an interim order staying *Brink's Canada Limited, supra*, and hereby expressly dismisses it.

IV - The Application for Reconsideration

[14] Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) provides the usual grounds for reconsidering a Board decision:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[15] In its submissions, the employer raises seven reasons for reconsideration of the decision of the panel under review, which it argues come within these parameters. These will be reviewed in turn.

IV.1 - Consideration of Hearsay Evidence

[16] The employer argues that contrary to section 119 of the *Code*, the original panel erroneously admitted and relied on the hearsay evidence of one of the union's witnesses. That witness had testified that during a telephone conversation on September 12, 2001, with the conciliation officer, the union was allegedly informed that the employer was not prepared to move from its position that clause 6 - the no reprisal clause - be included in the return-to-work protocol or agree to allow the employees back-to-work.

[17] The employer states that without this evidence, the original panel would have been unable to conclude that an impasse had been reached. It states that there are valid labour relations reasons why the provisions of

[13] En conséquence, le banc de révision ne rendra pas d'ordonnance provisoire suspendant l'exécution de la décision rendue dans l'affaire *Brink's Canada Limited*, précitée, et la demande de l'employeur est dès lors expressément rejetée par les présentes.

IV - La demande de réexamen

[14] L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) précise les circonstances qui donnent généralement matière à réexamen d'une décision du Conseil:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[15] Dans ses observations, l'employeur invoque sept moyens à l'appui de sa demande de réexamen de la décision du banc initial, lesquels moyens, soutient-il, coïncident avec les paramètres qui viennent d'être énoncés. Le banc de révision entend se pencher sur chacun de ces moyens.

IV.1 - La preuve par oui-dire

[16] L'employeur soutient que, contrairement aux dispositions de l'article 119 du *Code*, le banc initial a admis et utilisé à tort la preuve par oui-dire de l'un des témoins du syndicat. Ce témoin avait affirmé s'être entretenu par téléphone avec le conciliateur le 12 septembre 2001 et avoir été informé que l'employeur insistait pour que la clause 6 - l'interdiction de représailles - soit incluse dans le protocole de retour au travail, et qu'il ne permettait pas aux employés de retourner au travail.

[17] L'employeur affirme que, n'eût été cette preuve, le banc initial aurait été incapable de conclure que les négociations avaient abouti à une impasse. Il soutient que c'est pour des raisons valables fondées sur les

section 119 of the *Code* do not allow the evidence of conciliation officers to be considered at Board hearings, and that the panel committed an error of law and policy when it admitted and relied on hearsay evidence respecting what the conciliation officer had indicated. Further, the employer alleges that the panel violated a principle of natural justice when, after it accepted the hearsay evidence of the union, it denied the employer the opportunity to cross-examine the conciliator. Lastly, the employer states that the Board, in accepting the hearsay evidence, failed to consider the credibility of the union's witness whose hearsay evidence was admitted.

[18] The union argues that not only does the panel have the power to receive and accept such evidence as it sees fit, but in this case the alleged hearsay evidence was not the only evidence that the original panel had before it to decide that the parties had reached an impasse on September 12, 2001. Both union witnesses testified that on September 10, 2001, they were advised by representatives of the employer that there would be no further compromise by the employer concerning the back-to-work protocol. As well, the employer's witness, Mr. Hecht, confirmed in cross-examination that by the end of the day on September 10, 2001, the employer was not prepared to execute a return-to-work protocol that did not contain a no reprisal clause in some form or another.

[19] With respect to the employer's entitlement to cross-examine the conciliator, the union argues that there was no need for the employer to cross-examine the conciliator because he had not been examined in chief. Additionally, it is submitted that the union's case did not rest on the truth of the conciliator's comments. Finally, it was noted that the employer had had ample opportunity to cross-examine the witness who had indicated that the conciliator had made the comments in question to him.

[20] There are several reasons why the arguments based on the alleged misuse of hearsay evidence by the panel under review must be rejected. The first of these is that the panel was free to consider hearsay evidence if it so chose. Section 16(c) of the *Code* provides that the Board may receive and accept such evidence that in its discretion it sees fit, whether admissible in a court of law or not. In the case of hearsay evidence, the Board may accept it and assign it whatever weight is appropriate. While section 119 of the *Code* does

relations de travail que les dispositions de l'article 119 du *Code* ne permettent pas l'utilisation du témoignage des conciliateurs, et que le banc a commis une erreur de droit et de principe lorsqu'il a admis et utilisé la preuve par ouï-dire relative aux propos tenus par le conciliateur. L'employeur prétend en outre que le banc a transgressé un principe de justice naturelle quand, après avoir accepté la preuve par ouï-dire du syndicat, il a refusé à l'employeur l'autorisation de contre-interroger le conciliateur. En dernier lieu, l'employeur affirme que le Conseil a fait défaut de s'interroger sur la crédibilité du témoin du syndicat dont il a accepté la preuve par ouï-dire.

[18] Le syndicat soutient d'une part que le banc est habilité à recevoir et à accepter la preuve qu'il juge indiquée, et d'autre part que, dans l'affaire qui nous occupe, la prétendue preuve par ouï-dire n'était pas la seule preuve dont disposait le banc initial pour en arriver à la conclusion que les négociations avaient abouti à une impasse le 12 septembre 2001. Les deux témoins du syndicat ont affirmé que les représentants de l'employeur ont été informés, le 10 septembre 2001, que l'employeur n'entendait pas faire aucun autre compromis sur la question du protocole de retour au travail. En outre, le témoin de l'employeur, M. Hecht, a confirmé, durant son contre-interrogatoire, qu'à la fin de la journée le 10 septembre 2001 l'employeur n'était absolument pas disposé à signer un protocole de retour au travail dans lequel on ne retrouverait pas une interdiction de représailles quelconque.

[19] En ce qui concerne le droit de l'employeur de contre-interroger le conciliateur, le syndicat soutient que cela n'était pas nécessaire, car le conciliateur n'avait pas été soumis à un interrogatoire principal. De plus, la défense du syndicat ne reposait pas sur la véracité des observations du conciliateur. En dernier lieu, le syndicat fait observer que l'employeur a eu la possibilité de contre-interroger le témoin, qui avait indiqué que c'est avec lui que le conciliateur s'était entretenu au téléphone.

[20] Les arguments de l'employeur fondés sur l'utilisation prétendument abusive, par le banc initial, de la preuve par ouï-dire doivent être rejetés, et cela, pour plusieurs raisons. La première est que le Conseil avait le droit de tenir compte de la preuve par ouï-dire si bon lui semblait. L'alinéa 16c) du *Code* prévoit que le Conseil peut recevoir et accepter les témoignages qu'à son appréciation il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice. Dans le cas de la preuve par ouï-dire, le Conseil peut accepter le témoignage et

indicate that the conciliator is not compellable as a witness, that section does not indicate that evidence respecting things said or actions taken by a conciliator may never be the subject of testimony.

[21] More importantly, however, in the instant matter, the hearsay evidence, while mentioned in the original panel's decision, was not in fact, a factor that determined its decision. The decision indicates that while the Board recited the hearsay evidence, its conclusion that an impasse had developed in collective bargaining was based upon its own consideration of the interaction between the parties.

[22] The original panel determined that in order to find a breach of the duty to bargain in good faith, it had to find that a party had bargained an unreasonable demand to an impasse. The original panel reviewed the content of the various proposals for a return-to-work protocol that had passed between the parties "to determine whether the employer's proposals were illegal or contrary to public and labour relations policy" (at paragraph 58). Before conducting this review, the panel noted, at paragraph 64, that negotiations had ground to a halt by July 17, 2001, with respect to the return-to-work protocol, particularly the provisions relating to those persons who had crossed the picket lines. It also noted, at paragraph 65, that while the employer continued to come forth with various versions of the return-to-work protocol, "the employer continued to press for security or protection for the employees who crossed the picket lines."

[23] The panel further found, at paragraphs 67 and 68, that the employer's September 10, 2001 proposal removed protection for replacement workers, but maintained protection for those who crossed the picket lines in the areas of superseniority, continued service, and the no reprisal clause. The employer's final version of the proposal, tabled later the same day, removed superseniority and continued service provisions, but maintained the no reprisal clause. The panel then noted as follows:

l'apprécier comme bon lui semble. Si l'article 119 du *Code* précise bien que les conciliateurs ne peuvent être contraints de déposer dans une action, on n'y trouve en revanche aucune indication qu'il est interdit de témoigner au sujet des propos tenus ou des mesures prises par un conciliateur.

[21] Cela dit, dans l'affaire qui nous occupe, ce qui importe surtout c'est que, même si mention est faite de la preuve par ouï-dire dans la décision initiale, le banc n'a pas tenu compte de cette preuve dans les faits pour rendre sa décision. Il s'est appuyé sur sa propre analyse de la relation entre les parties pour arriver à la conclusion que les négociations collectives s'étaient soldées par une impasse.

[22] Le banc initial a déterminé que, pour conclure à un manquement au devoir de négocier de bonne foi, il était nécessaire d'arriver à la conclusion que l'une des parties avait formulé une demande déraisonnable dont la négociation s'était soldée par une impasse. Le banc initial a examiné les diverses propositions de protocole de retour au travail que les parties se sont échangées «pour déterminer si celles de l'employeur étaient illégales ou contraires à l'ordre public ou aux principes qui sous-tendent les relations du travail.» (au paragraphe 58). Avant de procéder à cet examen, le banc a fait observer, au paragraphe 64, qu'aucun progrès n'avait été réalisé, en date du 17 juillet 2001, sur la question du protocole de retour au travail, et plus particulièrement, sur la clause relative aux employés qui avaient franchi les lignes de piquetage. Il a également fait observer, au paragraphe 65, que, même si l'employeur est revenu à la charge en proposant différentes versions du protocole de retour au travail, «[il] a continué d'insister sur la sécurité ou la protection des employés qui avaient franchi les lignes de piquetage.»

[23] Le banc a en outre constaté, aux paragraphes 67 et 68, que, dans la proposition déposée par l'employeur le 10 septembre 2001, l'employeur a retiré la disposition visant à assurer la protection des travailleurs de remplacement, mais a maintenu les mesures de protection prévues à l'égard de ceux qui avaient franchi les lignes de piquetage, à savoir, l'ancienneté privilégiée, la non-interruption des années de service et la clause interdisant les représailles. La version finale de la proposition de l'employeur, déposée plus tard le même jour, ne renfermait plus de clauses relatives à l'ancienneté privilégiée et aux années de service, alors que celle interdisant la prise de représailles s'y trouvait toujours. Le banc initial a alors fait observer ce qui suit:

[69] The Board has carefully reviewed the foregoing and finds that, while the employer attempted to create an illusory sense of movement, in reality, there were neither movement nor any real intention to move from its position of obtaining some form of protection for the strike breakers. ...

(Brink's Canada Limited, supra, pages 24; and 22)

[24] At paragraphs 70 and 71, the panel states that later the same day, the union rejected the inclusion of the no reprisal clause, the last remaining issue, and advised the employer that it intended to hold a ratification vote on September 11, 2001. The union confirmed its position to the employer in writing the next day and again on September 12, 2001. The panel found that:

[73] Despite all of the above efforts of the union, the employer nevertheless maintained its same position and insistence upon the inclusion of clause 6 - the no reprisal protection for the line crossers - as of September 12, 2001, with no indication that it had any intention to move from this position.

(Brink's Canada Limited, supra, pages 24-25; and 22)

[25] The Board then concluded at paragraph 74:

[74] The Board is thus satisfied that as of September 12, 2001, the parties had reached an impasse. ...

(Brink's Canada Limited, supra, pages 25; and 23)

[26] In reaching this conclusion, no mention was made of the hearsay evidence respecting the conciliator's view of the status of negotiations. The panel's conclusion that an impasse had been reached as of September 12, 2001 appears to have been based solely on the evidence of the conduct of the parties: (a) on September 10, 2001, the employer advanced its final offer, which included the no reprisal clause, it being the only outstanding issue; (b) despite being advised by the union on September 10, 11 and 12, 2001 that the union would not accept that proposal, the employer made no further attempts to reach a settlement of the return-to-work protocol.

[27] Since the hearsay evidence of the conciliation officer was not a factor considered by the original panel in concluding that the parties had reached an impasse, little if any weight was given to the conciliator's statement, other than the panel included it in the

[69] Le Conseil, après avoir soigneusement examiné ce qui précède, conclut que, bien qu'il ait tenté de donner l'impression qu'il modifiait sa position, l'employeur n'en a en réalité rien fait et il n'avait pas non plus l'intention d'abandonner la condition selon laquelle les briseurs de grève devaient bénéficier d'une certaine forme de protection...

(Brink's Canada Limited, précitée, pages 24; et 22)

[24] Aux paragraphes 70 et 71, le banc indique qu'un peu plus tard au cours de la même journée le syndicat a rejeté la clause interdisant les représailles, le seul point sur lequel les négociations achoppaient, et qu'il a informé l'employeur de son intention de tenir un vote de ratification le 11 septembre 2001. Le syndicat a écrit à l'employeur le lendemain, et à nouveau le 12 septembre 2001, pour réitérer son point de vue. Le banc initial en est arrivé à la conclusion suivante:

[73] En dépit de tous les efforts susmentionnés du syndicat, l'employeur a maintenu sa position et insisté pour que la clause 6 - la protection contre les représailles pour les employés ayant franchi les lignes de piquetage - soit incluse au 12 septembre 2001, sans exprimer quelque intention que ce soit de modifier sa position.

(Brink's Canada Limited, précitée, pages 24-25; et 22)

[25] Le Conseil a dès lors conclu ce qui suit, au paragraphe 74:

[74] Le Conseil est donc convaincu que, au 12 septembre 2001, les négociations étaient parvenues à une impasse...

(Brink's Canada Limited, précitée, pages 25; et 23)

[26] En arrivant à cette conclusion, le banc n'a fait nulle mention de la preuve par ouï-dire relative aux remarques du conciliateur concernant l'état des négociations. Il appert que la conclusion du banc selon laquelle les parties étaient parvenues à une impasse le 12 septembre 2001 était fondée uniquement sur la preuve relative à la conduite des parties, c'est-à-dire: a) le dépôt, le 10 septembre 2001, de l'offre finale de l'employeur renfermant la clause d'interdiction de représailles, l'unique point sur lequel les négociations achoppaient; et b) le fait que, après avoir été informé du rejet de cette proposition par le syndicat les 10, 11 et 12 septembre 2001, l'employeur n'a présenté aucune autre proposition pour tenter de régler la question du protocole de retour au travail.

[27] Puisque le banc initial n'a pas tenu compte de la preuve par ouï-dire pour en arriver à la conclusion que les négociations étaient parvenues à une impasse, c'est donc dire que nulle importance n'a été accordée à la déclaration du conciliateur, si ce n'est que le banc l'a

sequence of events appearing at paragraphs 7 to 34 of the decision. It is also noteworthy that the employer's submissions filed in support of its reconsideration application do not indicate that it objected to the introduction of the hearsay evidence at the time nor that its cross-examination in respect of the objected testimony was improperly restricted. Therefore, the employer's contention that the original panel substantially based its decision on the hearsay evidence in concluding that it had negotiated the return-to-work protocol to impasse is inaccurate. Rather, it appears that the panel gave minimal weight or no weight at all to the hearsay evidence.

[28] In view of the reconsideration panel's conclusion that little or no weight was given to the hearsay evidence, it is fair to say that the original panel's conclusion would not have been affected by cross-examination of the conciliator on the point. Additionally, the union witnesses could have been cross-examined. Therefore, this argument is without merit.

IV.2 - Failure of Opportunity to Respond to Recent Case Law

[29] The employer argues that its natural justice right to know the case it had to meet was violated when the panel placed significant reliance on the definition of "impasse" contained in an Alberta Labour Relations Board decision to decide that an impasse had occurred; namely in *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401* (2002), 81 CLRBR (2d) 195.

[30] The union takes the position that labour boards often rely upon recent cases of other boards and cases that have not been relied upon by either party. The union argues that the original panel was not relying on the Alberta Labour Relations Board's decision for a new principle, but seeking to demonstrate a similarity with one of the decisions relied upon by the employer during the hearing.

insérée dans son récit des événements, aux paragraphes 7 à 34 de la décision. Il convient également d'attirer l'attention sur le fait que, dans les observations soumises à l'appui de la demande de réexamen, on ne dit pas que l'employeur s'est opposé à l'introduction de la preuve par oui-dire le moment venu, ni que des restrictions inacceptables lui ont été imposées lors du contre-interrogatoire du témoin. En conséquence, l'employeur ne saurait prétendre que le banc initial s'est appuyé dans une large mesure sur la preuve par oui-dire pour en arriver à la conclusion qu'il avait négocié le protocole de retour au travail jusqu'à ce que les parties parviennent à une impasse. Il apparaît plutôt que le banc initial n'a accordé à peu près aucune importance, si tant est qu'il en ait accordé, à l'ensemble de la preuve par oui-dire.

[28] Le banc de révision ayant conclu que le banc initial avait accordé peu ou point d'importance à la preuve par oui-dire, on peut affirmer sans se tromper que la conclusion du banc initial aurait été la même si le conciliateur avait été soumis à un contre-interrogatoire. Au surplus, l'employeur aurait pu contre-interroger les témoins du syndicat. Pour ces motifs, le banc de révision conclut que l'argument de l'employeur n'est pas fondé.

IV.2 - Le défaut d'accorder la possibilité de formuler des observations au sujet de la jurisprudence récente

[29] L'employeur soutient qu'il a été privé de son droit de justice naturelle d'être informé des accusations qui pesaient contre lui quand le banc initial s'est référé dans une large mesure à la définition du terme «impasse» tirée d'une décision de la commission des relations du travail de l'Alberta, à savoir la décision rendue dans l'affaire *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401* (2002), 81 CLRBR (2d) 195, pour trancher la question de savoir s'il y avait eu impasse.

[30] Le syndicat fait valoir que les commissions des relations du travail s'appuient fréquemment sur des décisions récentes d'autres conseils et commissions, ainsi que sur des affaires que ni l'une ni l'autre des parties n'a invoquées. Il soutient que le banc initial a fait sienne la décision de la commission des relations du travail de l'Alberta dans le but non pas de justifier l'application d'un nouveau principe, mais de démontrer qu'il existait une similitude avec l'une des décisions citées par l'employeur au cours de l'audience.

[31] A careful review of the panel's decision indicates that the panel under review did not rely upon the *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401*, *supra*, definition of impasse as a binding precedent nor as a substantive basis to make its finding of an unfair labour practice. It considered the Alberta Board's decision as merely an illustrative case from another jurisdiction that was consistent both with its finding and with the Board's previous jurisprudence. Additionally, the panel under review referred to the analysis of the *Westfair* case, but it did not indicate that the decision as such was binding upon it. The panel states, after quoting from *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401*, *supra*:

[92] The CLRB has also reviewed this issue in *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209; and 3 CLRBR (NS) 75 (CLRB no. 419). This decision was the original decision of the Board that preceded *Eastern Provincial Airways Limited (448)*, *supra*. While the previously cited decision focused more on the issue of superseniority, this particular decision directly addressed the issue of the "no reprisal" clause in the context of bad faith bargaining and pushing that issue to an impasse. **The Board essentially maintained the same position as the one outlined above by the Alberta Labour Relations Board [in *Westfair Foods Ltd.*]. The CLRB found that such a clause constitutes an interference with internal union affairs and, thus, becomes illegal and tantamount to bad faith bargaining if pushed to an impasse. ...**

[93] On the basis of the above analysis, the Board is of the view that, while the tabling of a "no reprisal" clause is not in and of itself illegal or improper, however, if and when an employer negotiates this issue until it reaches an impasse and prolongs the strike on the basis of this issue, then such conduct does become improper and constitutes bargaining in bad faith, contrary to section 50(a) of the *Code*.

(*Brink's Canada Limited*, *supra*, pages 32-34; and 29-30; emphasis added)

[32] The crux of the issue is whether the employer was at all times aware of the issues, the case it had to meet and had full opportunity to present its evidence and arguments. In view of the above considerations, the reconsideration panel is of the view that the employer

[31] Un examen attentif de la décision du banc indique que celui-ci n'a pas considéré la définition d'impasse tirée de la décision rendue dans *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401*, précité, comme un précédent faisant autorité, ni ne lui a attribué une importance significative pour conclure à l'existence d'une pratique déloyale de travail. Le banc initial a juste utilisé la décision rendue par un autre tribunal, en l'occurrence la commission des relations du travail de l'Alberta, pour montrer qu'elle cadrerait avec sa propre conclusion ainsi qu'avec la jurisprudence antérieure du Conseil. En outre, si le banc initial a fait référence à l'analyse que l'on retrouve dans *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401*, précité, il n'a pas indiqué que sa décision à proprement dire en découlait obligatoirement. Après avoir cité un passage tiré de la décision *Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401*, précité, le banc initial fait observer ce qui suit:

[92] Le CCRT a examiné cette question également dans l'affaire *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209; et 3 CLRBR (NS) 75 (CCRT n° 419). Dans cette affaire, le Conseil a rendu la décision initiale qui a précédé l'affaire *Eastern Provincial Airways Limited (448)*, précitée. Si la décision précédemment citée portait davantage sur la question de l'ancienneté privilégiée, cette décision en particulier abordait directement la question de la clause interdisant les représailles dans le contexte de négociations de mauvaise foi et de l'insistance d'une partie ayant provoqué une impasse. **Le Conseil a maintenu essentiellement la même position que celle qui avait été exposée précédemment par la commission des relations du travail de l'Alberta [dans l'affaire *Westfair Foods Ltd.*]. Le CCRT a conclu qu'une telle clause constituait une ingérence dans les affaires internes du syndicat et que, par conséquent, elle était illégale et revenait à négocier de mauvaise foi si elle menait à une impasse...**

[93] Compte tenu de l'analyse qui précède, le Conseil est d'avis que, bien que la présentation d'une clause interdisant les représailles ne soit pas en soi illégale ou irrégulière, lorsqu'un employeur négocie cette question au point de mener les négociations à une impasse et de prolonger la grève, son comportement devient inacceptable et revient à négocier de mauvaise foi, contrairement à l'alinéa 50a) du *Code*.

(*Brink's Canada Limited*, précitée, pages 32-34; c'est nous qui soulignons)

[32] Le noeud de l'affaire concerne la question de savoir si, à tous moments, l'employeur était au courant des questions, des accusations qui pesaient contre lui, et s'il a eu la possibilité de présenter sa preuve et ses arguments. Compte tenu de l'examen qui précède, le

was aware of the relevant issues, that it did in fact have those opportunities and that no natural justice issue arises.

IV.3 - Failure to Provide the Notice of Hearing to Employees Who Worked During the Strike

[33] According to the employer, the panel under review violated a principle of natural justice when it failed to give notice of the union's application to bargaining unit employees who continued to work during the strike and who were, in the employer's opinion, adverse in interest to the union.

[34] The union argues that it is too late for the employer to bring up the issue of providing notice of the application to the bargaining unit employees who continued to work during the strike as it could have, but did not, raise this issue before the hearing. It argues in the alternative that the rights that the employer alleges were affected by the application are the rights of the employees to continue as members of the union; this situation does not entitle them to notice. If these employees were adverse in interest to the union at all, it is only in relation to the regulation of their membership, which is an internal union matter with which the Board should not interfere.

[35] In *Okanagan Helicopters Ltd. v. Canadian Helicopter Pilots' Assn.*, [1986] 2 F.C. 56; (1985), 64 N.R. 135; and 86 CLLC 14,007 (C.A., A-24-85), the Federal Court of Appeal made it clear that the failure to give notice to an interested party renders a decision voidable, but only if that party seeks to have the decision set aside:

The only serious questions which arise on such review are those resulting from the failure of the Board to give notice of the proceedings leading to its ruling of December 21, 1984 to those members of the bargaining unit who had elected, under article 2.03 of the collective agreement, to opt out of dues check off.

It was suggested in argument that the question of the absence of notice to the dissenting employees was not properly before us at all and therefore should not be considered. The argument proceeds in two steps:

1. **The employer, who initiated the section 28 application, has no interest in and therefore cannot be heard to argue the absence of notice.**

banc de révision estime que l'employeur était au courant des questions en cause, qu'il a bel et bien eu la possibilité de présenter sa preuve et ses arguments et qu'aucun principe de justice naturelle n'a été transgressé.

IV.3 - Le défaut de communiquer l'avis d'audience aux employés ayant travaillé durant la grève

[33] L'employeur affirme que le banc initial a transgressé un principe de justice naturelle en ne communiquant pas la demande du syndicat aux membres de l'unité de négociation qui ont continué de travailler durant la grève et qui, à ses dires, avaient des intérêts différents de ceux du syndicat.

[34] Le syndicat fait valoir que la question de la communication de l'avis aux membres de l'unité de négociation qui ont continué de travailler durant la grève aurait pu être soulevée avant l'audience et qu'il est désormais trop tard pour le faire. Le syndicat soutient subsidiairement que les droits qui auraient censément été brimés sont les droits des travailleurs de continuer d'appartenir au syndicat et que cette situation ne leur donne pas droit à un avis. Si ces travailleurs ont des intérêts différents de ceux du syndicat, le cas échéant, c'est seulement en ce qui concerne leur appartenance à un syndicat, et il s'agit là d'une affaire interne dans laquelle le Conseil devrait se garder d'intervenir.

[35] Dans l'affaire *Okanagan Helicopters Ltd. c. Association canadienne des pilotes d'hélicoptères*, [1986] 2 C.F. 56; (1985), 64 N.R. 135; et 86 CLLC 14,007 (C.A., n° A-24-85), la Cour d'appel fédérale a indiqué clairement que le défaut d'aviser une tierce partie est un motif valable d'annulation d'une décision, mais seulement à la demande de cette partie:

Les seules questions sérieuses que soulève cet examen tiennent au fait que les membres de l'unité de négociation qui avaient choisi, en vertu de l'article 2.03 de la convention collective, de ne pas verser de cotisations, n'avaient pas été avisés par le Conseil des procédures qui ont abouti à sa décision datée du 21 décembre 1984.

On a laissé entendre au cours des plaidoiries que la question de l'absence de l'avis aux employés dissidents ne nous avait pas été régulièrement soumise et qu'elle ne devait donc pas être examinée. Cet argument comprend deux volets:

1. **L'employeur, qui a introduit la demande fondée sur l'article 28, n'est pas touché par l'absence d'avis et ne peut donc pas présenter d'arguments sur cette question.**

2. The dissenting employees have standing only as intervenors and therefore cannot raise a question which is peculiar to them only.

I am prepared to concede the first step. **The proposition that a denial of natural justice, caused by a failure to notify an interested person of proceedings by which his rights may be affected, results in the ensuing decision being voidable at the instance only of that person seems to me to be sound. Indeed to hold the contrary could lead to the absurdity of a decision being set aside on those grounds at the instance of the very person whose duty it was to give the notice in question.**

(pages 64; 140; and 12,039-12,040; emphasis added)

[36] In the instant matter, the bargaining unit employees have not requested that the decision of the original panel be reconsidered, nor have they raised the issue of notice. Accordingly, the employer does not have standing to ask in their place that the panel's decision be set aside on these grounds.

IV.4 - Failure to Consider Relevant Evidence

[37] The employer contends that relevant evidence was not taken into consideration by the Board and that such evidence may have resulted in a different decision than the one that was rendered. Specifically, the employer argues that the union's witness stated that he could not have accepted the employer's proposal that it would not be responsible for collecting fines levied on union members, because it was contrary to the union's by-laws and constitution. However, the union's counsel later made a statement in the course of the hearing that the union would not have violated its constitution and by-laws had it agreed to exempt the employer from collecting any fines imposed on its members. The employer states that this admission is evidence that it is the union that negotiated the back-to-work protocol to impasse. Thus, there may never have been an impasse had the union agreed to a condition exempting the employer from collecting fines imposed on the members.

[38] The union labels this argument as a "red herring" as it is a violation of the Teamsters' constitution for its members to cross the picket line. The employer's insistence on a no reprisal clause to protect the members who chose to work during the strike was interference with an internal union matter.

2. Les employés dissidents n'ont que le statut d'intervenant et ne peuvent donc pas soulever une question qui les concerne exclusivement.

Je suis disposé à admettre le premier volet de l'argument. **J'estime fondé l'argument selon lequel, lorsqu'il y a déni de justice naturelle parce qu'une personne intéressée n'a pas été avisée de procédures susceptibles de toucher ses droits, seule cette personne peut demander l'annulation de la décision découlant de ces procédures. En fait, soutenir le contraire aboutirait à la situation aberrante où une décision serait annulée pour le motif susmentionné à l'instance de la personne même qui était tenue de donner l'avis en question.**

(pages 64; 140; et 12,039-12,040; c'est nous qui soulignons)

[36] Dans l'affaire qui nous occupe, les membres de l'unité de négociation n'ont pas demandé le réexamen de la décision du banc initial ni n'ont soulevé la question de la communication de l'avis. En conséquence, l'employeur n'a pas qualité pour demander à leur place que la décision du banc soit annulée en invoquant ces moyens.

IV.4 - Le défaut de prendre en considération la preuve pertinente

[37] L'employeur soutient que le Conseil a fait défaut de prendre en considération la preuve pertinente, laquelle aurait pu l'inciter à rendre une décision différente. L'employeur insiste sur le fait que le témoin du syndicat a déclaré qu'il n'aurait pas pu accepter la proposition dans laquelle l'employeur refusait de percevoir les amendes imposées aux syndiqués, parce qu'elle allait à l'encontre du règlement et des statuts du syndicat. Or, le procureur du syndicat a indiqué ultérieurement à l'audience que le syndicat n'aurait pas contrevenu à ses propres statuts et règlements s'il avait accepté de dispenser l'employeur de l'obligation de percevoir les amendes imposées aux membres, le cas échéant. L'employeur affirme que cet aveu est bien la preuve que le syndicat est à l'origine de l'impasse dans laquelle est parvenue la négociation du protocole de retour au travail. En conséquence, il n'y aurait peut-être jamais eu d'impasse si le syndicat avait accepté de dispenser l'employeur de l'obligation de percevoir les amendes imposées aux membres.

[38] Le syndicat qualifie cet argument de «faux fuyant» étant donné que les statuts des Teamsters interdisent aux membres de franchir les lignes de piquetage. L'insistance de l'employeur à inclure une interdiction de représailles visant à protéger les syndiqués qui ont décidé de continuer de travailler durant la grève était de l'ingérence dans les affaires internes du syndicat.

[39] A review of the original panel's decision shows that its decision was founded on whether the employer's insistence on the clause constituted an unreasonable demand incompatible with the objectives of the *Code*, and not on whether the union's agreement to the employer's proposal was consistent with its constitution and by-laws.

[40] Furthermore, the employer concedes that this so-called admission is not a new fact, but was put to the original panel. The original panel was free to consider all the evidence and weighed it to the degree that it considered appropriate. The role of a reconsideration panel does not include that of reconsidering the weighing of the evidence before the original panel, absent some clear error. The original panel was not required to record in its decision all the evidence received and its deliberations on every point, merely the points on which it principally relied in coming to its decision.

IV.5 - Error of Law in Drawing the Wrong Conclusion Concerning a Bargaining Impasse

[41] The employer contends that the original panel erred in law when it concluded that negotiating the no reprisal clause to impasse and prolonging a strike on that basis was bargaining in bad faith. The employer argues that it engaged merely in hard bargaining, and the panel did not assess the total collective bargaining picture. The employer maintains that Board decisions have blurred the distinction between hard bargaining and bad faith bargaining to the point that it is impossible for parties to distinguish between the two.

[42] The union states that this same argument was put to the original panel. The panel's conclusion that the employer had bargained in bad faith is a clear rejection of the employer's argument.

[43] It is the reconsideration panel's view that the original panel, in its analysis, considered the reasonableness of the employer's proposal within the context of the entire bargaining process. Since the complaint focussed on the reasonableness of a clause that the employer was insisting be included in the back-to-work protocol, the panel was forced to look at the content of the various proposals that passed between the

[39] Un examen de la décision du banc initial montre que cette décision était fondée sur la question de savoir si l'insistance de l'employeur à exiger l'inclusion de la clause d'interdiction de représailles constituait une demande déraisonnable non compatible avec la réalisation des objectifs du *Code*, et non si l'acceptation de la proposition de l'employeur par le syndicat cadrait avec les statuts et règlements de ce dernier.

[40] De plus, l'employeur admet que ce prétendu aveu ne constitue pas un fait nouveau, car il a été fait devant le banc initial. Celui-ci avait le droit de prendre en considération la totalité de la preuve et de lui accorder l'importance qu'il jugeait indiquée. Il n'appartient pas à un banc de révision de remettre en question l'appréciation de la preuve par le banc initial, en l'absence d'une erreur manifeste. Le banc initial n'était pas obligé de consigner dans sa décision tous les éléments de preuve reçus ainsi que tous les facteurs examinés, mais bien juste ceux sur lesquels il s'était appuyé en grande partie pour en arriver à sa décision.

IV.5 - L'erreur de droit résultant de la conclusion erronée concernant l'existence d'une impasse

[41] L'employeur soutient que le banc initial a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu qu'en poursuivant la négociation de l'interdiction de représailles jusqu'à en arriver à une impasse et en prolongeant de ce fait la grève l'employeur avait négocié de mauvaise foi. L'employeur affirme qu'il a tout juste mené des négociations serrées et que le banc initial a fait défaut d'apprécier le contexte général des négociations collectives. L'employeur prétend que les décisions du Conseil ont estompé la distinction qui existe entre négociations serrées et négociations de mauvaise foi, au point où il est devenu impossible pour les parties de faire la différence entre les deux.

[42] Le syndicat affirme que l'employeur a déjà fait valoir cet argument devant le banc initial. En concluant que l'employeur avait négocié de mauvaise foi, il est clair que le banc du Conseil a rejeté l'argument de l'employeur.

[43] Le banc de révision est d'avis que le banc initial s'est interrogé, dans le cadre de son analyse, sur l'acceptabilité de la proposition de l'employeur dans le contexte global du processus de négociation. Étant donné que la plainte portait sur l'acceptabilité d'une clause que l'employeur tenait absolument à inclure dans le protocole de retour au travail, le banc a été obligé d'examiner les diverses propositions que les parties se

parties at each stage of the negotiations. The panel was careful not to judge the reasonableness of the parties' positions during the negotiations, except as required to determine whether the specific clause itself was unreasonable by labour relations standards and whether the employer's insistence on the inclusion of that clause caused the parties to arrive at an impasse. This is in accordance with Board practice in similar cases. For example, in *Maritime Employers Association*, [1999] CIRB no. 26; and 2000 CLLC 220-014, the Board stated:

[48] ... The duty to bargain must be assessed not only in terms of the actions taken during negotiations, such as, notice to bargain, tabling of demands, meetings, and exchanges of documents, but also on the basis of intent and the planned or likely impact of such actions.

[49] It is not the Board's responsibility to determine the reasonableness or the fairness of the parties' bargaining positions. Nor should proceedings before the Board be a substitute for the process whereby each party finds a middle ground or replace the balance of power between them and their relative economic strengths. The Board's role is to impose sanctions for illegal acts or acts that contravene acceptable standards in the context of free collective bargaining.

(pages 15; and 143,157-143,158)

[44] The difference between hard bargaining and bad faith bargaining is for the Board to assess, given all the circumstances of the case. *Maritime Employers Association*, *supra*, expressed the Board's role in these terms:

[51] Distinguishing between hard bargaining and bad faith bargaining is just as complex a matter as the negotiations themselves. Thus, not only must the Board consider the actions of the parties, the proposals put forward and the quality of the discussions, but it must also weigh the maturity and the evolution of the labour relations between the parties.

(pages 15; and 143,158)

[45] In its decision, the original panel reviewed labour relations jurisprudence and concluded, at paragraph 93, that while the type of no reprisal clause sought by the employer was not "in and of itself illegal or improper," when combined with other circumstances, such as negotiating such a clause to an impasse and prolonging a strike on the basis of this issue, such a conduct was in violation of the *Code*.

sont échangées à chaque étape du processus de négociation. Le banc s'est gardé d'apprécier le bien-fondé des points de vue exprimés par les parties durant les négociations, sauf dans la mesure nécessaire pour déterminer si la clause particulière était déraisonnable sur le plan des relations de travail et si l'insistance de l'employeur à inclure cette clause avait mené les parties à une impasse. C'est ainsi que le Conseil procède habituellement quand il est appelé à statuer sur des affaires semblables. Par exemple, dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, [1999] CCRI n° 26; et 2000 CLLC 220-014, le Conseil a fait observer ce qui suit:

[48] ... L'obligation de négocier doit s'apprécier non seulement en fonction des gestes posés pendant les négociations, c'est-à-dire, avis de négocier, dépôt des demandes, rencontres, échanges de textes, mais aussi par rapport à l'intention et les effets planifiés ou susceptibles d'être provoqués par ces gestes.

[49] Il n'incombe pas au Conseil de juger du caractère raisonnable ou de la justesse des positions de négociation des parties. Les procédures devant le Conseil ne doivent pas non plus servir à remplacer le processus «que chacun fasse des concessions» ou se substituer au rapport d'équilibre entre les parties et leurs forces économiques relatives. Le rôle du Conseil est de sanctionner les actes illégaux ou contraires aux normes acceptables dans le contexte de négociations libres.

(pages 15; et 143,157-143,158)

[44] C'est au Conseil qu'il appartient d'établir la différence entre négociations serrées et négociations de mauvaise foi, en tenant compte de l'ensemble des circonstances. Dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, précitée, le rôle du Conseil est défini dans les termes suivants:

[51] La distinction entre les négociations serrées et celles de mauvaise foi devient tout aussi complexe que les négociations elles-mêmes. Ainsi, le tribunal doit considérer non seulement les agissements des parties, les propositions mises de l'avant et la qualité des discussions, elle doit aussi peser la maturité et l'évolution des rapports de travail entre elles.

(pages 15; et 143,158)

[45] Dans sa décision, le banc initial passe en revue la jurisprudence régissant les relations de travail et conclut, au paragraphe 93, que l'interdiction de représailles que l'employeur cherchait à faire inclure «m[']était pas en soi illégale ou irrégulière», mais que, lorsqu'on tenait compte des autres circonstances, comme le fait de négocier une clause du genre jusqu'à en arriver à une impasse et de prolonger une grève à cause de cette question, la conduite de l'employeur était contraire aux objectifs du *Code*.

[46] A recent Board decision in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CIRB no. 187, has also taken a similar view:

[43] ... Any issue may be bargained, but certain issues need not be bargained. If the negotiation of an issue to impasse might be inconsistent with the scheme of the statute, or destructive of the system of collective representation and collective bargaining, its negotiation may be resisted by the other party and it will constitute bad faith bargaining if the negotiation of such an issue is then pressed to the point of industrial conflict. ...

(pages 38-39)

[47] Accordingly, the finding that the employer's actions constituted bad faith bargaining was a question of fact for the original panel to decide. The approach the original panel took is consistent with established law and policy, as is evidenced from the decisions cited. While it is true that careful distinctions are required in such circumstances, the decision of the original panel was clear. It will be rare that an employer whose only remaining contract demand is a "no reprisal" provision may negotiate such a "no reprisal" clause to impasse during a strike.

IV.6 - Error of Law in Considering Irrelevant Evidence - Fine Payment Options

[48] The employer argues that the original panel exceeded its jurisdiction by stating that the union's inability to enforce the payment of fines was a factor in deciding that the employer negotiated the matter to an impasse. The union argues that the Board's statement was only a comment, made in obiter, and nothing turned on this comment.

[49] Upon consideration of paragraph 94 of the decision, it appears that it is the employer and not the bargaining agent that raised the issue that its no reprisal demand did not preclude the union from other avenues for disciplining wayward members:

[94] Brink's has argued that its proposal was not a "no reprisal" demand as its final wording did not preclude the

[46] Dans la décision rendue récemment dans l'affaire *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CCRI n° 187, le Conseil a adopté un point de vue semblable:

[43] ... Toute question peut être négociée, mais certaines questions n'ont pas besoin d'être négociées. Si le fait de négocier à l'égard d'une question au point de créer une impasse peut être incompatible avec le régime de la loi ou miner le système de représentation collective et de négociation collective, la partie à laquelle cette revendication est imposée peut s'y opposer et, si les négociations à cet égard se poursuivent et entraînent un conflit de travail, elles constitueront des négociations de mauvaise foi...

(pages 38-39)

[47] En conséquence, la question de savoir si l'employeur a négocié de mauvaise foi est une question de fait qu'il appartenait au banc initial de trancher. Le raisonnement que le banc initial a suivi pour en arriver à sa conclusion est en accord avec le droit et les principes établis, ainsi qu'en témoignent les décisions citées. S'il est vrai qu'il faut s'employer à faire les distinctions qui s'imposent dans des situations de ce genre, la décision du banc initial était en revanche limpide. On verra rarement un employeur, dont la dernière exigence contractuelle est l'inclusion d'une clause d'interdiction de représailles, s'employer à négocier une telle clause jusqu'à ce qu'il y ait impasse lorsque les travailleurs sont en grève.

IV.6 - L'erreur de droit résultant de l'acceptation de la preuve non pertinente - Options liées au paiement d'amendes

[48] L'employeur soutient que le banc initial a outrepassé sa compétence en affirmant qu'il avait tenu compte de l'incapacité du syndicat de faire appliquer la clause sur le paiement des amendes pour conclure que l'employeur avait poursuivi les négociations jusqu'à ce qu'il y ait impasse. Le syndicat soutient que les propos du Conseil se voulaient juste une remarque incidente et qu'il n'y avait pas lieu d'en tenir compte.

[49] Après examen du paragraphe 94 de la décision, il appert au banc de révision que c'est l'employeur, plutôt que le syndicat, qui a fait valoir que l'inclusion de la clause d'interdiction de représailles n'empêchait nullement le syndicat d'utiliser d'autres moyens comme mesures disciplinaires à l'encontre des membres rebelles:

[94] Brink's a fait valoir que sa proposition n'était pas une revendication visant à interdire les représailles puisque, selon

union from levying fines against its members. Admittedly, the employer did not, as in *V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882*, *supra*, specifically state that the union will not impose any penalty, or exercise any reprisal against any employee because he or she worked during the strike. The Board finds, however, that even in the absence of a specific prohibition, the result was nevertheless the same. The employer's argument ignores the reality of the relationship. Without the co-operation of the employer, any fines or penalties imposed by the union are essentially meaningless, as the union is devoid of any mechanism by which to collect and/or enforce payment.

(*Brink's Canada Limited*, *supra*, pages 34; and 31)

[50] The union's ability to fine or expel strikebreakers is a relevant consideration in ensuring a basic level of effectiveness of the bargaining agent and one of several fundamental objectives supported by the *Code*. Paragraph 85 of the original panel's decision states:

[85] The importance of a member's duty to respect a picket line, and the corresponding importance of a union's ability to impose discipline when a member breaks ranks, has been recognized in many past Board decisions. The CLRB reviewed this jurisprudence in *Donna Beaven et al.* (1996), 100 di 96; [1996] 32 CLRBR (2d) 230; and 96 CLLC 220-045 (CLRB no. 1163), as follows:

"The Board has consistently recognized that the union has vital interests in ensuring that its members respect picket lines; see *Tomislav Seselja*, October 19, 1994 (LD 1366):

"The Board accepts the union's explanation, in fact, that **Seselja's offence in crossing the picket line is one of the most heinous offences that a union member can commit** and therefore deserving of severe punishment from an organizational standpoint. The Board therefore has neither the inclination nor the intention to interfere with the amount of the fine or the suspension imposed by the union. ...

(page 6)"

In *Fred J. Solly*, *supra*, the Board referred to the abundant literature dealing with a union's right to discipline a member for the non-respect of picket line:

"One action of a member that evokes a harsh and immediate response from a union is working during a lawful union-sponsored strike. The Supreme Court of the United States has confirmed the Union's right to assess reasonable fines for this action (see *NLRB v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.* 388 U.S. 175; 65 LRRM 2449 (1967) and the voluminous comment on this decision). In Canada expulsion is a common response to crossing a picket line:

son libellé final, il n'était pas interdit au syndicat d'imposer des amendes à ses membres. Il est vrai que, contrairement à ce qui s'est produit dans *V.I. Care Management Ltd. and I.U.O.E., Local 882*, précitée, l'employeur n'a pas indiqué expressément que le syndicat n'imposerait aucune pénalité ou qu'il n'exercerait aucune mesure de représailles contre des employés au motif qu'ils avaient travaillé pendant la grève. Le Conseil conclut cependant que, même en l'absence d'une interdiction expresse, le résultat demeure le même. L'argument de l'employeur ne tient pas compte de la réalité de la relation. En effet, sans la coopération de l'employeur, les amendes ou les pénalités imposées par le syndicat sont essentiellement dénuées de sens puisque le syndicat est dépossédé de tout moyen d'en percevoir le paiement.

(*Brink's Canada Limited*, précitée, pages 34; et 31)

[50] La capacité du syndicat de mettre à l'amende ou d'expulser les briseurs de grève est un facteur dont il convient de tenir compte pour garantir un niveau élémentaire d'efficacité à l'agent négociateur et pour favoriser la réalisation de l'un des objectifs fondamentaux du *Code*. Au paragraphe 85 de sa décision, le banc initial fait observer ce qui suit:

[85] L'importance de l'obligation d'un syndiqué de respecter une ligne de piquetage et l'importance correspondante du pouvoir d'un syndicat d'imposer une mesure disciplinaire au syndiqué qui brise les rangs, ont été reconnues dans nombre de décisions antérieures du Conseil. Le CCRT a examiné cette jurisprudence dans l'affaire *Donna Beaven et autres* (1996), 100 di 96; [1996] 32 CLRBR (2d) 230; et 96 CLLC 220-045 (CCRT n° 1163):

Le Conseil a toujours reconnu les intérêts vitaux du syndicat de s'assurer que ses membres respectent les lignes de piquetage; voir *Tomislav Seselja*, 19 octobre 1994 (LD 1366):

«Le Conseil accepte l'explication du syndicat que **l'infraction commise par M. Seselja, en franchissant la ligne de piquetage, constitue une des infractions les plus odieuses que peut commettre un membre** et qu'elle justifie donc l'imposition d'une sanction sévère du point de vue organisationnel. Aussi, le Conseil n'est pas enclin à modifier le montant d'une amende ou la suspension imposée par le syndicat, et il ne le fera pas...

(page 6; traduction)»

Dans *Fred J. Solly*, précitée, le Conseil a fait référence à l'abondante documentation qui porte sur le droit d'un syndicat d'imposer des mesures disciplinaires à un membre qui ne respecte pas une ligne de piquetage:

«Les syndicats réagissent vivement à l'égard de leurs membres qui travaillent pendant une grève légale qu'ils ont déclenchée. La Cour suprême des États-Unis a confirmé le droit des syndicats d'imposer des amendes raisonnables pour une telle infraction. (Voir *NLRB v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.* 388 U.S. 175; 65 LRRM 2449 (1967) et les longues observations sur cette décision). Au Canada, les employés syndiqués qui franchissent une ligne de piquetage sont généralement exclus du syndicat.

"Unions may be particularly harsh on those members who cross the picket lines erected pursuant to lawful strike activity and return to work. A handful of dissident strike breakers could erode and even break an otherwise successful strike. At the same time, however, while the union interest in maintaining solidarity is understandable and entirely defensible, the individual union member may claim that he has legitimate reasons to dissent. He may content that economic hardship makes his continued support of the strike impossible or that the demands being made by the union are unreasonable or inconsistent with his own personal needs.

It may be that mutual reliance is implicit in every strike, that is, that many employees would hesitate to forego several weeks or months of pay if they knew that their fellow employees were free to cross the picket line and return to work at their pleasure with impunity. A union could argue that it can enforce an employee's agreement to strike on the basis that it has embarked on the strike in reliance of the employee's promise to support it. There is little doubt that if employees were free to return to work during the strike, without fear of being subjected to reasonable discipline for violating the rules and regulations governing their union membership, the union would experience severe difficulty both in maintaining the effectiveness of that particular strike and in mounting similar activity in the future. The power to fine or expel strikebreakers is essential if the union is to continue as an effective bargaining agent. Thus, while the union's interest is best vindicated by disciplining its members for strikebreaking, the public interest is in seeing that such discipline does not exceed what is reasonable in the circumstances.' [H. Goldblatt, "Union Membership and Individual Rights" in **Labour Law: The Employee, Union Member, Trade Union and Employment Standards**, 1975, pp. A-29-30. See also Clyde W. Summers, "Legal Limitations on Union Discipline" (1951), 64 *Harvard L. Rev.* 1049 at pp. 1066-67]

(pages 107-108; 242-243; and 143,440)"

(*Brink's Canada Limited*, *supra*, pages 28-29; and 25-26)

[51] Accordingly, a recognition of the ability of and options available to the union, to enforce fines or other penalties, is within the proper jurisdiction of the Board to consider as part of the context of the negotiations and bargaining processes under review.

IV.7 - Error of Law and Policy Respecting the Remedy Imposed

[52] The employer lastly argues that the original panel's order requiring it to pay all striking employees strike pay, without regard to the fact that some employees would not return to work after the strike, was punitive and therefore outside its jurisdiction.

«Les syndicats peuvent se montrer particulièrement sévères à l'égard de leurs membres qui franchissent les lignes de piquetage établies pendant une grève légale et retournent au travail. Une poignée de briseurs de grève réfractaires pourrait compromettre ou même faire échouer une grève qui avait toutes les chances de réussir. D'autre part, même si le souci du syndicat de maintenir un esprit de solidarité parmi ses membres est compréhensible et parfaitement justifiable, un membre particulier du syndicat peut soutenir qu'il a des raisons valables de ne pas participer à la grève. Il peut faire valoir qu'il ne peut pas faire la grève parce qu'il éprouve des difficultés financières ou que les exigences du syndicat sont excessives ou vont à l'encontre de ses propres besoins personnels.

Il se peut que l'esprit de corps soit une condition sine qua non de chaque vote en faveur de la grève. En d'autres termes, un grand nombre d'employés hésiteraient à renoncer à plusieurs semaines ou mois de salaire s'ils pensaient que leurs collègues étaient libres de franchir les piquets de grève et de retourner au travail impunément. Un syndicat pourrait maintenir qu'il peut forcer un employé qui s'y est déjà engagé à faire la grève parce qu'il a décidé de déclencher une grève justement parce qu'il comptait sur la promesse de cet employé de l'appuyer. Il y a peu de doute que si les employés étaient libres de retourner au travail pendant la grève, sans crainte de punitions raisonnables pour avoir violé les règles et règlements régissant leur adhésion au syndicat, celui-ci aurait de grandes difficultés à maintenir l'efficacité d'une grève et à déclencher d'autres grèves à l'avenir. Le pouvoir d'imposer des amendes aux briseurs de grève ou de les expulser du syndicat est essentiel si ce dernier doit continuer de jouer efficacement son rôle d'agent négociateur. Ainsi, même si le syndicat a intérêt à prendre des mesures disciplinaires à l'égard des briseurs de grève, l'intérêt du public est protégé s'il est fait en sorte que ces mesures ne dépassent pas ce qui est raisonnable dans les circonstances.» [H. Goldblatt, "Union Membership and Individual Rights" in **Labour Law: The Employee, Union Member, Trade Union and Employment Standards**, 1975], pp. A-29-30. Voir aussi Clyde W. Summers, «Legal Limitations on Union Discipline» (1951), 64 *Harvard L. Rev.* 1049, p. 1066-7).

(pages 107-108; 242-243; et 143,440)»

(*Brink's Canada Limited*, précitée, pages 28-29; et 25-26)

[51] En conséquence, le Conseil est absolument fondé de tenir compte des options qui s'offrent au syndicat, ainsi que de sa capacité de percevoir des amendes et d'imposer d'autres sanctions dans le cadre de l'examen du contexte et du processus de négociation.

IV.7 - L'erreur de droit et de ligne de conduite résultant des mesures de redressement accordés

[52] L'employeur termine en affirmant que l'ordonnance du banc initial qui l'oblige à verser une indemnité de grève à tous les grévistes, sans égard au fait que certains d'entre eux ne retourneront pas au travail à l'issue de la grève, constitue une mesure punitive qui ne relevait dès lors pas de sa compétence.

[53] The union replies that it is premature for the employer to make this argument since the original panel specifically retained jurisdiction to assist the parties to implement the remedial order.

[54] In the reconsideration panel's view, the employer's interpretation is not the only possible interpretation of the original panel's order. A review of the remedy suggests that the objective of the order was compensatory only. In this regard, the issue raised by the employer respecting who should be compensated and to what extent, should be determined by the original panel as part of its reserved jurisdiction.

V - Disposition

[55] For all of these reasons, the employer's application for reconsideration is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Brink's Canada Limited, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CIRB no. 187

Maritime Employers Association, [1999] CIRB no. 26; and 2000 CLLC 220-014

Okanagan Helicopters Ltd. v. Canadian Helicopter Pilots' Assn., [1986] 2 F.C. 56; (1985), 64 N.R. 135; and 86 CLLC 14,007 (C.A., A-24-85)

Trentway-Wagar Inc., [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046

Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401 (2002), 81 CLRBR (2d) 195 (Alta.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16; 19.1; 22; 50; 99; 119

[53] Le syndicat affirme pour sa part qu'il est prématuré de faire valoir un tel argument, étant donné que le banc initial est expressément demeuré saisi de l'affaire pour aider les parties à mettre à exécution l'ordonnance de réparation.

[54] Le banc de révision est d'avis que l'ordonnance du banc initial peut se prêter à plusieurs interprétations et que celle de l'employeur n'est pas la seule dont il faut tenir compte. L'examen des mesures de redressement accordées indique que l'ordonnance avait uniquement pour but d'indemniser les travailleurs. À cet égard, c'est au banc initial, qui est demeuré saisi de l'affaire, qu'il appartient de préciser à l'employeur quels travailleurs devraient être indemnisés et combien ils devraient recevoir.

V - Décision

[55] Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, la demande de réexamen de l'employeur est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes, [1999] CCRI n° 26; et 2000 CLLC 220-014

Brink's Canada Limited, [2002] CCRI n° 175; et 84 CLRBR (2d) 1

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CCRI n° 187

Okanagan Helicopters Ltd. c. Ass. canadienne des pilotes d'hélicoptères, [1986] 2 C.F. 56; (1985), 64 N.R. 135; et 86 CLLC 14,007 (C.A., n° A-24-85)

Trentway-Wagar Inc., [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046

Westfair Foods Ltd. and U.F.C.W., Local 401 (2002) 81 CLRBR (2d) 195 (Alb.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16; 19.1; 22; 50; 99; 119

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Mario Soulière et al.,
complainants,
and
Association of Postal Officials of Canada,
respondent,
and
Canada Post Corporation,
employer.

CITED AS: Mario Soulière et al.

Board File: 22317-C

Decision no. 205
November 29, 2002

Complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I*, alleging violation of section 37 of the *Code*.

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Negotiation of a collective agreement - The complainants allege that their union negotiated their terms and conditions of employment with the employer in a discriminatory manner, thus breaching the duty of fair representation - The complainants, who are sales representatives, are upset that the union complied with the employer's request to modify the classification system without all the conditions that could affect their wages being written down - The Board confirms that the duty of fair representation applies not only to the grievance and arbitration procedures contained in the collective agreement, but also to the negotiation and renewal processes of the collective agreement - When collective bargaining is an issue, the Board must consider the union's conduct according to three criteria, that is, whether the union fulfilled its institutional role in representing all its members, whether employee rights within the regime of collective bargaining were appropriately protected, and whether critical job interests such as seniority, discipline and job security were considered in the collective bargaining process - The Board is satisfied that the union fulfilled its institutional role in representing all its members - The union consulted the sales representatives, held a meeting and appointed a sub-committee to obtain their opinion - Holding a separate ratification vote for the

Motifs de décision

Mario Soulière et autres,
plaignants,
et
Association des officiers des postes du Canada,
intimée,
et
Société canadienne des postes,
employeur.

CITÉ: Mario Soulière et autres

Dossier du Conseil: 22317-C

Décision n° 205
le 29 novembre 2002

Plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I*, alléguant violation de l'article 37 du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Négociation d'une convention collective - Les plaignants allèguent que leur syndicat a négocié leurs conditions de travail avec l'employeur de manière discriminatoire, manquant ainsi à son devoir de représentation juste - Les plaignants, qui sont représentants commerciaux, déplorent que le syndicat ait accédé à la demande de l'employeur de modifier le régime de classification sans que toutes les conditions pouvant toucher leur rémunération aient été consignées dans un écrit - Le Conseil confirme que le devoir de représentation juste s'applique non seulement à la procédure de griefs et d'arbitrage contenue dans la convention collective, mais aussi à la négociation et au renouvellement de la convention collective - Lorsqu'il s'agit des négociations collectives, le Conseil doit examiner la conduite du syndicat selon trois critères, soit à savoir si le syndicat a rempli son rôle institutionnel en représentant tous ses membres, si les droits des employés sous le régime de la négociation collective ont été bien protégés, et si les intérêts cruciaux liés à l'emploi, comme l'ancienneté, les mesures disciplinaires et la sécurité d'emploi, ont été considérés dans le processus de négociation collective - Le Conseil est convaincu que le syndicat a rempli son rôle institutionnel en représentant tous ses membres - Le syndicat a consulté les représentants commerciaux,

sales representatives is not a realistic expectation - A lack of interest during the consultation process cannot serve as basis for alleging that the union's conduct was arbitrary, once the letter of understanding was signed, or for challenging its decision to accept the employer's conditions - The complaint is dismissed.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

A hearing was held in Montréal on May 14, 15 and 16, 2002.

Appearances

Mr. Yves Denis, for the complainants;
Mr. George Rontiris, for the respondent; and
Mr. Marc Santerre, for the employer.

I - Nature of the Complaint

[1] This is a complaint of unfair labour practice filed on July 3, 2001, by Mr. Mario Soulière on behalf of himself and 118 other complainants (the complainants) pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging violation of section 37 of the *Code* by their union, the Association of Postal Officials of Canada (the union or the APOC).

[2] The complainants allege that their union negotiated their terms and conditions of employment with the employer, Canada Post Corporation (the employer or Canada Post), in a discriminatory manner, thus breaching the duty of fair representation as provided by the *Code*.

II - Parties' Position

[3] The complainants work for Canada Post in the sales group as sales representatives in the Montréal region and the Quebec District. All the sales representatives in Canada (including the complainants) make up about 10 percent of the members represented by the union. On April 18, 2001, the union advised its members that it had reached an agreement in principle with the employer to renew the collective agreement, and it

a tenu une réunion et a établi un sous-comité dans le but d'obtenir leurs avis - La tenue d'un vote de ratification séparé pour les représentants commerciaux n'est pas une attente réaliste - Un manque d'intérêt lors du processus de consultation ne peut servir de motif pour reprocher au syndicat, une fois signé le protocole d'entente, une conduite arbitraire, ou remettre en question sa décision d'accepter les conditions offertes par l'employeur - La plainte est rejetée.

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-Présidente, siégeant seule en vertu des dispositions de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Une audience a eu lieu les 14, 15 et 16 mai 2002 à Montréal.

Ont comparu

M. Yves Denis, pour les plaignants;
M^e George Rontiris, pour l'intimée;
M^e Marc Santerre, pour l'employeur.

I - Nature de la plainte

[1] Ils s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 3 juillet 2001 par M. Mario Soulière en son nom et au nom de 118 autres plaignants (les plaignants) en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant violation de l'article 37 du *Code* par leur syndicat, l'Association des officiers des postes du Canada (le syndicat ou l'AOPC).

[2] Les plaignants allèguent que leur syndicat a négocié leurs conditions de travail avec l'employeur, la Société canadienne des postes (l'employeur ou Postes Canada), de manière discriminatoire, manquant ainsi au devoir de représentation juste prévu par le *Code*.

II - Position des parties

[3] Les plaignants travaillent pour Postes Canada dans le secteur des ventes à titre de représentants commerciaux dans la région de Montréal et le district de Québec. L'ensemble des représentants commerciaux au Canada (y compris les plaignants) comptent pour environ 10 % des membres représentés par le syndicat. Le 18 avril 2001, le syndicat a informé ses membres qu'une entente de principe était intervenue avec

distributed a newsletter outlining the highlights of the agreement.

[4] The complainants allege that they learned, for the first time through this newsletter, that the union had negotiated a new job classification for the sales representatives. They contend that amendments to the team and individual incentives are not as favourable as the benefits granted to the other union members.

[5] The complainants' written submissions as stated below clearly outline their allegations:

Last April 18, we received a newsletter from the APOC (Appendix A) related to the agreement in principle between Canada Post and the Association. The newsletter outlined the highlights of the agreement, and we were invited to an information meeting, which would take place on April 23.

It was through this newsletter that we learned that our association had agreed that the members working in the sales community were to be part of a new classification. This change also included amendments to wages and to team and individual incentives, whereas other members were not affected. We were all the more amazed to receive this news because the issue was never raised in any way whatsoever with the concerned people. We had many concerns, and the meetings held by the APOC did not reduce these fears. We were puzzled by the process followed by the APOC throughout these negotiations. Concerns about **injustice, discrimination and dishonesty** began to root. **We realized that no serious consultation on this issue had taken place, either before or during the bargaining process.**

Therefore, a first letter (Appendix B) was sent on May 10 to the APOC's President by Mr. Jean Simard on behalf of all Quebec District representatives, and I sent another letter (Appendix C) on behalf of Montréal Area representatives.

Those letters clearly set out our position on the agreement in principle, the dubious process followed during the negotiations and the fact that it was discriminatory that a majority of members unaffected by the changes had decided, through a vote, on what would happen to 10% of the membership **without any prior consultation**. Our union's duty of **fair representation** had just been cast aside.

The responses we received to our letters (appendices D and E) reassured no one. It seems that the union found it fair and clearly sufficient that three sales representatives (arbitrarily chosen by the APOC's President) be appointed to a subcommittee whose role was merely to advise the negotiating

l'employeur pour le renouvellement de la convention collective et a distribué un bulletin d'information faisant état des faits saillants de cette entente.

[4] Les plaignants allèguent qu'ils ont appris pour la première fois, par le biais de ce bulletin d'information, que le syndicat avait négocié une nouvelle classification d'emploi pour les représentants commerciaux. Ils affirment que les changements aux primes d'équipe et aux primes individuelles ne sont pas aussi favorables que les avantages accordés aux autres membres du syndicat.

[5] Les observations écrites des plaignants énoncées ci-après expliquent succinctement leurs récriminations:

Le 18 avril dernier, nous recevions un bulletin (annexe A) de l'AOPC concernant l'entente de principe intervenue entre Postes Canada et l'Association. Les faits saillants de l'entente y étaient présentés et nous étions invités à une rencontre informative qui aurait lieu le 23 avril suivant.

C'est par ce bulletin que nous avons appris que notre association acceptait que les membres travaillant au sein de la communauté des Ventes fassent partie d'une nouvelle classification. Ce changement incluait également des modifications tant au niveau salarial qu'à celui des primes d'équipes et individuelles en comparaison aux autres membres de l'AOPC non touchés. Nous étions stupéfiés d'apprendre cette nouvelle d'autant plus que jamais auparavant cette question ne fût abordée de quelque façon que ce soit avec les concernés. Nos préoccupations étaient nombreuses et les rencontres organisées par l'AOPC n'ont pu dissiper ces craintes. Nous sommes demeurés perplexes quant au cheminement suivi par l'AOPC tout au long de ces négociations. Un sentiment d'**injustice, de discrimination et de malhonnêteté** prenait naissance. **Nous réalisons qu'aucune consultation sérieuse sur cette question n'avait eu lieu ni avant, ni pendant le processus de négociation.**

Ainsi, une première lettre fut expédiée le 10 mai (annexe B) dernier au président de l'AOPC par M. Jean Simard au nom de tous les représentants du district de Québec et une autre par moi-même (annexe C) pour ceux de la région de Montréal.

Ces lettres exprimaient clairement notre position quant à l'entente de principe, la démarche douteuse suivie lors des négociations et le fait qu'il soit discriminatoire qu'une majorité de membres non-touchés par les changements décident par un vote de ce qu'il adviendra pour 10% d'entre eux **sans consultation préalable**. Le devoir de **représentation** juste de la part de notre syndicat venait d'être mis de côté.

Les réponses obtenues (annexes D et E) en regard aux lettres expédiées n'ont rassuré personne. Il semble pour le syndicat qu'il soit juste et nettement suffisant que trois représentants commerciaux (choisi arbitrairement par le président de l'AOPC) forme un sous comité dont le rôle n'est que de

team. A little weak as a **duty of fair representation** for a such an important issue and which will have a major impact on us.

Finally, during the week of May 15, all members of the APOC received documents (Appendix F) concerning a general vote. These documents were similar to Appendix A, in which we were requested to vote on clauses that were unclear to the sales representatives, but interesting to the majority of the other APOC members.

(translation)

[6] Accordingly, the complainants are upset that the union complied with the employer's request to modify the classification system without all the conditions that could affect their wages being written down. They allege that the sales figures and territories are not sufficiently determined to implement a new wage policy. They believe that the information on which the new classifications are based is not only inexact but also confused. According to them, the union was naive in agreeing to such changes at the bargaining table on the sole basis of the employer's promises. The complainants submit that the union's conduct was therefore arbitrary in their regard.

[7] The complainants also submit that the car plan that was renegotiated is less favourable to them than the previous one, and is therefore detrimental to them.

[8] The complainants ask that the Board order the union to represent them fairly and to hold serious consultations directly with them, with retroactive effects to April 18, 2001. In these circumstances, the complainants believe that the results of the general vote on the proposed agreement should be declared invalid. In addition, they ask that they be reinstated to the classification levels in effect prior to the new collective agreement.

[9] The union argues that the alleged facts do not demonstrate that it acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith towards its members. The union submits that it has always tried to obtain the best terms and conditions of employment and the best possible wages for all its members. It contends that it is not always possible nor practical to achieve this goal, given the diversity in the bargaining unit. Thus, the proposed collective agreement is negotiated and presented to the members as part of an overall package,

conseiller l'équipe de négociation. Un peu faible comme **devoir de représentation juste** pour une question d'une telle importance et dont les conséquences ont un impact majeur pour nous.

Finalement, dans la semaine du 15 mai, tous les membres de l'AOPC ont reçu les documents relatifs (annexe F) à la tenue d'un vote général. Ces documents se voulaient comparables à l'annexe A où l'on nous demandait de voter sur des clauses obscures pour les représentants des ventes mais intéressantes pour la majorité des autres membres de l'AOPC.

[6] Les plaignants déplorent donc que le syndicat ait accédé à la demande de l'employeur de modifier le régime de classification sans que toutes les conditions pouvant toucher leur rémunération aient été consignées dans un écrit. Ils allèguent que les chiffres de vente et les territoires ne sont pas encore suffisamment déterminés pour mettre en vigueur une nouvelle politique de rémunération. À leurs dires, l'information sur laquelle se fondent les nouvelles classifications est non seulement inexacte mais confuse. Selon eux, le syndicat a fait preuve de naïveté en consentant à de tels changements à la table de négociation uniquement sur la foi des promesses faites par l'employeur. Les plaignants font valoir qu'il s'agit là d'une conduite arbitraire du syndicat à leur endroit.

[7] Les plaignants soutiennent également que le régime automobile qui a été renégocié leur est moins favorable que le précédent et, par conséquent, leur est préjudiciable.

[8] Les plaignants demandent au Conseil d'ordonner au syndicat de les représenter de façon juste et d'organiser des consultations sérieuses directement avec eux et ayant des effets rétroactifs au 18 avril 2001. Dans ces circonstances, les plaignants croient que le résultat du vote général tenu sur l'entente négociée devrait être déclaré invalide. De plus, ils demandent d'être rétablis aux niveaux de classification en vigueur avant la nouvelle convention collective.

[9] Le syndicat plaide que les faits allégués ne font pas état qu'il ait agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi envers l'ensemble de ses membres. Le syndicat fait valoir qu'il a toujours tenté d'obtenir les meilleures conditions de travail et la meilleure rémunération possible pour l'ensemble de ses membres. Il soutient que comme il s'agit d'une unité de négociation diversifiée, il n'est pas toujours possible de réaliser cet objectif ou pratique de le faire. Ainsi, les projets de règlement de la convention collective sont

and ratification votes held among all the members. It adds that it is not an option to divide up a proposed agreement so that only members directly affected may vote on specific clauses. Moreover, most other bargaining agents follow the same practice.

[10] The union's National President, Mr. John Barrowclough, explains that, in 1993, the Canada Labour Relations Board (CLRB), the predecessor of the current Board, reviewed the bargaining units at Canada Post. In its interim decision, the Board found that the sales representatives, who were then represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC), would henceforth be part of APOC's bargaining unit. At that time, Canada Post had begun discussions with APOC in order to implement a wage plan comparable to that of the public sector, to improve, among other things, incentive awards.

[11] During the 1994 negotiations, Canada Post offered a wage plan, which included wages paid on a commission basis and incentive awards. However, the parties did not agree on issues of managing performance appraisals, sales territory structure and the accounting of revenue generated by clients in some territories. Nevertheless, those discussions resulted in a letter of understanding being incorporated into the collective agreement, making the implementation of such a program possible in the future.

[12] During the 1996 negotiations, an agreement on incentive awards for all union members (Letter No. 1) - the Corporate Team Incentive Plan - was incorporated into the collective agreement. That agreement was, however, subject to any other specific agreement that might be negotiated for the sales group. Given that no agreement was reached on the issue of wages paid on a commission basis, the letter of understanding was renewed.

[13] The Corporate Team Incentive Plan was renewed during the 1998 negotiations, and the Corporate Individual Incentive Plan was added. Yet again, these incentive programs were subject to a future agreement on separate incentives for the sales group. Letter No. 2 was renewed once more, but Canada Post advised that it was holding out for a separate wage plan for the sales

négociés et présentés aux membres selon une entente globale et les scrutins de ratification tenus auprès de l'ensemble des membres. Il ajoute qu'il n'est pas loisible de diviser un projet de règlement de sorte que seuls les membres directement touchés puissent voter sur des clauses précises. D'ailleurs, ce serait la pratique suivie par les autres agents négociateurs.

[10] Le président national du syndicat, M. John Barrowclough, explique qu'en 1993, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du présent Conseil, a fait la révision des unités de négociation chez Postes Canada. Dans sa décision provisoire, le Conseil a conclu que les représentants commerciaux qui étaient alors représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) feraient dorénavant partie de l'unité de négociation de l'AOPC. À cette époque, Postes Canada a entamé des discussions avec l'AOPC en vue d'établir un système de rémunération comparable à celui du secteur public, entre autres pour améliorer les primes d'encouragement.

[11] Lors des négociations de 1994, Postes Canada a présenté un système de rémunération comprenant des commissions et des primes au rendement. Toutefois, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur les questions de gestion des évaluations du rendement, de structure des territoires et de comptabilité des revenus générés par les clients de certains territoires. Néanmoins, ces discussions ont fait en sorte qu'une lettre d'entente soit incorporée dans la convention collective sur la possibilité d'instaurer un tel programme à l'avenir.

[12] Lors des négociations de 1996, une entente concernant les primes de rendement pour tous les membres du syndicat (Lettre n° 1) - le Programme d'encouragement de l'esprit d'équipe - a été incorporée dans la convention collective. Cette entente était toutefois assujettie à toute autre entente particulière pouvant être négociée pour le secteur des ventes. En l'absence d'une entente sur la rémunération à la commission, la lettre d'entente (Lettre n° 2) a été renouvelée.

[13] Le Programme d'encouragement de l'esprit d'équipe a été renouvelé lors des négociations de 1998, et le Programme d'encouragement du rendement individuel a été ajouté. Une fois de plus, ces programmes d'encouragement étaient assujettis à une entente future sur des primes distinctes pour le secteur des ventes. La Lettre n° 2 a été renouvelée encore une

group, and that the issue would definitely be addressed at the next negotiations.

[14] The 1998 negotiations were also the beginning of a new style of collective bargaining for these parties, based on a win-win approach to bargaining, referred to as “interest-based negotiations.” In following the principles of this approach, the union invited the Vice-President of Sales and other Canada Post directors to meet with its Executive Committee members to discuss problems that existed during the three-year period before the agreement was renegotiated. One of these meetings was held in Montréal in June 2000 and two members of the union, as representatives of the sales group, were invited to attend in order to allow the executive committee to better understand the sales representatives’ point of view on existing problems.

[15] At that meeting, the issue of the classification system was raised by Canada Post’s Vice-President, whose position was that the classification system and incentives that applied to other APOC members were inappropriate for the sales representatives, since they had been designed for supervisors, heads and officials who supervise other employees and whose work depend on the volume of mail. Despite the discussion topic, this meeting appears to have attracted little interest on the part of the Montréal region and Quebec District sales representatives.

[16] In order to better understand what is at stake, it is useful to know that the wage plan applicable to the sales representatives had three levels: AP2, AP3 and AP4. These levels combined, without any distinction, the skills and duties of sales, service and call centres, which are in communication with the sales representatives who travel and deal with service calls.

[17] In anticipation of the 2001 negotiations, the union’s National President appointed a subcommittee that would advise the negotiating committee on the processes set up by Canada Post over the past six years to deal with the problems related to sales territory structure and revenue accounting. Three sales representatives from the Vancouver, Ottawa and Toronto regions were chosen. Two union members

fois, mais Postes Canada a fait savoir qu’elle tenait mordicus à un programme de rémunération distinct pour le secteur des ventes et que ce sujet ne passerait pas sous silence au cours des prochaines négociations.

[14] Les négociations de 1998 ont aussi été le début d’un nouveau style de négociation pour ces parties, qui ont alors adopté les principes de la négociation raisonnée, dite «fondée sur les intérêts». Pour suivre les principes de cette méthode, le syndicat a invité le vice-président des ventes et d’autres directeurs de Postes Canada, pendant la période de trois ans avant la renégociation de la convention, à venir rencontrer les membres de son conseil d’administration pour discuter des problèmes existants. Une de ces rencontres a eu lieu à Montréal en juin 2000 et deux membres du syndicat, à titre de représentants du secteur des ventes, ont été invités à participer afin de permettre au conseil d’administration de mieux comprendre le point de vue des représentants commerciaux sur les problèmes existants.

[15] À cette rencontre, la question du régime de classification a été soulevée par le vice-président de Postes Canada, qui a soutenu que le régime de classification et de primes applicable aux autres membres de l’AOPC était inadéquat pour les représentants commerciaux, puisqu’il avait été conçu pour des postes de superviseurs, de chefs et d’agents qui supervisent d’autres employés et dont le travail dépend du volume de courrier. Malgré le sujet de discussion, il semble que cette rencontre ait suscité peu d’intérêt de la part des représentants commerciaux de la région de Montréal et du district de Québec.

[16] Pour mieux comprendre les enjeux, il faut préciser que le système de rémunération en vigueur pour les représentants commerciaux comprenait trois niveaux: AP2, AP3 et AP4. Ces niveaux regroupaient sans distinction les habiletés, les tâches de ventes, de service et de centres d’appels, qui sont en communication avec les représentants commerciaux travaillant sur la route et qui gèrent les appels de service.

[17] En prévision des négociations de 2001, le président national du syndicat a formé un sous-comité pour renseigner le comité siégeant à la table de négociation sur les processus établis par Postes Canada au cours des six dernières années, en vue de régler les problèmes liés à la structure des territoires de vente et à la comptabilité des revenus. Trois membres du secteur des ventes des régions de Vancouver, d’Ottawa

from the Montréal region declined the invitation to participate on the subcommittee.

[18] In order to obtain relevant information, the subcommittee was given access to the Mercer database on territory management. The members examined that information and compared various economic models in regard to territories. The subcommittee met with Mr. Tom Tyce of Mercer Chicago, who gave a presentation on the evolution of sales groups and the broader economic considerations. The subcommittee members also had access to some of the employer's data, which they could verify. The union's legal counsel had a comparative survey done of salaries in the sales field.

[19] During the negotiations, the union electronically sent all sales representatives a survey on these issues. The results were given to the subcommittee. The National President testified that the response rate was 33%, which he thought was very satisfactory.

[20] As planned, the 2001 negotiations were run according to the interest-based approach, and resulted in a proposed collective agreement, which included, among other things, clauses related to a classification system and incentive awards for the sales group. The new classification system has four levels: Sales 1 to 4. The call centre employees are now Sales 1 level. The employees performing marketing duties are Sales 2 level. The service representatives who travel are Sales 3 level and, lastly, sales representatives who travel are Sales 4 level.

[21] According to the new collective agreement, the complainants went from the AP3 level, with a maximum salary of \$53,304, to Sales 4 level, with a maximum salary of \$56,130. In addition, the corporate team and individual incentives were increased; from 6.25% for meeting targets up to 8.25% for exceeding them, to new maximums of 9% and 16% respectively.

[22] In agreeing to this proposal from the employer, the union considers that two classification systems provide

et de Toronto ont été choisis. Deux membres du syndicat de la région de Montréal ont décliné l'invitation de participer au sous-comité.

[18] Pour obtenir de l'information pertinente, le sous-comité a eu accès à la base de données «Mercer» concernant la gestion des territoires. On a examiné cette information en comparant divers modèles économiques en regard des territoires. Le sous-comité a rencontré M. Tom Tyce de Mercer Chicago, qui a donné une présentation sur l'évolution du secteur des ventes et sur les considérations économiques plus larges. Le sous-comité a eu accès également à certaines données de l'employeur et a eu l'occasion de les vérifier. Le conseiller juridique du syndicat a fait mener un sondage comparatif des salaires dans le domaine des ventes.

[19] Pendant la période de négociation, le syndicat a envoyé à tous les représentants commerciaux un sondage sur ces questions par voie électronique. Les résultats ont été transmis au sous-comité. Le président national a témoigné que le taux de réponse avait été de 33 %, ce qu'il estimait être très satisfaisant.

[20] Les négociations de 2001 ont été menées selon la méthode de la négociation raisonnée, tel que prévu, et ont abouti à un projet de règlement de la convention collective comprenant, entre autres, des clauses relatives à un régime de classification et de primes d'encouragement pour le secteur des ventes. Le nouveau régime de classification comprend quatre niveaux: Ventes 1 à 4. Les employés des centres d'appel font maintenant partie du niveau Ventes 1. Les employés qui effectuent les tâches de marketing font partie du niveau Ventes 2. Les représentants du service qui travaillent sur la route font partie du niveau Ventes 3, et, enfin, les représentants commerciaux qui travaillent sur la route, du niveau Ventes 4.

[21] Selon la nouvelle convention collective, les plaignants sont passés du niveau AP3, dont le salaire maximum était de 53 304 \$, au niveau Ventes 4, dont le salaire maximum est de 56 130 \$. De plus, les primes d'encouragement de l'esprit d'équipe et du rendement individuel ont été augmentées; de 6,25 % pour avoir atteint les objectifs à 8,25 % pour les avoir dépassés, à des nouveaux maxima de 9 % et de 16 % respectivement.

[22] En acceptant cette proposition de l'employeur, le syndicat estime que l'existence de deux régimes de

sales representatives with very advantageous conditions. Three other bargaining units at Canada Post also have more than one classification system within the same unit.

[23] The union indicates that it is neither usual nor desirable to divide the ratification vote into groups, when there is only a single collective agreement that applies to everyone. The new provisions that apply to the sales representatives were predictable in view of the discussions initiated seven years ago and the position taken by the employer in the last negotiations.

[24] The union submits that the complainants' interests were very well represented by their colleagues on the subcommittee who share the same responsibilities as the complainants. The union emphasizes that it raised the "what if" hypothesis at the bargaining table so that the changes to the sales representatives' wages would be postponed until all the necessary data to implement the changes was available. The union admitted that this understanding is not in the collective agreement, but that it is a verbal agreement. The union was satisfied with such a verbal agreement, since collective agreement debriefing sessions across the country were held jointly with the employer.

[25] The union explains that during the debriefing in Montréal, the sales representatives were more suspicious of the data then available for implementing the new systems and the employers' ability to produce such data than they were of the systems themselves.

[26] The union alleges that the complainants are ahead, whatever the outcome of the issue. In the event that Canada Post does not have all the data, the sales group employees will get the same pay increments as other bargaining unit members. In the event that the data needed for changing the system becomes available, the complainants are also ahead, since they are being paid more than the rest of the bargaining unit, that is, from 7 percent to 10 percent more.

[27] Finally, the union emphasizes the improvement in labour relations at Canada Post, in particular, because of the interest-based negotiation approach used in negotiating the last two collective agreements. It

classification donne des conditions très avantageuses aux représentants commerciaux. Trois autres unités syndicales chez l'employeur ont aussi plus d'un système de classification à l'intérieur de la même unité.

[23] Le syndicat précise qu'il n'est ni habituel ni souhaitable de diviser le scrutin de ratification selon les groupes, lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective applicable à tous. Les nouvelles dispositions applicables aux représentants commerciaux étaient prévisibles en raison des discussions amorcées depuis déjà sept ans et de la position prise par l'employeur lors des dernières négociations.

[24] Le syndicat fait valoir que les intérêts des plaignants ont très bien été représentés par leurs collègues du sous-comité qui partagent les mêmes responsabilités qu'eux. Le syndicat souligne qu'il a soulevé l'hypothèse, à la table de négociation, du «qu'advient-il si» pour obtenir que les changements à la rémunération des représentants commerciaux soient reportés jusqu'à ce que toutes les données nécessaires à la mise en oeuvre soient disponibles. Le syndicat a admis que cette entente n'est pas écrite dans la convention collective, mais qu'il s'agit d'une entente verbale. Le syndicat s'est dit satisfait d'une entente verbale puisque le débrefage de la convention collective à travers le pays s'est fait conjointement avec l'employeur.

[25] Le syndicat explique que lors du débrefage à Montréal, les représentants commerciaux se sont montrés plus méfiants par rapport aux données alors disponibles pour mettre en œuvre les nouveaux régimes et à la capacité de l'employeur de les produire, plutôt qu'aux régimes eux-mêmes.

[26] Le syndicat allègue que les plaignants sont gagnants quelle que soit l'issue du débat. Dans l'éventualité où Postes Canada ne détient pas toutes les données, le secteur des ventes reçoit les mêmes augmentations que le reste de l'unité de négociation. Dans l'éventualité où les données nécessaires au changement de régime deviennent disponibles, les plaignants sont aussi gagnants puisqu'ils bénéficient d'une rémunération supérieure au reste de l'unité de négociation, c'est-à-dire de 7 % à 10 % de plus.

[27] Enfin, le syndicat met en valeur l'amélioration des relations de travail à Postes Canada, due en particulier à l'utilisation de la méthode de la négociation raisonnée dans le cadre de la négociation des deux dernières

submits that the results speak for themselves. It argues that in any case, the complaint is premature, since it was filed before the classification system was implemented and before the information needed for implementation was available.

[28] The union rejects the complainants' arguments that the new car plan is less favourable than the previous one. It explains that the employer was inflexible on the issue because the plan applies to the corporation as a whole.

[29] Lastly, the union argues that it must have a certain leeway to negotiate the best agreement possible in relation to all its members. It must be able to make choices, considering the employer's position and the available alternatives. It considers that it fully complied with the provisions of section 37 of the *Code*.

[30] For its part, the employer submits that the new classification system was discussed during the last three negotiations and that no complaint was filed on the changes to be made to the collective agreement. The employer argues that it is in his interest to negotiate a system satisfactory to the APOC's members, since Canada Post substantially depends on the revenues generated by this area to ensure its profitability. It argues that the Board must respect the agreements concluded between the union and the employer, even if they are verbal, and allow the parties to benefit from the advantages resulting from the new organizational climate.

III - Analysis

[31] The bargaining agent's duty of fair representation is found in section 37 of the *Code*:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[32] That duty arises from the exclusive power conferred on a union to act as spokesperson for all employees in a bargaining unit. This power has been

conventions collectives. Il soutient que les résultats parlent d'eux-mêmes. Il plaide que, de toute façon, la plainte est prématurée, puisqu'elle a été déposée avant que le régime de classification ait été mis en vigueur et que l'information nécessaire à sa mise en œuvre devienne disponible.

[28] Le syndicat rejette les arguments des plaignants selon lesquels le nouveau régime d'automobile est moins favorable que le précédent. Il explique que l'employeur est demeuré inflexible sur cette question parce qu'il s'agit d'un régime s'appliquant à l'ensemble de son entreprise.

[29] Dans un dernier temps, le syndicat plaide qu'il doit disposer d'une certaine latitude pour négocier la meilleure convention possible, en fonction de l'ensemble de ses membres. Il doit pouvoir faire des choix en tenant compte de la position prise par l'employeur et des solutions de rechange disponibles. Il estime avoir respecté en toutes lettres les dispositions de l'article 37 du *Code*.

[30] Pour sa part, l'employeur soutient que le nouveau régime de classification a fait l'objet de discussions lors des trois dernières négociations, et qu'aucune plainte n'a été déposée concernant les changements devant être apportés à la convention collective. L'employeur plaide qu'il a tout intérêt à négocier un régime qui soit satisfaisant pour les membres de l'AOPC puisque Postes Canada dépend dans une très grande mesure des revenus générés par cette section de son entreprise pour assurer sa rentabilité. Il plaide que le Conseil doit respecter les ententes entre le syndicat et l'employeur, même si celles-ci sont verbales, et donner une chance aux parties de tirer profit des avantages attribuables au nouveau climat industriel.

III - Analyse

[31] Le devoir de représentation juste de l'agent négociateur figure à l'article 37 du *Code*:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[32] Ce devoir découle du pouvoir exclusif conféré à l'agent négociateur de parler au nom de tous les employés de l'unité de négociation. Ce pouvoir a fait

described in many Board decisions, and the standard test was set forth in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509. In that judgement, the Supreme Court set out the following principles:

The following principles, concerning a union's duty of representation in respect of a grievance, emerge from the case law and academic opinion consulted.

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

...

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[33] The great majority of unfair labour practice complaints filed pursuant to section 97(1), alleging contravention of section 37 of the *Code*, submit that the union did not adequately represent the complainant during the grievance procedure, or that it refused to refer the grievance to arbitration. Rarely does the Board have to examine the duty of fair representation in collective bargaining. Before the decision in *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012, was rendered, the Board was reluctant to interfere in complaints related to the outcome of collective bargaining, considering, rightly or wrongly, that its authority to review in that regard was very limited.

[34] In *Gordon Parsley et al.* (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; and 86 CLLC 16,018 (CLRB no. 555) (pages 68; 281; and 14,153), the CLRB restricted the application of section 37 to operative agreements, while in *George Harris et al.* (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; and 86 CLLC 16,059 (CLRB no. 597) (pages 9; 337; and 14,523), the CLRB found that section 37 applied during negotiations even if the collective agreement had not expired. In *Peter G. Reynolds et al.* (1987), 68 di 116; and 87 CLLC 16,011 (CLRB no. 607) (pages 126-128; and 14,107-14,108), the CLRB apparently restricted the application of that

l'objet d'innombrables décisions du Conseil et le critère habituel a été décrit dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509. Dans ce jugement, la Cour suprême a formulé les principes suivants:

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief:

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

...

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[33] La grande majorité des plaintes de pratique déloyale de travail déposées en vertu du paragraphe 97(1) alléguant violation de l'article 37 du *Code* font valoir que le syndicat n'a pas représenté adéquatement le plaignant en question pendant la procédure de griefs, ou qu'il a refusé de renvoyer le grief à l'arbitrage. Il arrive rarement que le Conseil ait à se pencher sur la question du devoir de représentation juste dans le cadre des négociations collectives. Jusqu'à la décision dans l'affaire *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012, le Conseil hésitait à s'immiscer dans les plaintes ayant trait aux résultats de la négociation collective, considérant, à tort ou à raison, que son pouvoir de révision à cet égard était fort limité.

[34] Dans l'affaire *Gordon Parsley et autres* (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; et 86 CLLC 16,018 (CCRT n° 555) (pages 68; 281; et 14,153), le CCRT limitait l'application des dispositions de l'article 37 à une convention déjà en vigueur, tandis que dans l'affaire *George Harris et autres* (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; et 86 CLLC 16,059 (CCRT n° 597) (pages 9; 337; et 14,523), le CCRT était d'avis que les dispositions de l'article 37 s'appliquaient durant les négociations même si la convention collective n'était pas expirée. Dans *Peter G. Reynolds et autres* (1987), 68 di 116; et 87 CLLC 16,011 (CCRT n° 607)

section by ruling that the duty of representation, contrary to the grievance and arbitration procedures, continues to apply even when the collective agreement has technically expired.

[35] However, in *George Cairns et al.*, *supra*, the Board decided that its supervisory role with regard to the union's duty of representation at collective bargaining should be just as visible as with regard to the duty of representation during the grievance process. The reconsideration panel in *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70, further determined that section 37 should be given a broader interpretation by considering the particular context of the labour relations and the *Code's* provisions.

[36] The labour and management communities reacted strongly to the Board's position until the Federal Court confirmed both the original panel's decision ordering the reopening of an appendix to the collective agreement on three issues, and the reconsideration panel's decision on the broad interpretation that should be given to section 37.

[37] With this background in mind, let us examine how the Board described the union's role in its original decision (*George Cairns et al.* (35), *supra*):

[105] The Board's jurisdiction to review a union's actions is therefore very narrowly focussed. The Board's interest is in the union's process and not in whether the union came to the right decision. As a cornerstone of its jurisprudence, the Board has continuously maintained that a union is entitled, without interference, to exercise its judgment in representing its membership. It is therefore not up to the Board to interpret the collective agreement or any other collateral agreement that might ensue. Having said this, it is safe to assume that when a union signs a collective agreement, it has sought its intended effects, and the representations made to the membership must not distort the intended effect of the agreement.

[106] The duty of fair representation has both a procedural and a substantive component. The substantive component attaches to the effect of the union's actions, the consequences of which could be arbitrary, discriminatory or in bad faith, even though they appear to be legitimate, for example when they result in the exclusion of a particular group from the benefits of the collective agreement. On the other hand, procedural violations include decisions made by the bargaining agent that adversely affect the interests of an individual or minority group of employees as the result of a process that is tainted by hostility, ill-will, discrimination or bad faith. Thus, it is essential that both the process and the substance of the decision be free from arbitrariness or bad faith.

(pages 126-128; et 14,107-14108), le CCRT a semblé limiter la portée de cet article en statuant que le devoir de représentation, contrairement à la procédure de griefs et d'arbitrage, continuait à exister même si la convention collective était techniquement échue.

[35] Toutefois, dans l'affaire *George Cairns et autres*, précitée, le Conseil a pris la position qu'il avait un rôle de supervision en regard du devoir de représentation de l'agent négociateur, durant les négociations collectives, tout aussi actif que celui relativement au devoir de représentation dans le cadre de la procédure de griefs. Le banc de révision dans *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70, a de plus établi que les dispositions de l'article 37 devaient être interprétées de façon large en tenant compte du contexte particulier des relations de travail et de l'ensemble des dispositions du *Code*.

[36] Cette prise de position a causé une vive réaction dans les milieux syndicaux et patronaux jusqu'à ce que la Cour fédérale entérine à la fois la décision du banc initial d'ordonner la réouverture sur trois points d'une annexe à la convention collective et la décision du banc de révision concernant l'interprétation large qui devait être donnée à l'article 37.

[37] Avec cet historique en tête, examinons d'abord comment le Conseil, dans *George Cairns et autres* (35), précitée, a décrit le rôle du syndicat dans sa décision initiale:

[105] La compétence du Conseil en matière de révision de la conduite d'un syndicat est très limitée. Le Conseil s'intéresse au processus suivi, et non à la question de savoir si le syndicat a pris la bonne décision. Comme pierre angulaire de sa jurisprudence, le Conseil a sans cesse soutenu qu'un syndicat a le droit d'exercer son jugement lorsqu'il représente ses membres, et ce, sans ingérence. Il n'appartient donc pas au Conseil d'interpréter la convention collective ou toute autre entente accessoire qui pourrait en découler. Cela étant dit, on peut présumer sans grand risque de se tromper que lorsqu'un syndicat signe une convention collective, il a atteint les objectifs qu'il tentait d'atteindre, et les arguments présentés aux membres ne doivent pas dénaturer l'effet visé par l'entente.

[106] Le devoir de représentation juste comporte un volet de fond et un volet de procédure. Le volet de fond porte sur l'effet de la conduite du syndicat, dont les conséquences pourraient être arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi, même si elle semble légitime, par exemple lorsqu'elle a privé un certain groupe des avantages d'une convention collective. Par ailleurs, les violations procédurales comprennent les décisions prises par l'agent négociateur qui ont des répercussions défavorables sur les intérêts d'un particulier ou d'un groupe minoritaire d'employés à la suite d'un processus marqué par de l'hostilité, de la mauvaise volonté, de la discrimination ou de la mauvaise foi. Il est donc essentiel que le processus et la substance de la décision soient exempts d'arbitraire ou de mauvaise foi.

[107] The duty of fair representation may also be assessed by a three-pronged test. Has the union fulfilled its institutional role in representing all its members? Were employee rights within the regime of collective bargaining appropriately protected? Were critical job interests such as seniority, discipline and job security suitably considered in the collective bargaining process?

[108] In the first test, the union need not achieve particular results or even achieve the outcome it set out as its goal in the first place. It should also be made clear that putting a vote to the membership is not wrong *per se*. What is key, however, is that the vote must be carried out in a context that is fair and free of discrimination and that proposals put to the membership are the subject of due thought and consideration of its membership, including the minority.

...

[110] While there is nothing unlawful about a union favouring a group of employees over another, and recognizing that a union has a great deal of latitude in making decisions, the union must nevertheless reasonably weigh all relevant factors. Reasonable means rationally applying relevant factors after assessing and balancing all legitimate interests. The issue is not whether a decision is right or wrong, or whether the union could have decided differently. Rather, the union must ask itself whether its decisions are reasonable having regard to all circumstances.

[111] Where critical interests are at stake, the union must even more seriously turn its mind to the circumstances of those who in all likelihood will be adversely affected by its decision. It has been said that seniority is "the most valuable capital asset of an employee of long service" (see Summers and Love, "Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority" (1976), 124 U. of Pa. L.R. 893, at page 902, as quoted in *Dufferin Aggregates, supra*).

[112] As the defender of this most important principle, the union cannot afford to take a careless or casual attitude when continuing employment is at stake. As representative of the bargaining unit as a whole, it has a duty to achieve a certain fairness between all groups. Its position and decisions must not be seen as giving undue advantage to one group over another or allowing extraneous interests to cloud the issue. The Board has consistently found that the bargaining agent will be held to a much stricter standard where the career path of an employee may be seriously jeopardized and its actions more closely scrutinized than in other cases.

[113] The weighing of interests and the ultimate choices are without a doubt highly political and will inevitably be influenced by competing preferences, values and viewpoints. However, the union will be judged on whether it approached the issue objectively and acted responsibly towards all its

[107] Le devoir de représentation juste peut également être évalué au moyen d'un test à trois volets. Le syndicat a-t-il rempli son rôle institutionnel en représentant tous ses membres? Les droits des employés sous le régime de la négociation collective ont-ils été bien protégés? Les intérêts cruciaux liés à l'emploi, comme l'ancienneté, la discipline et la sécurité d'emploi, ont-ils été considérés dans le processus de négociation collective?

[108] En ce qui concerne le premier volet, le syndicat n'est pas tenu d'obtenir des résultats particuliers ou même d'atteindre le résultat énoncé comme objectif au départ. Il convient en outre d'établir clairement que le fait de mettre une question au vote auprès des membres n'est pas mauvais en soi. Toutefois, il importe que le vote ait lieu dans un contexte juste et exempt de discrimination et que les propositions soumises aux membres fassent l'objet d'une réflexion et d'un examen approfondis de leur part, ce qui comprend le groupe minoritaire.

...

[110] Bien qu'il n'y ait rien d'illégal, pour un syndicat, de favoriser un groupe d'employés par rapport à un autre, et comme un syndicat dispose de beaucoup de latitude au niveau du processus décisionnel, le syndicat doit néanmoins sopeser raisonnablement tous les facteurs pertinents. L'utilisation du mot «raisonnable» signifie qu'il faut appliquer rationnellement les facteurs pertinents après avoir évalué et sopesé tous les intérêts légitimes. Il ne s'agit pas de déterminer si une décision est bonne ou mauvaise, ou si le syndicat aurait pu prendre une décision différente. Le syndicat doit plutôt se demander si ses décisions sont raisonnables eu égard à l'ensemble des circonstances.

[111] Lorsque des intérêts cruciaux sont en jeu, le syndicat doit se pencher encore plus sérieusement sur la situation des personnes qui, selon toute vraisemblance, subiront un préjudice du fait de sa décision. Certains ont affirmé que l'ancienneté constitue «le bien le plus précieux que possède un employé de longue date» (voir Summers et Love, "Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority", (1976) 124 U. of Pa. L.R. 893, à la page 902; traduction; cité dans *Dufferin Aggregates*, précitée).

[112] À titre de défenseur de ce principe fort important, le syndicat ne peut pas se permettre d'adopter une attitude négligente ou désinvolte lorsque le maintien d'emplois est en jeu. En sa qualité de représentant de toute l'unité de négociation, le syndicat se doit d'atteindre une certaine équité entre tous les groupes. Sa position et ses décisions ne doivent pas être considérées comme si elles procuraient un avantage indu à un groupe par rapport à un autre ou comme si elles permettaient à des intérêts de l'extérieur de brouiller les cartes. Le Conseil a toujours statué que l'agent négociateur sera tenu de respecter une norme beaucoup plus stricte dans les cas où le cheminement de carrière d'un employé peut être gravement compromis et où sa conduite est surveillée plus étroitement que dans d'autres cas.

[113] La pondération des intérêts et les choix ultimes sont sans l'ombre d'un doute très politiques et seront inévitablement influencés par des préférences, des valeurs et des perspectives concurrentes. Toutefois, le syndicat sera jugé sur l'objectivité dont il a fait preuve à l'égard de la question et sur son sens des

members. It must take a reasonable view of the problem and thoughtfully assess the various and conflicting interests.

(pages 36-38; and 143,144-143,145)

[38] The reconsideration panel had the following to say in *Georges Cairns et al.* (70), *supra*:

[63] It is important that in the present matter, the Board take care to ensure that section 37 is given meaning in its statutory context, in consideration of the facts of the present case and industrial relations considerations. In *VIA Rail Canada Inc.* (1998), 107 di 92; 45 CLRBR (2d) 150; and 99 CLLC 220-010 (CLRBR no. 1233), the CLRBR noted that while the collective agreement had technically expired, its essential content continued in force pursuant to the freeze provisions of the *Code* until effective negotiations to resolve the very outstanding issues now in dispute had been concluded. It is very doubtful, if in these circumstances, and in the context of the other relevant statutory provisions, including section 50 of the *Code*, the Board's concern about the ensuing negotiations could ever be reasonably construed as a concern with the negotiation of an agreement outside of the Board's proper jurisdiction. Importantly, on the evidence now before the reconsideration panel, it is impossible to conclude that the anticipated effective negotiations have occurred. On this basis alone, this aspect of the request for reconsideration should be refused.

[64] The reconsideration panel is, nevertheless, also of the view that the decision of the initial panel in the instant case is in keeping with the appropriate interpretation to be given to section 37 of the *Code*. Workplace relationships in federal industries in Canada are generally, at the present time, founded on the expectation that the rights under applicable collective agreements are of a continuing nature. The notion that seniority rights, essential working conditions, the right to employment and other rights of minority employees already in existence under one collective agreement could be arbitrarily and conclusively terminated by a collective agreement supported by a narrow majority and that any inquiry by the Board as to whether this was done fairly would be prohibited by section 37's wording appears to this Board to be inconsistent with a reasonable interpretation of that section of the *Code* in the light of its statutory context as is indicated by the authorities cited above. The present Board does not feel that it can apply the present *Code* in a manner to so limit its jurisdiction on the basis of the text of section 37 in its statutory context. The argument on authority that the Board should so limit its jurisdiction appears therefore to the reconsideration panel to be without merit as the authorities do not appear to provide the unequivocal support contended for such a position. More importantly, it appears that no such intention to limit the scope of the Board's inquiry is manifest in the text of the section itself.

(pages 29-30)

responsabilités à l'égard de l'ensemble de ses membres. Il doit envisager le problème de façon raisonnable et évaluer sérieusement les divers intérêts opposés.

(pages 36-38; et 143,144-143,145)

[38] Le banc de révision dans *Georges Cairns et autres* (70), précitée, s'est exprimé comme suit:

[63] En l'espèce, il est important que le Conseil interprète l'article 37 en respectant l'intention du législateur, en tenant compte des faits pertinents et des considérations liées aux relations industrielles. Dans *VIA Rail Canada Inc.* (1998), 107 di 92; 45 CLRBR (2d) 150; et 99 CLLC 220-010 (CCRT n° 1233), le CCRT a fait remarquer que même si la convention collective était techniquement expirée, elle demeurerait essentiellement en vigueur aux termes des dispositions du *Code* relatives au gel des conditions de travail, jusqu'à ce que les questions qui sont actuellement en litige aient été résolues par voie de négociation. Il est très peu probable, dans ces circonstances, et dans le contexte des autres dispositions législatives pertinentes, dont l'article 50 du *Code*, que la préoccupation du Conseil au sujet des négociations ultérieures en vient à être raisonnablement interprétée comme une préoccupation au sujet de la négociation d'une convention collective ne relevant pas de sa compétence. En outre, compte tenu de la preuve dont dispose le banc de révision, on ne peut conclure que les négociations prévues ont bel et bien eu lieu. Pour ce seul motif, cet aspect de la demande de réexamen devrait être rejeté.

[64] Toutefois, le banc de révision est également d'avis que la décision du banc initial est conforme à l'interprétation acceptée de l'article 37 du *Code*. À l'heure actuelle, les relations de travail dans les secteurs d'activités fédéraux au Canada sont généralement fondées sur l'assurance que les droits conférés par les conventions collectives applicables sont des droits permanents. La notion que les droits d'ancienneté, les conditions de travail essentielles, le droit à l'emploi et les autres droits dont les employés minoritaires jouissent déjà aux termes d'une convention collective puissent être annulés de façon arbitraire et irréfutable par la signature d'une convention collective ayant obtenu l'appui d'une faible majorité et que toute enquête menée par le présent Conseil pour déterminer si le processus était équitable soit interdite par le libellé de l'article 37 nous semble incompatible avec une interprétation raisonnable de cet article du *Code* compte tenu de l'intention du législateur, comme il est indiqué dans les précédents susmentionnés. Le présent Conseil ne croit pas qu'il peut appliquer le *Code* actuel de façon à limiter ainsi sa compétence compte tenu du libellé de l'article 37 dans un contexte législatif. Le banc de révision estime donc que l'argument fondé sur les précédents selon lequel le Conseil devrait limiter sa sphère de compétence est sans fondement étant donné que la jurisprudence ne semble pas étayer une telle prétention de façon incontestable. En outre, il semble qu'aucune intention semblable de limiter la portée d'une enquête que le Conseil peut mener ne se dégage du libellé de la disposition.

(pages 29-30)

[39] For its part, the Federal Court of Appeal in *VIA Rail Canada v. Cairns*, [2001] 4 F.C. 139, concurred with those two decisions in the following terms:

[52] Section 37 imposes upon a union a duty to fairly represent its members in the representation of the rights that they have acquired by virtue of the collective agreement that is applicable to them. This does not necessarily relieve the union from such a duty outside the term of a collective agreement. Indeed, once notice of collective bargaining has been given, the terms or conditions of employment or any right or privilege of the employees in a bargaining unit are frozen by paragraph 50(b) until the parties gain the right to strike or lockout in accordance with section 89 [as am. by S.C. 1998, c. 26, s. 39; 1999, c. 31, s. 157]. The statutory freeze would have no meaning unless those terms, conditions, rights or privileges which are its object have a source...

...

[54] VIA and the BLE argue that extending the duty of fair representation to collective bargaining offends the principle of free collective bargaining. They argue that such an extension would destroy the necessary give and take of contract negotiations by restraining the union from bargaining away any existing rights. I disagree. The existence of a duty of fair representation does not preclude a union from making concessions with respect to existing rights or privileges of its members in order as part of the bargaining process. What it does do, is to require that the union, in making those concessions not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith during the collective bargaining process.

[55] To hold otherwise would be to allow a union to simply put off dealing with controversial matters such as the crewing initiative in this case, so as to address them with the employer during collective bargaining instead of during the term of the collective agreement. While dealing with the matters during the term of the collective agreement would give rise to a duty under section 37, delaying negotiations would shelter the union from scrutiny under section 37. In my opinion, an interpretation that allowed such a result would be irrational and absurd.

(pages 166-168)

[40] The principles that emerge from these citations suggest that the duty of fair representation applies not only to the grievance and arbitration procedures contained in the collective agreement, but also to the negotiation and renewal processes of the collective agreement. In both cases, the Board gives unions a long leash with regard to decisions affecting its members. In matters of grievance and arbitration, the Board is very

[39] Pour sa part, la Cour d'appel fédérale, dans *VIA Rail Canada c. Cairns*, [2001] 4 C.F. 139, a donné son aval à ces deux décisions dans les termes suivants:

[52] L'article 37 impose au syndicat l'obligation de représenter de façon juste ses membres dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention collective. Cette disposition ne libère pas nécessairement le syndicat du devoir en question lorsque la convention collective en cause n'est plus en vigueur. Effectivement, une fois qu'un avis de négociation collective a été donné, les conditions d'emploi ou les droits et avantages des employés de l'unité de négociation sont gelés par l'application de l'alinéa 50b) jusqu'à ce que les parties obtiennent le droit de grève ou le droit de lock-out conformément à l'article 89 [mod. par L.C. 1998, ch. 26, art. 39; 1999, ch. 31, art. 157]. Le gel prévu par la loi n'a de sens que dans la mesure où les conditions, droits ou avantages qu'il vise ont une source...

...

[54] VIA et la FIL soutiennent que l'application du devoir de représentation juste à la négociation collective va à l'encontre du principe des libres négociations collectives. Selon elles, cette application élargie aurait pour effet de détruire les possibilités de concession qui caractérisent foncièrement les négociations, en empêchant le syndicat de négocier à la baisse des droits existants. Je ne suis pas d'accord. Le devoir de représentation juste n'empêche pas le syndicat de faire des concessions à l'égard des droits et avantages existants de ses membres dans le cadre du processus de négociation. Il le contraint plutôt à s'abstenir d'agir d'une manière arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi lorsqu'il fait ces concessions au cours du processus de négociation collective.

[55] Toute autre conclusion aurait pour effet de permettre à un syndicat de simplement ne pas s'occuper tout de suite de questions controversées comme l'initiative relative à la composition des équipes examinée en l'espèce afin de pouvoir les examiner avec l'employeur pendant la négociation collective plutôt que pendant la durée de la convention collective. Alors que l'examen de ces questions pendant la durée de la convention collective serait assujéti au devoir énoncé à l'article 37, le fait de retarder les négociations protégerait le syndicat de l'examen découlant de cette disposition. À mon avis, une interprétation permettant ce résultat serait irrationnelle et absurde.

(pages 166-168)

[40] Les principes qui ressortent de l'ensemble de ces citations suggèrent que le devoir de représentation juste s'applique non seulement à la procédure de griefs et d'arbitrage contenue dans la convention collective, mais aussi à la négociation et au renouvellement de la convention collective. Dans un cas comme dans l'autre, le Conseil accorde au syndicat une grande marge de manoeuvre dans les décisions qu'il prend concernant

meticulous when examining a union's actions in relation to the complainant's interests.

[41] However, when collective bargaining is at issue, the Board must consider the union's conduct according to other criteria, which are as follows (see *George Cairns et al. (35)*, *supra*):

[107] ... Has the union fulfilled its institutional role in representing all its members? Were employee rights within the regime of collective bargaining appropriately protected? Were critical job interests such as seniority, discipline and job security suitably considered in the collective bargaining process?

(pages 37; and 143,144)

[42] In the present matter, the Board is satisfied that the APOC fulfilled its institutional role in representing all its members. Among other things, the union consulted the sales representatives by holding at least one meeting in Montréal in order to get their opinion, and by appointing a subcommittee that advised the negotiating committee. The complainants have not presented any evidence as to the subcommittee's incompetence or its inability to represent their interests. Their only objection stems from the fact that there was no representative from the Montréal region or the Quebec District. However, two of them, having been invited to participate, declined the invitation. In fact, the complainants were unable to prove that the new classification system or the new incentive awards were detrimental to them. They rather objected to the fact that they were not receiving the same benefits as the other members of the unit. The Board understands from the complainants' statements that the union should have waived the conditions of the classification system and the incentive awards, given their uncertainty at the time the collective agreement was signed. This uncertainty, in their opinion, jeopardized their current wage level, and inferred that they did not receive the same benefits as the postmasters and supervisors.

[43] This situation is appreciably different from that in *George Cairns et al. (35)*, *supra*, where the bargaining agent's goal was that VIA conductors were ensured separation conditions, thus guaranteeing continued employment for its traditional members, the locomotive engineers at VIA and CN. In that matter, the mandate of the subcommittee created by the BLE was to set out the severance conditions and assist the conductors

ses membres. En ce qui a trait à la procédure de griefs et d'arbitrage, le Conseil est très méticuleux lorsqu'il examine les agissements du syndicat par rapport aux intérêts du plaignant.

[41] Par contre, lorsqu'il s'agit des négociations collectives, le Conseil doit examiner la conduite du syndicat selon d'autres critères, qui sont les suivants (voir *George Cairns et autres (35)*, précitée):

[107] ... Le syndicat a-t-il rempli son rôle institutionnel en représentant tous ses membres? Les droits des employés sous le régime de la négociation collective ont-ils été bien protégés? Les intérêts cruciaux liés à l'emploi, comme l'ancienneté, la discipline et la sécurité d'emploi, ont-ils été considérés dans le processus de négociation collective?

(pages 37; et 143,144)

[42] Dans la présente affaire, le Conseil est convaincu que l'AOPC a rempli son rôle institutionnel en représentant tous ses membres. Entre autres, le syndicat a consulté les représentants commerciaux en tenant au moins une réunion à Montréal pour obtenir leur avis et en établissant un sous-comité pour aviser le comité de négociation. Les plaignants n'ont présenté aucune preuve quant à l'incompétence du sous-comité ou à son incapacité de représenter leurs intérêts. Leur seule objection relève du fait qu'il n'y avait aucun représentant de la région de Montréal ou du district de Québec. Par contre, les invitations faites à deux d'entre eux ont été déclinées. De fait, les plaignants n'ont pu établir qu'ils étaient mal servis par le nouveau régime de classification ou les nouvelles primes de rendement. Ils se sont plutôt opposés au fait qu'ils ne recevaient pas les mêmes avantages que les autres membres de l'unité. Le Conseil comprend des propos des plaignants que le syndicat aurait dû refuser d'agréer aux conditions du régime de classification et des primes de rendement parce que ceux-ci étaient trop incertaines au moment de la signature de la convention collective. Cette incertitude, à leur avis, mettait en péril le niveau actuel de leur rémunération et laissait sous-entendre qu'ils n'ont pas reçu les mêmes avantages de la négociation que les maîtres de poste et les superviseurs.

[43] Cet état de chose diffère sensiblement de l'affaire *George Cairns et autres (35)*, précitée, où l'objectif visé par l'agent négociateur était d'assurer les conditions de fin d'emploi des chefs de train chez VIA, garantissant alors l'emploi continu de leurs membres traditionnels, les ingénieurs de locomotive chez VIA et chez CN. Dans cette affaire, le mandat du sous-comité créé par la FIL était d'établir les conditions de départ et

through this process. Even where the conductors were able to qualify as locomotive engineers, their ranking at the bottom of the seniority lists gave them no assurance of long-term employment.

[44] Mr. Barrowclough raised the fact that Montréal region and Quebec District sales representatives did not attend consultation meetings held to attract their interest on wage issues. This lack of interest cannot serve as basis for alleging that the union's conduct was arbitrary, once the letter of understanding was signed, or for challenging its decision to accept the employer's conditions or even for challenging the ratification process.

[45] Holding a separate ratification vote for the sales representatives is not a realistic expectation, for this kind of action would jeopardize the entire proposed collective agreement for all other members. To prevent the signing of a collective agreement in order to satisfy a dissenting group in the bargaining unit is not in the interest of constructive labour relations.

[46] When the Board reviewed the units on October 31, 1996, it found that there was a community of interest between the sales representatives' unit and the postmasters' unit sufficient for them to be governed by the same collective agreement. Further, it is completely appropriate for the union to negotiate particular terms and conditions within the collective agreement, provided these take into consideration the interest of members from another group. However, the Board will not allow that these specific conditions exclude some employees from the certified unit or that employees form a separate group in order to prevent the renewal of a collective agreement.

[47] To the contrary, the Board notes that the complainants' rights were adequately protected, given the union got the employer to commit not to implement the new classification system as long as all the necessary data on territory structure and on performance appraisals for incentive awards purposes were not available. Having a "safety net" in case it would not be possible to implement the new systems,

d'aider les chefs de train dans ce processus. Même dans la mesure où les chefs de train devaient se qualifier comme ingénieurs de locomotive, leur rang au bas de la liste d'ancienneté n'offrait aucune assurance d'emploi à long terme.

[44] M. Barrowclough a souligné le manque de participation des représentants commerciaux de la région de Montréal et du district de Québec aux réunions de consultation organisées pour susciter leur intérêt aux questions liées à la rémunération. Ce manque d'intérêt ne peut servir de motif pour reprocher au syndicat, une fois signé le protocole d'entente, une conduite arbitraire, ou remettre en question sa décision d'accepter les conditions offertes par l'employeur ou même remettre en question le processus de ratification.

[45] La tenue d'un vote de ratification séparé pour les représentants commerciaux n'est pas une attente réaliste, car une telle démarche risquerait de compromettre l'ensemble du projet de convention collective pour tous les autres membres. Il ne va pas de l'intérêt des rapports collectifs de travail de faire échec à la signature de la convention collective pour satisfaire un groupe dissident de l'unité de négociation.

[46] Quand le Conseil a fait la révision des unités, en date du 31 octobre 1996, il a jugé qu'il y avait une communauté d'intérêts suffisante entre l'unité des représentants commerciaux et celle des maîtres de poste pour qu'ils puissent être régis par la même convention collective. Par ailleurs, il est tout à fait approprié pour le syndicat de négocier des conditions particulières à l'intérieur de la convention collective si celles-ci tiennent compte de l'intérêt de membres relevant d'une autre catégorie; toutefois, le Conseil n'acceptera pas que ces conditions particulières leur donnent un statut à l'extérieur de l'unité accréditée ou leur permettent de faire bande à part de façon à faire échec à une entente pour le renouvellement de la convention collective.

[47] Au contraire, le Conseil constate que les droits des plaignants ont été adéquatement protégés vu l'engagement de l'employeur, obtenu par le syndicat, de ne pas mettre en vigueur le nouveau régime de classification tant que toutes les données nécessaires à la délimitation des territoires et à l'évaluation du travail pour l'obtention des primes de rendement n'ont pas été établies. Avec l'existence d'un «filet de sécurité», au

the complainants have at least the same salary-related benefits as the other members of the bargaining unit.

[48] Finally, no evidence supports the fact that the new classification system jeopardized or affected in any way crucial job interests such as seniority, discipline and job security. The complaint must also be dismissed on this issue.

[49] In light of the above, the Board finds that the complainants have not discharged the burden of proof in support of their complaint. The complaint is therefore dismissed.

CASES CITED

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

Harris (George) et al. (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; and 86 CLLC 16,059 (CLRB no. 597)

Parsley (Gordon) et al. (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; and 86 CLLC 16,018 (CLRB no. 555)

Reynolds (Peter G.) et al. (1987), 68 di 116; and 87 CLLC 16,011 (CLRB no. 607)

VIA Rail Canada v. Cairns, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, ss. 14(3)(c); 37; 50; 89; 97(1)

cas où il ne serait pas possible de mettre en vigueur les nouveaux régimes, les plaignants ont au moins les mêmes avantages relativement à la rémunération que les autres membres de l'unité de négociation.

[48] Enfin, aucune preuve n'est venue soutenir que le nouveau régime de classification mettait en péril ou avait un effet quelconque sur les intérêts cruciaux liés à l'emploi, comme l'ancienneté, les mesures disciplinaires et la sécurité d'emploi. La demande doit également être écartée sur ce point.

[49] À la lumière de ces éléments, le Conseil juge que les plaignants ne se sont pas acquittés du fardeau de la preuve au soutien de leur plainte. La plainte est donc rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Harris (George) et autres (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; et 86 CLLC 16,059 (CCRT n° 597)

Parsley (Gordon) et autres (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; et 86 CLLC 16,018 (CCRT n° 555)

Reynolds (Peter G.) et autres (1987), 68 di 116; et 87 CLLC 16,011 (CCRT n° 607)

VIA Rail Canada c. Cairns, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 37; 50; 89; 97(1)

Canada Industrial Relations Board **Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 4-02

Reasons for decision

**Syndicat national des employés de les Moulins
Maple Leaf (de l'Est) Limitée (CNTU)**

*applicant,
and*

ADM Agri-industries Ltd.,
respondent.

CITED AS: ADM Agri-industries Ltd.

Board File: 22654-C

Decision no. 206
December 2, 2002

Application for reconsideration - Existence of a collective agreement - Bridging clause - Freeze provisions - The parties negotiated a bridging clause extending the terms and conditions of employment of the collective agreement after acquiring the right to strike or lockout and until one of these rights was exercised - The employer asked the Board for a declaratory opinion on the possibility of altering the terms and conditions of employment after the expiration of the collective agreement, in accordance with section 50(b) of the *Code* - According to the union, the collective agreement should continue to apply after it has expired in view of the bridging clause - The original panel found that the bridging clause could not have the effect desired by the union and that the employer had the right to alter the terms and conditions of employment - The reconsideration panel carefully examined the original panel's decision and the case law cited and decided to amend the decision - According to the reconsideration panel, the parties were at liberty to freely negotiate a bridging clause improving the legislation's minimum standards - This clause in no way limits the parties' opportunity to exercise their right to strike or lockout, but merely extends the freeze period on the terms and conditions of employment set out in section 50(b) of the *Code* - Free collective bargaining is a core value, as provided for in the *Code's* Preamble, and that principle underlies all its provisions - In view of this principle, the reconsideration panel substitutes the declaratory opinion issued in the original decision by a new one - In view of the bridging clause, as long as the right to strike or lockout was not exercised, the employer could

Motifs de décision

**Syndicat national des employés de les Moulins
Maple Leaf (de l'Est) Limitée (CSN),**

*requérant,
et*

ADM Agri-industries Ltd.,
intimée.

CITÉ: ADM Agri-industries Ltd.

Dossier du Conseil: 22654-C

Décision n° 206
le 2 décembre 2002

Demande de réexamen - Existence d'une convention collective - Clause transitoire - Dispositions sur le gel - Les parties ont négocié une clause transitoire prolongeant les termes et conditions de la convention collective après l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, et ce, jusqu'à l'exercice d'un de ces droits - L'employeur a demandé au Conseil un avis déclaratoire relativement à la possibilité de modifier les conditions d'emploi à la suite de l'expiration de la convention collective, et ce, conformément à l'alinéa 50b) du *Code* - Selon le syndicat, la convention collective devait continuer de s'appliquer après son expiration en raison de la clause transitoire - Le banc initial a conclu que la clause transitoire ne pouvait avoir l'effet souhaité par le syndicat et que l'employeur était en droit de modifier les termes et conditions d'emploi - Le banc de révision a analysé en détail la décision du banc initial ainsi que la jurisprudence citée et a décidé de la modifier - Selon le banc de révision, il était loisible aux parties de négocier librement une clause transitoire bonifiant une protection minimale imposée par la loi - Cette clause ne limitait en rien la possibilité pour les parties d'exercer leur droit de grève ou de lock-out, mais ne faisait que prolonger la période de gel des conditions d'emploi prévue à l'alinéa 50b) du *Code* - Les libres négociations collectives constituent une valeur fondamentale consacrée dans le préambule du *Code*, et ce principe sous-tend l'ensemble de ses dispositions - À la lumière de ce principe, le banc de révision remplace l'avis déclaratoire rendu dans la décision initiale - En raison de l'existence de la clause transitoire, tant que le droit de grève ou de lock-out n'était pas exercé, l'employeur ne pouvait modifier

not unilaterally alter the terms and conditions of employment - The bridging clause, freely negotiated, must therefore have effect.

Declaratory opinion - Referral to the Board - Practice and procedure - The original panel could issue a declaratory opinion designed to help the parties settle a question in dispute - It was essential for the Board to examine the bridging clause contained in the collective agreement - It is sometimes not only possible but necessary for the Board to consider certain clauses of a collective agreement in the context of a referral under section 65(1) of the *Code*.

A reconsideration panel of the Board composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Messrs. Bernard Paquet and Thomas Mullins, Members, reconsidered the decision in *ADM Agri-industries Ltd.*, [2001] CIRB no. 141, on November 15, 2001.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without, holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter.

Counsel of Record

Mr. Benoit Laurin, for the Syndicat national des employés de les Moulins Maple Leaf (de l'Est) Limitée (CNTU);
Mr. Jacques Audette, for ADM Agri-industries Ltd.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application and Background

[1] On February 22, 2001, ADM Agri-industries Ltd. (the employer) filed an application with the Canada Industrial Relations Board for a declaratory opinion pursuant to sections 15.1(2) and 65(1) of the *Code* regarding the existence of a collective agreement and, if applicable, the employer's right to alter the terms and conditions of employment pursuant to section 50(b) of the *Code*. The question of whether a collective agreement existed was necessary in view of clause 34.01 in the collective agreement between the

unilatéralement les conditions d'emploi - La clause transitoire, librement négociée, devait donc avoir effet.

Avis déclaratoire - Renvoi au Conseil - Pratique et procédure - Le banc initial pouvait rendre un avis déclaratoire visant à aider les parties à régler une question en litige - Il était essentiel pour le Conseil d'analyser la clause transitoire contenue dans la convention collective - Il est parfois non seulement possible mais nécessaire pour le Conseil de prendre en considération certaines clauses d'une convention collective dans le cadre d'un renvoi en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*.

Un banc de révision du Conseil composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, M. Bernard Paquet et M. Thomas Mullins, Membres, a réexaminé la décision rendue dans l'affaire *ADM Agri-industries Ltd.*, [2001] CCRI n° 141, le 15 novembre 2001.

Aux termes de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est habilité à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Benoit Laurin, pour le Syndicat national des employés de les Moulins Maple Leaf (de l'Est) Limitée (CSN);
M^e Jacques Audette, pour ADM Agri-industries Ltd.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature de la demande et contexte

[1] Le 22 février 2001, ADM Agri-industries Ltd. (l'employeur) a présenté auprès du Conseil canadien des relations industrielles une demande d'avis déclaratoire en vertu des paragraphes 15.1(2) et 65(1) du *Code*, concernant l'existence d'une convention collective et, le cas échéant, de son droit de modifier les conditions d'emploi, tel que prévu à l'alinéa 50b) du *Code*. La question de l'existence d'une convention collective était rendue nécessaire en raison de la clause 34.01 de la convention collective conclue entre

employer and the Syndicat national des employés de les Moulins Maple Leaf (de l'Est) Limitée (CNTU) (the union).

[2] In *ADM Agri-industries Ltd.*, *supra*, a panel of the Board composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Code*, heard the matter. The Board then declared that the effect of the collective agreement between the union and the employer had terminated on April 3, 1999, and that clause 34.01 of the collective agreement had no effect. The original panel therefore found that the employer had the right to alter the terms and conditions of employment as of that date, inasmuch as the conditions in sections 89(1)(a) to (d) of the *Code* had been met. The Board based its finding on the fact that clause 34.01 of the collective agreement was at best a bridging clause designed to maintain the terms and conditions of employment during the negotiations pursuant to conciliation process.

[3] The Board issued its reasons for decision on November 15, 2001.

[4] On February 5, 2001, a number of grievances challenging the lay-off of employees were referred to Mr. Pierre Dufresne, an arbitrator appointed in accordance with the collective agreement. At the hearing into these grievances, the employer raised a preliminary objection disputing the arbitrator's jurisdiction on the grounds that there was no collective agreement in effect between the two parties.

[5] On June 5, 2001, before the Board ruled on the issue of the existence of a collective agreement, the arbitrator dismissed the employer's preliminary objection and declared that he was empowered to hear the grievances (see *Syndicat national des employés de les Moulins Maple Leaf (de l'Est) c. ADM Agri Industries Inc.*, [2001] D.A.T.C. no 335).

[6] On July 4, 2001, the employer filed an application for judicial review of the arbitrator's decision with the Superior Court of Quebec. This application was dismissed on October 9, 2001 (see *ADM Agri-Industries Ltée c. Pierre N. Dufresne et autre*, no. 500-05-066142-017, October 9 2001 (CSQ)). On December 12, 2001, following the original panel's decision on November 15, 2001, the Quebec Court of

l'employeur et le Syndicat national des employés de les Moulins Maple Leaf (de l'Est) Limitée (CSN) (le syndicat).

[2] Dans *ADM Agri-industries Ltd.*, précitée, le Conseil, composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule, en application de l'alinéa 14(3)c) du *Code*, a entendu l'affaire. Le Conseil a alors déclaré que l'effet de la convention collective liant le syndicat et l'employeur avait pris fin le 3 avril 1999 et que la clause 34.01 n'avait aucun effet. Le banc initial a donc conclu que l'employeur était en droit de modifier les conditions d'emploi à compter de cette date, en autant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) du *Code* aient été remplies. Le Conseil en est arrivé à cette conclusion en se fondant sur le fait que la clause 34.01 de la convention collective était tout au plus une clause transitoire qui permettait le maintien des conditions d'emploi durant les négociations collectives en vue des procédures de conciliation.

[3] Le Conseil a rendu les motifs de décision le 15 novembre 2001.

[4] Le 5 février 2001, M. Pierre Dufresne, un arbitre de griefs nommé conformément à la convention collective conclue entre les parties a été saisi d'un nombre de griefs contestant la mise à pied de salariés. Lors de l'audition de ces griefs, le 5 février 2001, l'employeur a soulevé une objection préliminaire contestant la compétence de l'arbitre au motif de l'inexistence des effets de la convention collective entre les deux parties.

[5] Le 5 juin 2001, avant que le Conseil ne se prononce sur la question de l'existence d'une convention collective, l'arbitre de griefs a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur et a déclaré qu'il avait compétence pour entendre les griefs (voir *Syndicat national des employés de Les Moulins Maple Leaf (de l'Est) c. ADM Agri Industries Inc.*, [2001] D.A.T.C. n° 335).

[6] Le 4 juillet 2001, l'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre à la Cour supérieure du Québec. Cette demande a été rejetée le 9 octobre 2001 (voir *ADM Agri-Industries Ltée c. Pierre N. Dufresne et autre*, dossier n° 500-05-066142-017, 9 octobre 2001 (C.S.Q.)). Le 12 décembre 2001, après la décision du banc initial du 15 novembre 2001, la Cour d'appel

Appeal dismissed the employer's motion for authorization to appeal the Superior Court decision.

[7] On December 6, 2001, the union filed an application for reconsideration of the original panel's decision.

[8] Further, on December 11, 2001, the union filed an application for judicial review of the Board's decision with the Federal Court of Appeal.

[9] In its response to the application for reconsideration, the employer asked the Board to exercise its power under section 65(2) of the *Code* and suspend the arbitration proceeding then underway. The employer alleged that without such an action, all rulings would become purely theoretical and without effect.

[10] In a decision dated February 28, 2002, the reconsideration panel issued the following preliminary decision on that issue:

A recent correspondence has been brought to the panel's attention. We refer to correspondence dated February 13, 2002, from Mr. Jacques Audette, Counsel for the employer, to Mr. Pierre Dufresne, an arbitrator currently seized of a series of grievances between the parties to this matter. The filing of these grievances led to the referral by the employer to the Board, pursuant to sections 15.1(2) and 65(1) of the *Canada Labour Code* for a determination regarding the existence of a collective agreement. This determination is the subject matter of this application for reconsideration filed by the union, pursuant to section 18 of the *Code*.

The Board received a copy of the above-mentioned correspondence, as did the other parties to this application. By reading it, we understand that the employer seeks to have the arbitration proceedings suspended until the decision of this Board, in the application for reconsideration, and of the Federal Court of Appeal, in respect of the application for judicial review of the original panel's decision, are rendered. Counsel for the employer refers to the fact that, in its response to the union's application for reconsideration, it reiterated its request that the Board direct the arbitration proceedings be suspended, pursuant to section 65(2) of the *Code*. In its reply to the employer's response, the union opposes this request.

While the matter of the reconsideration is presently under review, the Board acknowledges the employer's request for an order suspending the arbitration proceedings, and in light of the recent correspondence sent to the arbitrator, wishes to address this particular issue at the present time.

This reconsideration panel of the Board has the power, pursuant to section 18 of the *Code*, to review the Board's decision rendered on November 15, 2001 (*ADM Agri-*

du Québec a rejeté une requête pour autorisation d'appel de la décision de la Cour supérieure présentée par l'employeur.

[7] Le 6 décembre 2001, le syndicat a présenté une demande de réexamen de la décision du banc initial.

[8] De plus, le 11 décembre 2001, le syndicat a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du Conseil à la Cour d'appel fédérale.

[9] Dans sa réponse à la demande de réexamen, l'employeur a demandé au Conseil d'exercer ses pouvoirs en vertu du paragraphe 65(2) du *Code* et de suspendre la procédure d'arbitrage en cours. L'employeur a invoqué qu'en l'absence d'une telle mesure, toute décision deviendrait purement théorique et sans effet.

[10] Dans une décision datée du 28 février 2002, le banc de révision rendait la décision préliminaire suivante sur cette question:

Une lettre, envoyée récemment, a été portée à l'attention du banc du Conseil. Il s'agit de la lettre datée du 13 février 2002, que M^e Jacques Audette, représentant de l'employeur, a adressée à M. Pierre Dufresne, un arbitre qui est actuellement saisi d'une série de griefs mettant en cause les parties à l'affaire en l'instance. Le dépôt de ces griefs a donné lieu au renvoi, par l'employeur, fondé sur les paragraphes 15.1(2) et 65(1) du *Code canadien du travail* pour que le Conseil se prononce sur l'existence d'une convention collective. C'est de cette décision dont le syndicat demande le réexamen en l'espèce, aux termes de l'article 18 du *Code*.

Le Conseil a reçu une copie de la lettre mentionnée au paragraphe précédent, au même titre que les autres parties à l'affaire. À la lecture du document, nous croyons comprendre que l'employeur souhaite que les procédures d'arbitrage soient suspendues jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur la demande de réexamen en l'instance et que la Cour d'appel fédérale se soit prononcée sur la demande de contrôle judiciaire de la décision du banc initial. L'avocat de l'employeur mentionne que, dans sa réponse à la demande de réexamen formulée par le syndicat, il a insisté à nouveau pour que le Conseil ordonne la suspension des procédures d'arbitrage, en conformité avec le paragraphe 65(2) du *Code*. Dans sa réplique à la réponse de l'employeur, le syndicat s'est opposé à cette demande.

Tandis que la demande de réexamen est à l'étude, le Conseil prend acte de la demande adressée par l'employeur en vue de faire suspendre les procédures d'arbitrage, et, compte tenu de la lettre qui a récemment été envoyée à l'arbitre, il tient à se pencher dès maintenant sur cette question particulière.

Le présent banc de révision du Conseil est habilité, en vertu de l'article 18 du *Code*, à réexaminer la décision rendue par le Conseil le 15 novembre 2001 (*ADM Agri-industries Ltd.*,

industries Ltd. (2001), as yet unreported CIRB decision no. 141), which determined a question referred to it, pursuant to sections 15.1(2) and 65 of the *Code*, concerning the issue of whether or not a collective agreement was in existence between the parties at the relevant time. Section 65(1) provides the mechanism by which an arbitrator or arbitration board, the Minister or any alleged party may refer a question to the Board for determination; while section 65(2) stipulates the such referral does not suspend the arbitration proceedings, unless the arbitrator feels it is warranted or the Board so directs. It is this subsection of the *Code* that empowers the Board to direct the suspension of the arbitration proceedings. Section 65(2) provides as follows:

“65.(2) The referral of any question to the Board pursuant to subsection (1) shall not operate to suspend any proceeding before an arbitrator or arbitration board unless the arbitrator or arbitration board decides that the nature of the question warrants a suspension of the proceeding or the Board directs the suspension of the proceeding.”

The original panel to the Board, composed of Vice-Chairperson Pineau, had to determine the matter of the question referred to the Board under section 65(1), and thus, had the authority to suspend the proceedings pending its determination of the question before it. No such direction was made at the time, and the Board proceeded to make its determination of the question referred, which decision was issued on November 15, 2001 (*ADM Agri-industries Ltd.*, *supra*).

The mandate of this reconsideration panel is limited to reviewing the decision of the original panel. At it is not the panel that has to determine the referral under section 65(1) of the *Code*, it does not have the requisite jurisdiction or authority to make the order requested by the employer, namely to suspend the arbitration proceedings pursuant to section 65(2), at this point in time. Accordingly, the employer's request before this panel of the Board to suspend the arbitration proceedings is hereby denied.

However, the Board wishes to reiterate that the determination by the original panel of the question referred to it, under section 65 of the *Code*, is valid and remains in effect and binding upon the parties, unless and until such decision is found otherwise, either by the outcome of this Board's reconsideration process or by the Federal Court of Appeal, in deciding the application for judicial review presently before it. We draw to the parties' attention the existing jurisprudence of the Board, which addresses the effect of a Board determination pursuant to a section 65 referral upon the parties and the arbitrator or board of arbitration seized with related grievances. In this regard, please see *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498); *Ontario Hydro* (1997), 105 di 20 (CLRB no. 1210); *Radio CJYQ - 930 Limited* (1978), 34 di 617; and [1979] 1 CanLRBR 233 (CLRB no. 170).

In *Northern-Loram Joint Venture*, *supra*, the then Chairperson of the Canada Labour Relations Board stated that section 158 [now section 65] gives the Board power to not only give its opinion but to determine the question and unless the Board's determination under section 158 [now section 65] is binding on the arbitrator, the section serves no useful purpose and would be a waste of time. The Board further states that the word

[2001] CCRI n° 141) relativement à la question qui lui avait été soumise en vertu du paragraphe 15.1(2) et de l'article 65 du *Code*, à savoir l'existence d'une convention collective liant les parties pendant la période pertinente. Le paragraphe 65(1) définit la manière dont un arbitre, un conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie peut renvoyer une question au Conseil, pour décision; le paragraphe 65(2) indique pour sa part que ce renvoi ne suspend pas la procédure engagée devant l'arbitre sauf s'il décide que la nature de la question le justifie. C'est cette disposition du *Code* qui habilite le Conseil à ordonner la suspension des procédures d'arbitrage. Le paragraphe 65(2) est libellé comme suit:

«65.(2) Le renvoi visé au paragraphe (1) ne suspend la procédure engagée devant l'arbitre ou le conseil d'arbitrage que si l'un ou l'autre décide que la nature de la question le justifie ou que le Conseil lui-même ordonne la suspension.»

Le banc initial du Conseil, qui se composait de la Vice-présidente Pineau, avait pour mandat de statuer sur l'affaire du renvoi adressé au Conseil aux termes du paragraphe 65(1), et il était par conséquent habilité à suspendre les procédures d'arbitrage jusqu'à ce qu'il ait rendu sa décision. Le banc s'est abstenu de rendre une telle ordonnance à l'époque et il s'est employé à examiner la question dont il avait été saisi, d'où la décision du 15 novembre 2001 (*ADM Agri-industries Ltd.*, précitée).

Le présent banc de révision est uniquement habilité à examiner la décision rendue par le banc initial. Comme il ne lui appartient pas de statuer sur la question du renvoi fondé sur le paragraphe 65(1) du *Code*, le banc n'a ni la compétence ni les pouvoirs nécessaires pour accéder à ce moment-ci à la demande de l'employeur, à savoir suspendre les procédures d'arbitrage aux termes du paragraphe 65(2). Par conséquent, la demande de l'employeur est par les présentes rejetée.

Cependant, le Conseil souhaite rappeler que la décision rendue par le banc initial du Conseil, eu égard au renvoi dont il avait été saisi aux termes de l'article 65 du *Code*, est valide et continue de lier les parties jusqu'à ce qu'il en ait été décidé autrement, soit par le Conseil, à l'issue de la procédure de réexamen, soit par la Cour d'appel fédérale, dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire dont elle a été saisie. Nous attirons l'attention des parties sur la jurisprudence existante du Conseil, qui fait état de l'incidence d'une décision rendue, conformément à l'article 65, sur les parties et sur l'arbitre ou le conseil d'arbitrage saisi de tout grief connexe. À cet égard, veuillez vous reporter aux affaires *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); *Ontario Hydro* (1997) 105 di 20 (CCRT n° 1210); *Radio CJYQ - 930 Limited* (1978), 34 di 617; et [1979] 1 CanLRBR 233 (CCRT n° 170).

Dans l'affaire *Northern-Loram Joint Venture*, précitée, le Président du Conseil canadien des relations du travail de l'époque a déclaré que l'article 158 (devenu l'article 65), donne au Conseil le pouvoir de non seulement donner son avis mais de trancher la question et qu'à moins que la décision du Conseil en vertu de l'article 158 (devenu l'article 65) ne lie l'arbitre, alors cet article ne servirait à rien et tout renvoi en

"determination" shows that the arbitrator is indeed bound by any answer the Board gives to the referred question and must dispose of the grievance in light of the Board's determination (see pages 199-200).

(translation)

[11] On March 6, 2002, arbitrator Dufresne notified the parties that he was adjourning *sine die* the grievance hearing, in view of the reconsideration proceedings before the Board and the judicial review proceedings before the Federal Court of Appeal.

[12] On May 8, 2002, the union asked the Board to stay its investigation or its deliberations in this matter until the Federal Court of Appeal had ruled on the application for judicial review.

[13] On October 28, 2002, the Board informed the parties that after reviewing the matter, it intended to reconsider the original panel's decision. On October 29, 2002, the union informed the Board that it wished to withdraw its application for reconsideration. The Board informed the parties on November 8, 2002, that it could not grant this request. The Board then stated that, pursuant to section 18 of the *Code*, it could review, rescind, amend, alter or vary its decisions, and that in the instant case it had decided to reconsider the decision in *ADM Agri-industries Ltd.*, *supra*.

II - Facts

[14] On February 28, 1997, the employer, ADM Agri-industries Ltd., acquired a company previously operated by Les Moulins Maple Leaf Limitée, which was bound by a collective agreement with the union. This collective agreement expired on January 31, 1997. The current employer, therefore, did not negotiate this agreement with the union. Since there was a business succession, this collective agreement nevertheless applies to the new employer as if it had negotiated it.

[15] On June 10, 1997, the employer served the union with a notice to bargain collectively. In spite of the negotiations, the parties did not enter into a new collective agreement. After being informed of the Federal Mediation and Conciliation Service's decision not to name a conciliator, the employer notified the union that it considered the *Code's* section 50(b) conditions had been met since April 3, 1999.

vertu de l'article 158 serait une perte de temps. Le Conseil a poursuivi en déclarant que le mot «décision», dans cet article, est une preuve que l'arbitre est bel et bien lié par la réponse du Conseil à la question portée devant lui et qu'il doit disposer du grief en tenant compte de la décision du Conseil (voir pages 199-200).

[11] Le 6 mars 2002, l'arbitre Dufresne a transmis aux parties un avis par lequel il a annoncé remettre *sine die* la tenue de l'audition des griefs en raison des procédures de réexamen devant le Conseil et devant la Cour d'appel fédérale.

[12] Le 8 mai 2002, le syndicat a demandé au Conseil de surseoir à son enquête ou à son délibéré dans cette affaire jusqu'à ce que la Cour d'appel fédérale se soit prononcée sur la demande de contrôle judiciaire.

[13] Le 28 octobre 2002, le Conseil a informé les parties qu'après analyse de l'affaire, il avait l'intention de réexaminer la décision du banc initial. Le 29 octobre 2002, le syndicat a informé le Conseil qu'il souhaitait se désister de sa demande de réexamen. En date du 8 novembre 2002, le Conseil a avisé les parties qu'il ne pouvait consentir à cette demande. Le Conseil a alors précisé qu'en vertu de l'article 18 du *Code*, il peut réexaminer, annuler ou modifier ses propres décisions et que, dans l'affaire en instance, il avait décidé de procéder à un réexamen de la décision rendue dans *ADM Agri-industries Ltd.*, précitée.

II - Faits

[14] Le 28 février 1997, l'employeur, ADM Agri-industries Ltd., a acquis une entreprise antérieurement exploitée par les Moulins Maple Leaf Limitée, qui était liée par une convention collective avec le syndicat. Cette convention collective a expiré le 31 janvier 1997. Ce n'est donc pas l'employeur actuel qui a négocié cette convention avec le syndicat. Puisqu'il y a eu succession d'entreprise, cette convention collective s'applique néanmoins au nouvel employeur comme si c'était lui qui en avait négocié le contenu.

[15] Le 10 juin 1997, l'employeur a donné un avis de négociation collective au syndicat. En dépit des négociations, les parties n'ont pas conclu une nouvelle convention collective. Après avoir été informé de la décision du Service fédéral de médiation et de conciliation de ne pas nommer un conciliateur, l'employeur a informé le syndicat qu'il considérait que les conditions de l'alinéa 50b) du *Code* avaient été

Consequently, it was of the employer's opinion that as of that date, no clause in the collective agreement was effective and that it could therefore unilaterally alter any term and condition of employment as it deemed appropriate, according to its needs.

[16] Section 50 of the *Code* freezes the terms and conditions of employment during collective bargaining under the following conditions:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

[17] According to the union, the collective agreement should continue to apply after April 3, 1999, in view of clause 34.01, since the parties have not exercised the right to strike or lockout, as applicable. The union, therefore, referred several grievances to arbitration, alleging that the employer could not alter the terms and conditions of employment set out in the collective agreement as long as the right to strike or lockout had not been exercised.

[18] Clause 34.01 reads as follows:

34.01 This agreement comes into effect on the date it is signed and will expire on January 31, 1997. After that date, the collective agreement will continue to apply until one of the parties exercises its right to strike or lockout, as applicable.

(translation)

[19] The issue that must be determined by the Board was set forth by the original panel in the following terms in *ADM Agri-industries Ltd.*, *supra*.

[12] Essentially, the issue before the Board is the same as the one before the adjudicator: whether or not there is a collective agreement and, consequently, whether the employer has the power to unilaterally alter the terms and conditions of employment pursuant to sections 50(b) and 89(1)(a) to (d) of the *Code*.

...

remplies depuis le 3 avril 1999. En conséquence, il était d'avis qu'en date du 3 avril 1999 aucune clause de la convention collective n'avait d'effet et qu'il pouvait donc unilatéralement modifier les conditions d'emploi qu'il jugerait appropriées au fur et à mesure que les besoins se feraient sentir.

[16] L'article 50 du *Code* impose le maintien des conditions d'emploi au cours des négociations collectives, et ce, dans les conditions suivantes:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

[17] Selon le syndicat, la convention collective devait continuer de s'appliquer après le 3 avril 1999, et ce, en raison de la clause 34.01, puisque les parties n'avaient pas exercé le droit de grève ou lock-out, selon le cas. Le syndicat a donc renvoyé plusieurs griefs à l'arbitrage invoquant que l'employeur ne pouvait modifier les conditions d'emploi prévues à la convention collective tant que le droit de grève ou de lock-out n'était pas exercé.

[18] La clause 34.01 de la convention collective se lit comme suit:

34.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 31 janvier 1997. Après cette date, la convention collective continuera de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé le droit de grève ou lock-out, selon le cas.

[19] La question à être déterminée par le Conseil a été formulée dans *ADM Agri-industries Ltd.*, précitée, par le banc initial dans les termes suivants:

[12] Essentiellement, la question devant le Conseil est la même que celle devant l'arbitre, c'est-à-dire s'il y a l'existence ou non d'une convention collective et par conséquent si l'employeur a le pouvoir de mettre en application, unilatéralement, les changements des conditions de travail, en raison des dispositions des alinéas 50b) et 89(1)a) à d) du *Code*.

...

[24] More specifically, the point at issue is how to interpret the clause that the parties intentionally set out in their agreement while at the same time complying with the provisions of the *Code*.

(pages 4 and 8)

The Parties' Positions Before the Original Panel

[20] During the proceedings before the original panel, the employer alleged that the provisions of the *Code* should override the provisions of the collective agreement and that the latter have to be interpreted in accordance with the spirit of the *Code*.

[21] The union, however, argued that the provisions of the collective agreement should continue to apply despite the *Code*'s sections 50(b) and 89(1)(a) to (d) provisions, as long as one of the parties has not exercised its right to strike or lockout, as provided for in clause 34.01 of the collective agreement.

Original Panel's Decision

[22] The original panel relied on *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, [1979] 1 S.C.R. 846; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983; and *Air Canada (national)* (1988), 72 di 169; and 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669), in finding that clause 34.01 had no effect in the circumstances, because notice to bargain collectively had been served. According to the original panel, to conclude otherwise would have given effect to clause 34.01 into perpetuity. Thus, the original panel explained:

[23] In this case, the parties presumably overlooked the *Code*'s provisions concerning financial penalties by extending the terms and conditions of employment protected by the freeze period, as set out in section 50(b), until one of the parties has exercised the right to strike or lockout which, in practice, has the effect of extending all the other clauses of the collective agreement until this condition occurs. The literal interpretation of the provision, as proposed by the union, has the effect of preventing the employer from altering the rates of pay, any other terms or conditions of employment, or any right or privilege of the employees in the bargaining unit or of the bargaining agent, without the latter's consent, inasmuch as the union has not exercised its right to strike, nor the employer its right to lockout.

...

[36] The Board also agrees with the reasoning of La Forest J. that denying the employer the power to alter the terms and conditions of employment would be contrary to the *Code*,

[24] Plus précisément donc, la question en litige est à savoir comment interpréter la clause que les parties ont de plein gré prévue dans leur convention tout en respectant les dispositions du *Code*.

(pages 4 et 8)

Positions des parties devant le banc initial

[20] Lors des procédures devant le banc initial, l'employeur a allégué que les dispositions du *Code* devaient avoir préséance sur les dispositions de la convention collective et qu'il fallait donner à ces dernières une interprétation qui soit conforme à l'esprit du *Code*.

[21] Pour sa part, le syndicat a soutenu que les dispositions de la convention collective devaient continuer de s'appliquer malgré les dispositions des alinéas 50b) et 89(1)a) à d) du *Code*, tant et aussi longtemps que l'une des parties n'avait pas exercé son droit de grève ou de lock-out, et ce, conformément à la clause 34.01 de la convention collective.

Décision du banc initial

[22] Le banc initial s'est appuyé sur les décisions *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, [1979] 1 R.C.S. 846; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983; et *Air Canada (national)* (1988), 72 di 169; et 88 CLLC 16,010 (CCRT n° 669) pour conclure que la clause 34.01 n'avait pas d'effet dans les circonstances, car un avis de négociation collective avait été donné. Selon le banc initial, de conclure autrement aurait donné un effet perpétuel à la clause 34.01. Ainsi, le banc initial explique:

[23] Dans la présente instance, les parties ont vraisemblablement tronqué les dispositions du *Code* concernant les sanctions économiques, en prorogeant les conditions de travail protégées par la période de gel prévue à l'alinéa 50b), jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé le droit de grève ou de lock-out, ce qui en pratique, a eu comme effet de reconduire toutes les autres clauses de la convention collective jusqu'à l'avènement de cette condition. L'interprétation littérale de cette disposition proposée par le syndicat fait en sorte que, tant que le syndicat n'exerce pas son droit de grève, ou l'employeur son droit de lock-out, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ou les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

[36] Le Conseil souscrit également aux propos de M. le juge La Forest, qu'il irait à l'encontre du *Code* d'interdire à l'employeur le pouvoir de modifier les conditions de travail,

where this power is expressly provided for, subject to the obligation to negotiate in good faith. The Board also agrees with the point of view that preference should be given to an interpretation that does not interfere with the right to strike or lockout during the period following conciliation.

[37] Thus, with these enlightenments, clause 34.01 should be interpreted in the sense that gives it an effect. Inasmuch as the parties choose to freely renew the agreement, this clause provides an opportunity to implement the established terms and conditions of employment until such time as a new collective agreement is signed. **However, if one of the parties should file a notice to bargain designed to amend the collective agreement, this clause becomes obsolete since it cannot be used to extend into perpetuity a collective agreement that terminates on a given date.** At best, this clause may reasonably be deemed a bridging clause designed to maintain the *status quo* during the negotiations pursuant to the conciliation process.

(pages 8 and 13-14; emphasis added)

[23] We note that although the original panel's decision was issued on November 15, 2001, no reference was made in relation to the Quebec Superior Court's decision, issued a few weeks earlier, on October 9, 2001, dismissing the application for judicial review of arbitrator Dufresne's decision dated June 5, 2001. This leads the reconsideration panel to believe that the original panel had probably not read the Quebec Superior Court's decision at the time it was writing its reasons.

III - Parties' Positions on the Application for Reconsideration

The Union

[24] The union alleges that the original panel's decision contains errors of law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code*. The union's submissions can be divided in two parts. Firstly, the union alleges that the Board dealt with the application and issued a decision without jurisdiction. It states that section 65(1) of the *Code* specifically provides that the only question that can be referred to the Board is relating to the existence of a collective agreement and not whether an expired collective agreement continues to have effect. The union is of the view that the Board interpreted a provision of the collective agreement and, therefore, that it ruled beyond its jurisdiction. It adds that arbitrator Dufresne still held the primary responsibility for determining whether clause 34.01 of the collective agreement froze its terms and conditions

alors que ce pouvoir y est expressément prévu, sous réserve de son obligation de négocier de bonne foi. Le Conseil accède également au point de vue qu'il faut préférer une interprétation qui ne nuise pas au droit de grève ou de lock-out pendant la période qui suit la conciliation.

[37] C'est donc à la lumière de cet enseignement que la clause 34.01 doit être interprétée dans le sens qui lui donne un effet. En autant que les parties choisissent de librement renouveler la convention, cette clause permet de mettre en application les conditions de travail énoncées jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. **Toutefois, dans la mesure où l'une ou l'autre des parties donne un avis de négociation visant à modifier la convention collective, cette clause devient périmée, car elle ne peut avoir l'effet de proroger à perpétuité une convention collective qui échoit à la date prévue.** Tout au plus, cette clause peut raisonnablement être considérée comme étant une clause transitoire, visant à maintenir le *statu quo* pendant les négociations en vue des procédures de conciliation.

(pages 8 et 13-14; c'est nous qui soulignons)

[23] Nous notons que, bien que la décision du banc initial ait été rendue le 15 novembre 2001, aucune mention n'a été faite relativement à la décision de la Cour supérieure du Québec, rendue quelques semaines auparavant, soit le 9 octobre 2001, et rejetant la demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre Dufresne en date du 5 juin 2001. Ceci porte le banc de révision à croire que le banc initial n'avait probablement pas encore pris connaissance de la décision de la Cour supérieure du Québec au moment où il a rédigé ses motifs.

III - Positions des parties dans le cadre de la demande de réexamen

Le syndicat

[24] Le syndicat allègue que la décision du banc initial contient des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code*. Les observations du syndicat peuvent être classées sous deux thèmes. Dans un premier temps, le syndicat invoque que le Conseil s'est saisi de la demande et a rendu une décision en l'absence de compétence. Il précise que le paragraphe 65(1) du *Code* prévoit expressément que la seule question qui puisse être adressée au Conseil consiste à déterminer l'existence ou non d'une convention collective et non pas à déclarer si une convention collective échue peut continuer d'avoir effet. Il estime que le Conseil a interprété une disposition de la convention collective et donc statué hors de son champ de compétence. Il ajoute que l'arbitre Dufresne demeurait de façon primordiale

and whether that issue was the arbitrator's exclusive power.

[25] Secondly, the union further alleges that the original panel committed an error of law in finding that the parties to the collective agreement could not negotiate a bridging clause designed to maintain the terms and conditions of employment until the right to strike or lockout was exercised. In this regard, the union alleges that the original panel did not make essential distinctions between the instant case and *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*; and *Air Canada (national)*, *supra*, since those decisions concerned clauses that extended the application of the collective agreement itself beyond the terms set out in the legislation.

The Employer

[26] The employer submits that any questions related to the existence of the collective agreement and the consequences resulting from it go to the very heart of the Board's jurisdiction, as provided by section 65(1) of the *Code*. The employer is of the opinion that the arbitrator to whom this question was submitted could not have overriding authority over it. It adds that the Board correctly framed the two disputed issues as being interrelated, that is, the existence of the collective agreement and the interpretation of clause 34.01.

[27] The employer claims that the original panel correctly analyzed *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*; and *Air Canada (national)*, *supra*, in identifying the principles of law applicable in the instant case.

[28] Further, the employer asked the Board to exercise its powers set out in section 65(2) of the *Code* and suspend the arbitration proceedings underway at the time. As stated previously, the Board, in its preliminary decision dated February 28, 2002, dismissed that application by stating that this could only be done by the original panel and that, at that stage, the reconsideration panel could not issue such a decision.

saisi de la question de savoir si la clause 34.01 de la convention collective maintenait en vigueur les termes et conditions de celle-ci et si cette question relevait de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

[25] Dans un second temps, le syndicat invoque, par ailleurs, que le banc initial a commis une erreur de droit en concluant que les parties à la convention collective ne pouvaient négocier une telle clause dite «transitoire», visant l'application des termes et conditions de la convention collective jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out. À cet égard, le syndicat invoque que le banc initial n'a pas fait les distinctions essentielles dans l'affaire en l'espèce avec les décisions *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*; et *Air Canada (national)*, précitées, puisque ces décisions concernaient des clauses qui prolongeaient la durée de la convention collective elle-même au-delà des termes prévus par la loi.

L'employeur

[26] L'employeur soutient, quant à lui, que toute question se rapportant à l'existence de la convention collective et aux conséquences qui en découlent est au coeur même de la compétence du Conseil prévue au paragraphe 65(1) du *Code*. Il estime que l'arbitre à qui cette question est soumise ne peut en être saisi de façon primordiale. Il ajoute que le Conseil a posé correctement les deux questions en litige qui sont indissociables, soit l'existence de la convention collective et l'interprétation de la clause 34.01.

[27] L'employeur prétend que le banc initial a correctement fait l'analyse des décisions dans les affaires *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*; et *Air Canada (national)*, précitées, afin d'en dégager les principes de droit applicables en l'espèce.

[28] Par ailleurs, l'employeur a demandé au Conseil d'exercer ses pouvoirs prévus au paragraphe 65(2) du *Code* et de suspendre la procédure d'arbitrage en cours. Tel qu'énoncé précédemment, le Conseil, dans sa décision préliminaire en date du 28 février 2002, a rejeté cette demande en précisant que cette possibilité ne pouvait qu'échoir au banc initial et qu'à cette étape, le banc de révision ne pouvait rendre une telle décision.

IV - Analysis and Decision

[29] The Board's reconsideration power is not intended to be an appeal process of the original panel's decision. Further, section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) sets out the specific circumstances under which an application for reconsideration may be made:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and

(d) a decision made by a Registrar under section 3.

[30] This section is in fact a codification of the criteria established in recent Board case law including, among others, *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

[31] In its reconsideration application, the union alleged that the original panel's decision contained errors of law or policy that cast serious doubt on the Board's interpretation of the *Code*.

[32] The reconsideration panel is aware that the present Board, in *ADM Agri-industries Ltd.*, *supra*, examined for the first time the possibility that the parties to a collective agreement might, via a bridging clause, extend the terms and conditions of employment of a collective agreement after acquiring the right to strike and lockout.

IV - Analyse et décision

[29] Le pouvoir de réexamen du Conseil ne peut constituer un processus d'appel de la décision du banc initial. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) prévoit d'ailleurs les circonstances particulières dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée:

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[30] Cet article est en fait une codification des critères établis par la jurisprudence récente du Conseil dont, entre autres, les décisions suivantes: *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.

[31] Dans sa demande de réexamen, le syndicat a invoqué que la décision du banc initial contenait des erreurs de droit ou de principes qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

[32] Le banc de révision est conscient que la décision dans *ADM Agri-industries Ltd.*, précitée, se voulait la première occasion pour le présent Conseil de se pencher sur la question de la possibilité pour les parties à une convention collective de prolonger les termes et conditions d'une convention collective après l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, et ce, par l'intermédiaire d'une clause transitoire.

[33] The present reconsideration panel therefore carefully examined the original panel's decision and felt it had to respond to the union's arguments to the effect that its findings cast doubt on the Board's interpretation of the *Code*, particularly with regard to the principles of free collective bargaining.

[34] Further, the analysis in arbitrator Dufresne's decision in *Syndicat national des employés de les Moulins Maple Leaf (de l'Est) c. ADM Agri Industries Inc.*, *supra*, as confirmed by the Quebec Superior Court in *ADM Agri-Industries Ltée c. Pierre Dufresne et autre*, *supra*, contradicts that of the original panel. More specifically, the Quebec Superior Court found that arbitrator Dufresne's statement to the effect that the parties can add to the basic protection ensured by section 50 of the *Code* was reasonable in light of the objectives contemplated. The Superior Court added in this regard that "it is nowhere stipulated in this legislation that it excludes contractual provisions that, rather than being contrary to statutory objectives, confirm and reinforce them." The reconsideration panel is of the opinion that the legal uncertainty resulting from these contradictory decisions must be clarified. The reconsideration panel therefore found it appropriate, in spite of the union's request for withdrawal, to proceed with a reconsideration of the original panel's decision, in accordance with its reconsideration powers under section 18 of the *Code*.

(1) The Board's Power to Issue a Declaratory Opinion

[35] The reconsideration panel does not question the possibility that, under sections 15.1(2) and 65(1) of the *Code*, the original panel could issue a declaratory opinion designed to help the parties settle a matter at issue. These provisions read as follows:

15.1(2) The Board, on application by an employer or a trade union, may give declaratory opinions.

...

65.(1) Where any question arises in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board, relating to the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement, the arbitrator or arbitration board, the Minister or any alleged party may refer the question to the Board for determination.

[33] Le présent banc de révision a donc analysé en détail la décision du banc initial et s'est senti interpellé par les arguments du syndicat voulant que ses conclusions remettraient en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil, et ce, notamment, à l'égard des principes de la libre négociation collective.

[34] Par ailleurs, la décision de l'arbitre Dufresne dans *Syndicat national des employés de Les Moulins Maple Leaf (de l'Est) c. ADM Agri Industries Inc.*, précité, telle que confirmée par la Cour supérieure du Québec dans *ADM Agri-Industries Ltée c. Pierre N. Dufresne et autre*, précité, contient une analyse contraire à celle donnée par le banc initial. Plus précisément, la Cour supérieure du Québec a conclu que le propos de l'arbitre Dufresne selon lequel les parties peuvent ajouter à la protection de base assurée par l'article 50 du *Code* était raisonnable en tenant compte des objectifs visés. La Cour supérieure a ajouté, à cet égard, qu'il «n'est nulle part prévue dans cette loi qu'elle exclue des dispositions contractuelles qui, au lieu d'aller à l'encontre des objectifs législatifs, les confirment et les renforcent». Le banc de révision est donc d'avis qu'il est nécessaire de clarifier l'incertitude juridique qui résulte de ces décisions contradictoires. Le banc de révision a donc jugé approprié, malgré la demande de désistement du syndicat, et conformément à ses pouvoirs de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code*, de procéder à un réexamen de la décision du banc initial.

1) Le pouvoir du Conseil de rendre un avis déclaratoire

[35] Le banc de révision ne remet pas en question la possibilité que le banc initial pouvait rendre un avis déclaratoire visant à aider les parties à régler une question en litige, en vertu des paragraphes 15.1(2) et 65(1) du *Code*. Ces dispositions se lisent comme suit:

15.1(2) Le Conseil, à la demande d'un employeur ou d'un syndicat, peut donner des avis déclaratoires.

...

65.(1) Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, par l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie.

[36] The present panel disagrees with the union's first argument that the original panel exceeded its jurisdiction in interpreting clause 34.01 of the collective agreement in its declaratory opinion, pursuant to sections 15.1(2) and 65(1) of the *Code*.

[37] Under section 65(1) of the *Code*, any question arising in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board, relating to the existence of a collective agreement may be referred to the Board for determination. In order to answer this question and ensure follow-up of the application before it, it was necessary for the Board to analyze clause 34.01 of the collective agreement. This analysis was essential for the Board to exercise its jurisdiction pursuant to section 65(1) of the *Code*, when a party refers such a question to it.

[38] It is sometimes not only possible but necessary for the Board to consider certain clauses in a collective agreement, within the purview of a referral under section 65(1) of the *Code*, without prejudice to an arbitrator's jurisdiction. In this regard, we may refer to the following excerpt from the Board's decision in *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR(NS) 218 (CLRB no. 498) (the application for judicial review was dismissed by the Federal Court of Appeal 67 N.R. (1986) (F.C.A.)):

We do not see how it is possible for the Board to answer the questions contemplated by section 158 [now section 65] without being able to interpret the collective agreement in question. If there were an issue as to the existence of a collective agreement, we might have to examine and interpret the termination provisions. ...

(pages 209; and 247)

[39] Consequently, it seems that in order for the Board to fulfil the statutory mandate it is given by a party upon a referral pursuant to section 65(1) of the *Code*, an analysis of the collective agreement may be required. In the case under review, the Board had to examine the scope and effects of clause 34.01 in the collective agreement in order to determine whether the employer could alter the terms and conditions of employment, pursuant to section 50(b) of the *Code*. In other words, the Board had to analyze the scope of clause 34.01 in the collective agreement to determine if it contravened the provisions of section 50(b) of the *Code*.

[36] Le présent banc rejette le premier argument présenté par le syndicat, à savoir que le banc initial a outrepassé sa compétence en interprétant la clause 34.01 de la convention collective dans le cadre de son avis déclaratoire, en vertu des paragraphes 15.1(2) et 65(1) du *Code*.

[37] En vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective peut être renvoyée au Conseil pour décision. Afin de répondre à cette question et d'assurer un suivi à la demande qui lui était présentée, il était nécessaire pour le Conseil d'analyser la clause 34.01 de la convention collective. Cette analyse était indispensable à l'exercice de la compétence qui lui est conférée en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, lorsqu'une partie lui renvoie une telle question.

[38] Il est parfois non seulement possible mais nécessaire pour le Conseil de prendre en considération certaines clauses d'une convention collective dans le cadre d'un renvoi en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, et ce, sans porter atteinte à la compétence d'un arbitre. On peut, à cet égard, citer l'extrait suivant de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR(NS) 218 (CCRT n° 498) (la demande de contrôle judiciaire a été rejetée par la Cour d'appel fédérale 67 N.R. 390 (1986) (C.A.F.)):

Le Conseil ne voit pas comment il pourrait répondre aux questions visées par l'article 158 [maintenant l'article 65] sans être habilité à interpréter la convention collective applicable. Si la question portait sur l'existence d'une convention collective, il lui faudrait examiner et interpréter les clauses de caducité...

(pages 209; et 247)

[39] Par conséquent, il appert qu'afin que le Conseil puisse s'acquitter du mandat que lui confie une partie lorsqu'elle lui renvoie une question en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, une analyse de la convention collective applicable peut être requise. Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil devait évaluer la portée de la clause 34.01 de la convention collective et de ses effets afin de déterminer si l'employeur pouvait modifier, selon l'alinéa 50b) du *Code*, les conditions d'emploi. En d'autres mots, le Conseil devait analyser la portée de la clause 34.01 de la convention collective pour déterminer s'il contrevenait aux dispositions de l'alinéa 50b) du *Code*.

(2) The Scope of Clause 34.01

[40] Clause 34.01 at issue is a bridging clause designed to maintain the terms and conditions of employment during the collective bargaining process. The issue was whether its effects could be extended beyond the statutory period set out in section 50(b) of the *Code*.

[41] It should be noted that bridging clauses, which are frequently found in collective agreements, have previously been found to be legal, even if no related provision existed in the applicable labour relations legislation. This was the case in *La commission scolaire régionale de Chambly c. Marier et autre*, [1976] R.D.T. 129. At the time the Quebec Court of Appeal issued that decision, no such clauses were yet being expressly found to be legal in Quebec's *Labour Code*.

[42] Legislative authorities that have not enacted specific statutory provisions on bridging clauses must interpret such clauses in the light of general labour relations principles, applicable statutory provisions, and the particular facts pertaining to the case under consideration. In this regard, we may refer to George W. Adams's comments on bridging clauses in *Canadian Labour Law*, 2nd ed. (Aurora: Canada Law Book, 2000):

Where a statute is silent on the matter of bridging provisions, such an extension provision will be carefully construed in light of the over-all statutory scheme of the governing labour relations statute and the particular factual circumstances.

(page 12.350)

[43] For these reasons, we find that although the *Code* is silent on the possibility that parties may negotiate bridging clauses designed to extend the effects of their collective agreement, such clauses are valid and must be interpreted in such a way as to give them the effect contemplated by the parties, to the extent that they do not contravene the *Code*'s provisions. Thus, we concur with the original panel's statement when it states:

[19] ... Consequently, the collective agreement should be interpreted in light of the objectives of the *Code*, as set out in its preamble, and with the intention of establishing a framework for good working conditions and sound labour-

2) La portée de la clause 34.01

[40] La clause 34.01 qui nous occupe est une disposition transitoire visant le maintien des conditions d'emploi pendant le processus de négociation collective. La question qui se posait était de déterminer si ses effets pouvaient se prolonger au delà de la période statutaire prévue à l'alinéa 50b) du *Code*.

[41] Il faut noter que la légalité des clauses transitoires que l'on retrouve fréquemment dans des conventions collectives a déjà été confirmée, et ce, même en l'absence d'une disposition dans la loi applicable sur les relations du travail. Ce fut le cas dans l'arrêt *La commission scolaire régionale de Chambly c. Marier et autre*, [1976] R.D.T. 129. Au moment où cet arrêt de la Cour d'appel du Québec a été rendu, il n'y avait pas encore de reconnaissance expresse de la légalité de telles clauses dans le Code du travail du Québec.

[42] Pour les autorités législatives qui n'ont pas adopté de dispositions législatives spécifiques au sujet des clauses transitoires, de telles clauses se doivent d'être interprétées à la lumière des principes généraux en matière de relations du travail, des dispositions législatives applicables, ainsi que des faits particuliers qui caractérisent le dossier à l'étude. On peut citer à cet égard les propos de l'auteur Georges W. Adams dans *Canadian Labour Law*, Second Edition, Aurora, 2000, au sujet des clauses transitoires:

Lorsqu'une loi demeure silencieuse sur la question des clauses transitoires, la disposition portant sur la prolongation de la convention collective sera interprétée attentivement à la lumière des principes généraux de la loi habilitante en matière de relations du travail et des circonstances de faits particulières.

(page 12.350; traduction)

[43] Pour ces motifs, nous concluons que bien que le *Code* soit silencieux quant à la possibilité pour les parties de négocier des clauses transitoires visant à prolonger les effets de leur convention collective, de telles clauses sont valides et doivent être interprétées de façon à leur conférer l'application souhaitée par les parties, en autant qu'elles ne contreviennent pas aux dispositions du *Code*. Ainsi, nous souscrivons à l'énoncé du banc initial, lorsqu'il affirme:

[19] ... L'interprétation de la convention collective doit donc s'insérer dans le cadre des objectifs du *Code*, énoncés dans son préambule et visant à encadrer de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs. La

management relations. Therefore, the collective agreement and the *Code* should be interpreted as a whole.

(page 7)

[44] The present panel is of the opinion that nothing in the *Code* prevents the parties from mutually agreeing to extend the *Code*'s minimum protection. Parties can agree to extend the *Code*'s freeze period related to the terms and conditions, just as they may negotiate benefits that go beyond the minimum labour standards prescribed by legislation. This is true to the extent that this agreement does not challenge the parties' opportunities to exercise other rights recognized by the *Code*, including the right to strike or lockout.

[45] Section 50(b) of the *Code* provides for a freeze period, during which the employer cannot alter the terms or conditions of employment in the most recent collective agreement. According to the Board, it is a basic fact that under that provision, the terms and conditions of employment must be maintained until the parties acquire the right to strike or lockout. Thereafter, subject to the duty to bargain in good faith, the employer may alter the terms and conditions of employment.

[46] The purpose of clause 34.01 of the collective agreement is to create a bridge between the time the parties have acquired the right to strike or lockout and the time that right is effectively exercised. That clause in no way limits the parties' opportunity to exercise their right to strike or lockout, but merely extends the freeze period of the terms and conditions of employment set out in section 50(b) of the *Code*.

[47] In clause 34.01, the right to strike or lockout is in no way challenged, since this clause expressly states that "after this date [the termination of the collective agreement], the collective agreement will continue to apply until one or other of the parties has exercised the right to strike or lockout, as applicable." Therefore, this clause does not contravene in any way the provisions of section 50(b) of the *Code*. Further, both parties agreed to it (to extending the application of the collective agreement) and each got something out of collective bargaining.

[48] With respect, the present panel cannot find, as did the original panel, that the parties overlooked the

convention collective et le *Code* doivent donc être interprétés de façon à faire un tout.

(page 7)

[44] Le présent banc est d'avis que rien dans le *Code* n'empêche des parties de convenir, d'un commun accord, d'étendre une protection minimale imposée par le *Code*. Au même titre que des parties peuvent négocier des avantages allant au-delà des normes minimales de travail imposées par la loi, elles peuvent convenir de prolonger la période de gel des conditions d'emploi imposée par le *Code*. Cela demeure vrai dans la mesure où cette entente ne remet pas en question la possibilité pour les parties d'exercer d'autres droits reconnus par le *Code*, dont le droit de déclencher une grève ou de décréter un lock-out.

[45] L'alinéa 50b) du *Code* impose une période de gel durant laquelle l'employeur ne peut modifier les conditions d'emploi découlant de la dernière convention collective. Selon le Conseil, il est bien établi qu'en vertu de cette disposition, les conditions d'emploi doivent être maintenues jusqu'à ce que les parties acquièrent le droit de déclencher une grève ou de décréter un lock-out. Par la suite, et sous réserve de l'obligation de négocier de bonne foi, l'employeur peut modifier les conditions d'emploi.

[46] La clause 34.01 de la convention collective vise à faire le lien entre le moment où le droit de grève ou de lock-out est acquis par les parties et le moment où ce droit est effectivement exercé. Cette clause ne limite en rien la possibilité pour les parties d'exercer leur droit de grève ou de lock-out, mais ne fait que prolonger la période de gel des conditions d'emploi prévue à l'alinéa 50b) du *Code*.

[47] Dans le cadre de la clause 34.01, le droit de déclencher la grève ou de décréter un lock-out n'est nullement remis en question, puisque cette clause prévoit expressément qu'«après cette date [l'expiration de la convention collective], la convention collective continuera de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé le droit de grève ou lock-out, selon le cas». Dès lors, cette clause ne contrevient nullement aux dispositions de l'alinéa 50b) du *Code*. De plus, les deux parties y ont consenti (de prolonger l'application de la convention collective) et elles y ont trouvé leur compte lors des négociations collectives.

[48] Avec déférence, le présent banc ne peut conclure, tel que l'a exprimé le banc initial, que les parties ont

Code's provisions on financial penalties by extending the terms and conditions of employment protected by the freeze period, nor that the statutory scheme should be replaced by the provisions of a collective agreement.

[49] It seems that the original panel applied the reasons in *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, literally, in concluding that clause 34.01 of the collective agreement could not prevent the employer from altering the terms and conditions of employment, whereas this power is expressly set out in the *Code*. In this regard, we refer to paragraphs [36] and [37] of the original panel's decision:

[36] The Board also agrees with the reasoning of La Forest J. that denying the employer the power to alter the terms and conditions of employment would be contrary to the *Code*, where this power is expressly provided for, subject to the obligation to negotiate in good faith. The Board also agrees with the point of view that preference should be given to an interpretation that does not interfere with the right to strike or lockout during the period following conciliation.

[37] Thus, with these enlightenments, clause 34.01 should be interpreted in the sense that gives it an effect. Inasmuch as the parties choose to freely renew the agreement, this clause provides an opportunity to implement the established terms and conditions of employment until such time as a new collective agreement is signed. **However, if one of the parties should file a notice to bargain designed to amend the collective agreement, this clause becomes obsolete since it cannot be used to extend into perpetuity a collective agreement that terminates on a given date.** At best, this clause may reasonably be deemed a bridging clause designed to maintain the *status quo* during the negotiations pursuant to the conciliation process.

(pages 13-14; emphasis added)

[50] In the instant case, the present panel cannot concur with this strict application of the reasons in *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*. In our opinion, the wording of clause 34.01 in the collective agreement between the parties requires making a distinction from *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*. It must be remembered that the wording of the bridging clause that was appealed to the Supreme Court of Canada in *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, reads as follows:

13.01 This agreement shall become effective on the 1st day of December, 1968, and shall remain in full force and effect until the 30th day of November, 1970, and shall continue in effect

tronqué les dispositions du *Code* concernant les sanctions économiques en prorogeant les conditions d'emploi protégées par la période de gel, ni qu'il s'agit de substituer des dispositions d'une convention collective au régime statutaire.

[49] Il semble que le banc initial a appliqué à la lettre les motifs de l'arrêt dans *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, pour conclure que la clause 34.01 de la convention collective ne pouvait pas empêcher l'employeur de modifier les conditions d'emploi, alors que ce pouvoir est expressément prévu à l'alinéa 50b) du *Code*. En ce sens, nous nous rapportons aux paragraphes [36] et [37] de la décision du banc initial:

[36] Le Conseil souscrit également aux propos de M. le juge La Forest, qu'il irait à l'encontre du *Code* d'interdire à l'employeur le pouvoir de modifier les conditions de travail, alors que ce pouvoir y est expressément prévu, sous réserve de son obligation de négocier de bonne foi. Le Conseil accède également au point de vue qu'il faut préférer une interprétation qui ne nuise pas au droit de grève ou de lock-out pendant la période qui suit la conciliation.

[37] C'est donc à la lumière de cet enseignement que la clause 34.01 doit être interprétée dans le sens qui lui donne un effet. En autant que les parties choisissent de librement renouveler la convention, cette clause permet de mettre en application les conditions de travail énoncées jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. **Toutefois, dans la mesure où l'une ou l'autre des parties donne un avis de négociation visant à modifier la convention collective, cette clause devient périmée, car elle ne peut avoir l'effet de proroger à perpétuité une convention collective qui échoit à la date prévue.** Tout au plus, cette clause peut raisonnablement être considérée comme étant une clause transitoire, visant à maintenir le *statu quo* pendant les négociations en vue des procédures de conciliation.

(pages 13-14; c'est nous qui soulignons)

[50] En l'espèce, le présent banc ne peut partager cette application stricte des motifs de l'arrêt *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité. Selon nous, le libellé de la clause 34.01 de la convention collective conclue entre les parties nécessite de distinguer l'arrêt *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité. Il faut se rappeler que le libellé de la clause transitoire faisant l'objet du pourvoi devant la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, se lisait comme suit:

13.01 La présente convention sera en vigueur du 1^{er} décembre 1968 au 30 novembre 1970 et sera reconduite d'année en année à moins que l'une des parties ne donne un avis écrit de son

from year to year thereafter unless either party shall give written notice not more than sixty (60) days and not less than thirty (30) days before the date of its termination of its desire to amend the Agreement.

13.02 This Agreement remains in effect until a new agreement has been negotiated and signed, but when the new agreement has been signed, this Agreement becomes null and void.

(pages 850-851)

[51] The above wording could be interpreted as renewing the collective agreement into perpetuity, thus eliminating the parties' opportunity to strike or lockout, or else, ruling out the raiding period. It was clear that such an interpretation was contrary to the applicable provisions and to the scheme of the *Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, ch. 1. To avoid this situation, Estey, J., writing for the majority of the Court, limited the application of clause 13.02 to situations in which no notice to bargaining had been given, whereas clause 13.01 dealt with situations in which a notice was given and the collective agreement was expiring on the expected date. Mr. Justice Estey said the following:

In short, in my view, the parties attempted by article 13.02 to keep their agreement alive pending the exhaustion of renewal bargaining and conciliation procedures but expressed themselves lamely. Article 13.02 is reconcilable with article 13.01 by viewing it as a supplement in accordance with the scheme of *The Labour Relations Act*. It would be a violation of that scheme to ignore the context in which article 13.02 appears and to give it a force independent of the provisions of article 13.01 respecting termination. The fact that s. 70(1) of *The Labour Relations Act* prescribes a statutory extension of working conditions pending renewal bargaining and exhaustion of conciliation procedures does not, in my opinion, mean that article 13.02 would be a surplusage or that it necessarily envisaged a perpetual extension of the collective agreement until a new agreement was in fact concluded. It may as rationally be regarded as specifying a holding position while there is resort to renewal bargaining and conciliation procedures. ...

(page 852)

[52] Contrary to the preceding, the wording of clause 34.01 in the present matter, reads as follows:

34.01 This agreement comes into effect on the date it is signed and will expire on January 31, 1997. After that date, the

intention de modifier la convention, au plus soixante (60) jours et au moins trente (30) jours avant la date d'expiration.

13.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la négociation et signature d'une nouvelle convention, mais elle devient nulle et sans effet à la signature d'une nouvelle convention.

(pages 850-851)

[51] Le libellé précité pouvait être interprété comme permettant un renouvellement de la convention à perpétuité, éliminant ainsi la possibilité pour les parties de recourir à la grève ou au lock-out, ou encore éliminant la période de maraudage. Il était clair qu'une telle interprétation était contraire aux dispositions applicables et à l'économie générale de *Loi de 1995 sur les relations de travail*, S.O. 1995, ch.1. Afin d'éviter cette situation, le juge Estey, parlant au nom de la majorité de la Cour, a limité l'application de la clause 13.02 aux situations dans lesquelles aucun avis de négociation n'avait été donné, alors que la clause 13.01 visait les situations dans lesquelles un avis avait été donné et que la convention collective prenait donc fin à la date prévue. Le juge Estey s'exprime en ces termes:

En résumé selon moi, les parties cherchaient par l'art. 13.02 à maintenir en vigueur la convention jusqu'à la fin des négociations et des procédures de conciliation, mais elles se sont mal exprimées. L'article 13.02 est conciliable avec l'art. 13.01 si on le considère comme un complément conforme à l'économie générale de *The Labour Relations Act*. Ce serait fausser l'intention générale de la loi que de méconnaître le contexte de l'art. 13.02 et lui reconnaître un effet indépendant des dispositions de l'art. 13.01 relatives à l'expiration de la convention. Le fait que le par. 70(1) de *The Labour Relations Act* prévoit une prorogation légale des conditions de travail, pendant les négociations en vue d'une nouvelle convention et les procédures de conciliation, ne signifie pas, à mon avis, que l'art. 13.02 fait double emploi ou qu'il envisage nécessairement une prorogation perpétuelle de la convention collective jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. On peut tout aussi raisonnablement le considérer comme maintenant le *statu quo* pendant les négociations et les procédures de conciliation en vue d'une nouvelle convention...

(page 852)

[52] Par opposition à ce qui précède, le libellé de la clause 34.01 qui nous occupe se lit comme suit:

34.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 31 janvier 1997. Après cette date,

collective agreement will continue to apply **until one of the parties exercises its right to strike or lockout, as applicable.**

(translation; emphasis added)

[53] In our opinion, clause 34.01 is in no way intended to extend an expired collective agreement into perpetuity. The above wording is very clear as to the freeze period related to terms and conditions of employment. It is obvious that the exercise of the right to strike or lockout, as applicable, ends the requirement to maintain the terms and conditions of employment.

[54] In the present matter, the reconsideration panel refers to the comments of Mr. Justice Estey in *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, reproduced by the original panel. These remarks, to which the original panel concurred, imply that a collective agreement clause must, in some way, be presumed to comply with the applicable legislation:

... Collective bargaining in turn is an activity in which the parties participate in the full realization of their respective economic positions and strengths subject only to the limitations and boundaries imposed on the parties by *The Labour Relations Act*. Consequently, collective agreements, which are of course creatures of statute finding both their origin and their extent within the Act, reflect these realities. A court therefore should not be quick to place a meaning on a term of a collective agreement which would put that clause in conflict with the general philosophy of labour relations as established under the applicable statute. Such would be the case only where the contract by its clearest intent and provisions dictates otherwise. ...

(page 859)

[55] The present panel is of the opinion that *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, *supra*, is different from the instant case, and therefore that it does not apply. Despite the fact that the collective agreement in that matter also included a bridging clause, the focus of that decision is on the employer's power to alter the terms and conditions of employment after the expiry of the collective agreement, after the employer had notified the union that it intended to discontinue negotiations, in accordance with the bridging clause agreed to by the parties. Of importance in that decision was the fact that, at the relevant time, the British Columbia *Labour Relations Code* did not specifically provide for a freeze period on the terms and conditions of employment after the expiry of a collective agreement. The analysis, therefore, does not include an interpretation of the effects of the bridging clause; it rather addresses what

la convention collective continuera de s'appliquer **jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé le droit de grève ou lock-out, selon le cas.**

(c'est nous qui soulignons)

[53] Selon nous, la clause 34.01 n'est nullement une clause qui a pour effet de proroger à perpétuité une convention collective qui est échue. Le libellé précité ne présente aucune ambiguïté relativement à la période de maintien des conditions d'emploi. Il est clair que l'exercice du droit de grève ou de lock-out, selon le cas, met fin à l'obligation de maintenir les conditions d'emploi.

[54] Dans la présente affaire, le banc de révision se réfère aux commentaires du juge Estey dans l'arrêt *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, reproduits par le banc initial. Ces propos, auxquels le banc de révision souscrit, supposent que la conformité d'une clause de convention collective avec la loi applicable doit être en quelque sorte présumée:

... La négociation collective est un exercice auquel les parties participent après avoir évalué leur situation et force économique respective, sous réserve uniquement des restrictions et limites imposées par *The Labour Relations Act*. En conséquence, les conventions collectives, qui sont des créations de la loi et qui y trouvent leur origine et leur justification, sont le reflet de ces réalités. Un tribunal ne doit donc pas être trop prompt à donner à une clause de convention collective un sens qui la mette en conflit avec les principes des relations de travail consacrés par la loi applicable. Il n'en sera ainsi que lorsque l'intention et le texte de la convention collective dictent clairement pareille solution...

(page 859)

[55] Le présent banc est d'avis que l'arrêt *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, précité, se distingue de l'affaire en l'espèce et donc ne peut trouver application. Malgré que la convention collective dans cette affaire incluait également une clause transitoire, la mise au point de cet arrêt portait sur le pouvoir de l'employeur de modifier les conditions d'emploi après l'expiration de la convention et après que l'employeur ait donné avis au syndicat de son intention de cesser les négociations conformément à la clause transitoire conclue entre les parties. D'importance dans cet arrêt était le fait qu'au temps pertinent, le *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique ne prévoyait pas spécifiquement une période de gel des conditions d'emploi après l'expiration d'une convention collective. L'analyse n'inclut donc pas une interprétation des effets de la clause transitoire mais adresse plutôt ce qui devait

should take place after the freeze period that was held pursuant to the bridging clause itself.

[56] The issue before the Supreme Court was whether the decision of the British Columbia Labour Relations Board was reasonable in finding that the employer could unilaterally alter the terms and conditions of employment, even if there was no statutory provision in the British Columbia *Labour Relations Code* that expressly provided for such a right:

These sections provide statutory protection to the union at a time when it would be particularly vulnerable to management initiatives designed to weaken or destabilize it. The employer is expressly prohibited from pursuing a course of action it would otherwise be able to pursue, subject of course to the unfair labour practice provisions of the *Code*. The scheme of the *Code* is such that it prohibits certain courses of action. The Board came to the conclusion that what is not prohibited by either the wording or the policy of the statute is permitted. Counsel for the union was unable to persuade me that this is an unreasonable approach. Clearly the legislature could have prohibited an employer from exercising this power. We were not directed to any legislation where such a prohibition, other than for a limited period of time, exists. In all these circumstances, it will be clear that I must respectfully disagree with the reasoning of the Court of Appeal.

(pages 1013-1014)

[57] In our opinion, certain excerpts of *Air Canada (national)*, *supra*, support the present panel's findings. A careful reading of that decision indicates that the CLRB found that nothing in the wording of the clause being interpreted allowed it to conclude that the parties intended to extend the freeze period related to the terms and conditions of employment beyond the *Code*'s statutory period. It wrote:

... [Bradburn] is determinative of the issue that the bridging clause of the agreement between the union and Air Canada is **not sufficient** to continue the terms of the collective agreement beyond the statutory freeze time limits provided in section 148(b) of the *Code*.

...

... That being the case, it cannot be said that it was their intention that the collective agreement would extend beyond the freeze period. **Thus, it is our conclusion that the parties never intended that the effect of article 20.01 would be to extend the provisions of the collective agreement to the period beyond the legislated freeze.**

(pages 177-179; and 14,065; emphasis added)

prendre place à la suite de la période de gel créée par la clause transitoire même.

[56] La question posée à la Cour suprême était de savoir si l'arrêt de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique était raisonnable lorsqu'elle a conclu que l'employeur pouvait modifier unilatéralement les conditions d'emploi même s'il n'y avait aucune disposition législative du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique qui prévoyait expressément ce droit:

Ces dispositions accordent au syndicat une protection à un moment où celui-ci serait particulièrement vulnérable à des mesures adoptées par la direction pour l'affaiblir ou le déstabiliser. L'employeur est expressément empêché d'agir comme il lui serait autrement loisible de le faire sous réserve évidemment des dispositions du *Code* en matière de pratiques déloyales de travail. Le régime du *Code* interdit certaines lignes de conduite. La Commission a conclu que ce qui n'est pas interdit par la lettre ou l'esprit de la loi est permis. L'avocat du syndicat n'a pas réussi à me convaincre qu'il s'agit là d'un point de vue déraisonnable. Il ne fait aucun doute que le législateur aurait pu interdire à l'employeur l'exercice de ce pouvoir. Or, on ne nous a présenté aucune loi prévoyant une telle interdiction, si ce n'est pour une période limitée. Compte tenu de toutes ces circonstances, je ne puis qu'exprimer respectueusement mon désaccord avec le raisonnement de la Cour d'appel.

(pages 1013-1014)

[57] Selon nous, certains passages de la décision *Air Canada (national)*, précitée, appuient la conclusion du présent banc. Une lecture attentive de cette décision indique que le CCRT a conclu que le libellé de la clause qui devait être interprété ne permettait pas de conclure que les parties avaient eu l'intention de proroger la période de maintien des conditions d'emploi au-delà du gel statuaire prescrit par le *Code*. À ce sujet, il écrit:

... il ressort du jugement en question [Bradburn] que la clause de transition de la convention que le syndicat a conclue avec Air Canada **ne suffit pas** pour prolonger les conditions de ladite convention à l'expiration de la période de *statu quo* prévue par l'alinéa 148(b) du *Code*.

...

... Ceci étant, on ne peut pas dire que les parties voulaient que la convention collective demeure en vigueur après la période de *statu quo*. **Ainsi, nous concluons que les parties n'ont jamais voulu que, par suite de l'article 20.01, les dispositions de la convention collective s'appliquent au delà de la période de *statu quo* prévue par la loi.**

(pages 177-179; et 14,065; c'est nous qui soulignons).

[58] We note that the wording of the bridging clause in *Air Canada (national)*, *supra*, was not as precise as that in clause 34.01 in the present matter. For reference purposes, we reproduce the clause at issue in *Air Canada (national)*, *supra*:

20.01 This Agreement is effective March 25, 1985 except as otherwise provided herein and shall continue in full force and effect until June 28, 1987 and shall be subject to variation by mutual agreement between the parties. This Agreement shall remain binding from year to year thereafter unless notification in writing to amend, modify or change the Agreement is served by either of the parties hereto on the other; such notification to be served not later than sixty (60) days prior to the expiration date in any year. In the event that notice is given of intended amendments, modifications or changes, this Agreement shall remain in force and effect while negotiations are being carried out for the arrangement of a new Agreement.

(pages 174; and 14,063)

[59] For those reasons, the reconsideration panel finds that there are basic differences between the present matter and the three decisions mentioned above, upon which the original panel based its findings.

[60] The spirit and objectives of the *Code* must be considered and must take precedence in the instant case. Free collective bargaining is a core value, as provided for in the *Code*'s Preamble, and that principle underlies all its provisions. Therefore, the present panel cannot approve an interpretation that would limit the ability the parties would have to freely negotiate certain terms and conditions of employment and to improve the legislation's minimum standards. The Board must therefore recognize the outcome of the freely expressed wishes of the parties.

[61] For these reasons, the present panel finds that clause 34.01 is valid, within the provisions of the *Code*'s section 50(b), given that it in no way limits the exercise of the right to strike or lockout, as applicable, once it is acquired, nor does it prevent raiding.

[62] The reconsideration panel finds that clause 34.01 of the collective agreement does not contravene any federal statute, including the *Code*. Consequently, the present panel finds that clause 33.01, which provides that "in the event that any section or subsection should contravene a federal statute, the language used in said section or subsection shall be deemed to be amended to

[58] Nous notons que le libellé de la clause transitoire dans l'affaire *Air Canada (national)*, précitée, n'avait pas la même précision que celui de la clause 34.01 qui nous occupe. Aux fins de référence, nous reproduisons la clause en litige dans l'affaire *Air Canada (national)*, précitée:

20.01 La Convention prend effet, sauf stipulations contraires, le 25 mars 1985, reste pleinement en vigueur jusqu'au 28 juin 1987 et est susceptible de modification par entente entre les parties. La Convention continue ensuite à engager les parties d'année en année, sauf notification écrite par l'une d'elles de son désir de la réviser adressée à l'autre au plus tard soixante jours avant la date d'expiration en une année quelconque. Dans ce dernier cas, la Convention reste pleinement en vigueur pendant la durée des négociations visant à établir une nouvelle convention.

(pages 174; et 14,063))

[59] Pour les raisons énoncées plus haut, le banc de révision conclut qu'il existe des distinctions essentielles entre l'affaire en l'espèce et les trois décisions mentionnées ci-haut sur lesquelles le banc initial s'est fondé pour tirer ses conclusions.

[60] L'esprit et les objectifs du *Code* doivent être considérés et doivent primer en l'espèce. Le principe de libres négociations collectives est une valeur fondamentale consacrée dans le Préambule du *Code*, et ce principe sous-tend l'ensemble de ses dispositions. Dès lors, le présent banc ne peut entériner une interprétation qui limiterait la capacité qu'auraient les parties de négocier librement certaines conditions d'emploi et de bonifier une protection minimale imposée par la loi. Le Conseil se doit alors plutôt de constater le résultat de la volonté librement exprimée par les parties.

[61] Pour ces motifs, le présent banc est d'avis que la clause 34.01 est valide dans le cadre des dispositions de l'alinéa 50b) du *Code*, étant donné qu'il ne limite en rien l'exercice du droit de grève ou de lock-out, selon le cas, une fois qu'il est acquis, ni n'empêche le maraudage.

[62] Le banc de révision est d'avis que la clause 34.01 de la convention collective n'enfreint aucune loi fédérale, incluant le *Code*. Par conséquent, le présent banc conclut que la clause 33.01 qui prévoit qu' "[a]dvenant que tout article ou paragraphe enfreindrait une loi fédérale, le langage utilisé dans les présentes sera réputé modifié pour être en conformité

comply with the existing statutes” (translation) could not apply in order to limit the scope of clause 34.01. Thus, the reconsideration panel cannot uphold the original panel’s interpretation of clause 33.01.

[63] The reconsideration panel adds that although it is not its responsibility to interpret arbitrator Dufresne’s award of June 5, 2001, it believes there is a need to clarify that, even if it reaches the same conclusion as the arbitrator (as confirmed by the Quebec Superior Court) on the validity of the bridging clause in this matter, the Board cannot concur with the arbitrator’s interpretation of the *Code*’s section 50(b).

[64] The reconsideration panel wants to clarify that the words “until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met” have always been interpreted by the Board to mean solely and specifically the conditions set out in sections 89(1)(a) to (d) of the *Code*. Therefore, that expression does not include the declaration of a strike or lockout. With this wording, the legislator wanted to impose a freeze on the terms and conditions of employment until the parties have acquired the right to strike or lockout, not until they have exercised that right. Thereafter, the legislator wanted to give the parties access to free collective bargaining in order to determine the terms and conditions of employment (subject to the duty to bargain in good faith). It would have chosen different wording if it had wanted the meaning to be otherwise.

V - Conclusion

[65] For all these reasons, the present reconsideration panel finds that the decision of the original panel must be amended, in light of the principles of stability and the promotion of free collective bargaining that constitute the Board’s mandate. The present panel therefore amends the original panel’s decision and substitute its declaratory opinion by the following:

The collective agreement between the parties has expired since January 31, 1997. However, because of clause 34.01, the terms and conditions of that collective agreement must continue to apply until one of the parties has exercised its right to strike or lockout. Consequently, as of April 3, 1999, as long as one of these rights had not been exercised, the employer could

avec les lois existantes” ne pouvait trouver ici application pour limiter la portée de la clause 34.01. Ainsi, le banc de révision ne peut confirmer l’interprétation donnée par le banc initial à la clause 33.01.

[63] À titre complémentaire uniquement, le banc de révision ajoute que, bien qu’il ne soit pas de son ressort d’interpréter la décision de l’arbitre Dufresne du 5 juin 2001, il ressent le besoin de préciser que, malgré qu’il arrive à la même conclusion que l’arbitre (tel que confirmé par la Cour supérieure du Québec) sur la validité de la clause transitoire en l’espèce, le Conseil ne peut souscrire à l’interprétation de l’alinéa 50b) du *Code* qui y est donnée.

[64] Le banc de révision tient à préciser que l’expression «tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n’ont pas été remplies» a toujours été interprétée par le Conseil comme signifiant précisément et uniquement les conditions contenues aux alinéas 89(1)a) à d) du *Code*. Dès lors, cette expression n’inclut pas la déclaration d’un lock-out ou d’une grève. Par ce libellé, le législateur a voulu imposer le maintien des conditions d’emploi jusqu’à ce que les parties aient acquis le droit de déclencher une grève ou de décréter un lock-out, et non pas jusqu’à ce qu’elles aient exercé ce droit. Par la suite, le législateur a voulu laisser libre cours à la négociation collective pour la détermination des conditions d’emploi (sous réserve de l’obligation de négocier de bonne foi). Il aurait choisi une expression différente s’il avait voulu qu’il en soit autrement.

V - Conclusion

[65] Pour tous ces motifs, le présent banc de révision conclut que la décision du banc initial doit être modifiée, à la lumière des principes de stabilité et de promotion des libres négociations collectives qui caractérisent le mandat du Conseil. Le présent banc modifie donc la décision rendue par le banc initial et remplace l’avis déclaratoire qu’elle contenait par le suivant:

La convention collective entre les parties est expirée depuis le 31 janvier 1997. Par contre, les termes et conditions de cette convention collective doivent continuer de s’appliquer jusqu’à ce que l’une ou l’autre des parties ait exercé son droit de grève ou de lock-out et ce, en raison de l’existence de la clause 34.01. Par conséquent, à partir du 3 avril 1999, tant que l’un de

not be authorized to unilaterally alter the terms and conditions of employment, without the union's agreement.

[66] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

- Adams (Robert)*, [2001] CIRB no. 121
- ADM Agri-industries Ltd.*, [2001] CIRB no. 141
- ADM Agri-Industries Ltée c. Pierre N. Dufresne et autre*, no. 500-05-066142-017, Octobre 9 2001 (C.S.Q)
- Air Canada (national)* (1988), 72 di 169; and 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669)
- Bradburn v. Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, [1979] 1 S.C.R. 846
- CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983
- Cairns (George) et al.*, [2000] CIRB no. 70
- Commission scolaire régionale de Chambly (La) c. Marier et autre*, [1976] R.D.T. 129
- Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88
- Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)
- Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017
- Syndicat national des employés de Les Moulins Maple Leaf (de l'Est) c. ADM Agri Industries Inc.*, [2001] D.A.T.C. n° 335
- TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305
- Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

- Canada Labour Code, Part I*, ss. 14(3)(c); 15.1(2); 16.1; 18; 50(b); 65(1), 65(2); 89(1)(a) to (d)
- Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, s. 44

ces droits n'était pas exercé, l'employeur ne pouvait être autorisé, sans l'accord du syndicat, à modifier unilatéralement les conditions d'emploi.

[66] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

- Adams (Robert)*, [2001] CCRI n° 121
- ADM Agri-industries Ltd.*, [2001] CCRI n° 141
- ADM Agri-Industries Ltée c. Pierre N. Dufresne et autre*, dossier n° 500-05-066142-017, 9 octobre 2001 (C.S.Q)
- Air Canada (national)* (1988), 72 di 169; et 88 CLLC 16,010 (CCRT n° 669)
- Bradburn c. Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, [1979] 1 R.C.S. 846
- CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.S.C. 983
- Cairns (George) et autres*, [2000] CCRI n° 70
- Commission scolaire régionale de Chambly (La) c. Marier et autre*, [1976] R.D.T. 129
- Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88
- Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)
- Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017
- Syndicat national des employés de Les Moulins Maple Leaf (de l'Est) c. ADM Agri Industries Inc.*, [2001] D.A.T.C. n° 335
- TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305
- Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

- Code canadien du travail, Partie I*, art. 14(3)(c); 15.1(2); 16.1; 18; 50(b); 65(1); 65(2); 89(1)a) à d)
- Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, art. 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Council of Atlantic Telecommunications Unions,
complainant,
and
Aliant Telecom Inc.,
respondent.

CITED AS: Aliant Telecom Inc.

Board File: 22775-C

Decision no. 207
December 2, 2002

Amendment - Unfair Labour Practice - Statutory Freeze - Employment Conditions - Anti-union animus - Employer announced that it was refusing to grant an annual adjustment to the support services group - Union alleged that employer had breached sections 24(4), and 50(b) - It also applied to amend its application to include a breach of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Code* - The employer argued that the salary adjustment was not a term or condition of employment within the meaning of the statutory freeze provision - The Board concludes that the effective date of the change in employment conditions is the date when the employees were notified - The scope of section 50(b) clearly stipulates that it applies only to that period of time after the notice to bargain had been given - The alleged change in terms and conditions of employment occurred within those periods of statutory freeze set out in sections 24(4) or 50(b) of the *Code* - The Board granted the amendment requested with regards to section 94(1)(a) - The original complaint did not raise any allegations that could be construed as including anti-union animus as a ground for the Board's censure of the employer's conduct - Anti-union animus is a requisite component to any determination of a breach of section 94(3)(a) - The request to amend the complaint to include section 94(3)(a) is denied - The hearing under 94(1)(a) will proceed with respect to the union's complaint against the employer.

Motifs de décision

Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique,
plaignant,
et
Aliant Telecom Inc.,
intimée.

CITÉ: Aliant Telecom Inc.

Dossier du Conseil: 22775-C

Décision n° 207
le 2 décembre 2002

Modification - Pratique déloyale de travail - Gel imposé par le *Code* - Conditions d'emploi - Attitude antisyndicale - L'employeur a annoncé qu'il refusait d'accorder un rajustement salarial annuel au groupe des services du soutien - Le syndicat a allégué que l'employeur avait enfreint le paragraphe 24(4) et l'alinéa 50b) du *Code* - Le syndicat a aussi présenté une demande d'autorisation de modifier sa plainte pour y inclure des infractions des alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code* - L'employeur a allégué que le rajustement salarial n'était pas une condition d'emploi visée par les dispositions de gel des conditions d'emploi - Le Conseil conclut que la date d'effet du changement des conditions d'emploi est celle à laquelle les employés en ont été informés - La portée de l'alinéa 50b) révèle clairement que son application se limite à la période suivant la date où l'avis de négocier a été notifié - Les prétendus changements des conditions d'emploi ont eu lieu pendant les périodes de gel des conditions d'emploi qu'impose le paragraphe 24(4) ou l'alinéa 50b) du *Code* - Le Conseil a accueilli la demande de modification en ce qui concerne l'ajout d'infraction de l'alinéa 94(1)a) - Il n'y avait pas dans la plainte initiale d'allégation pouvant être interprétée comme la dénonciation d'une attitude antisyndicale comme motif de condamnation de la conduite de l'employeur par le Conseil - L'antisyndicalisme doit être prouvé pour que le Conseil puisse conclure à l'existence d'une infraction de l'alinéa 94(3)a) - La demande de modification de la plainte pour y inclure une allégation d'infraction de l'alinéa 94(3)a) est rejetée - L'audition de la plainte du syndicat, présentée en vertu de l'alinéa 94(1)a), contre l'employeur se poursuivra.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members.

Appearances

Mr. Ron Pink, Q.C., and Ms. Betina Quistgaard, for Council of Atlantic Telecommunications Unions; Ms. Terry L. Roane, Q.C., Mr. David A. Mombourquette and Mr. Kevin Kindred, for Aliant Telecom Inc.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Complaint

[1] On February 8, 2002, the complainant, the Council of Atlantic Telecommunications Unions (CATU or the union), alleged that the respondent, Aliant Telecom Inc. (Aliant or the employer), had breached sections 24(4) and 50(b) of the *Code* when, on December 7, 2001, it announced that it was refusing to grant an annual adjustment to the support services group in New Brunswick. This group of employees, generally referred to as the "N.B. clerical group" had been included in the single bargaining unit on September 25, 2001, as a result of a decision and subsequent order of the Board.

[2] The complainant alleged that, for the last 10 to 15 years, there has been an annual increase provided to this group of employees around the end of the calendar year. The complaint requested that the Board issue a declaration that Aliant has violated the *Code* and direct that Aliant grant the annual adjustment with interest to the N.B. clerical group, as had been granted to management and non-management employees of the former N.B. Tel who now work for Aliant.

[3] On July 12, 2002, the union applied to amend its complaint to include allegations of breaches of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Code*, relying upon the same facts underlying the alleged section 24(4) and 50(b) breaches. It also requested that the Board grant any required extension of time limits under the *Code* that would otherwise prevent the amendment of its complaint.

Le Conseil se composait de M^e Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M^e Sonia Gaal et de M. Daniel Charbonneau, Membres.

Ont comparu

M^e Ron Pink, c.r., et M^e Betina Quistgaard, pour le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique;

M^e Terry L. Roane, c.r., M^e David A. Mombourquette et M^e Kevin Kindred, pour Aliant Telecom Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Gordon D. Hamilton, Vice-président.

I - Nature de la plainte

[1] Le 8 février 2002, le plaignant, le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (le CSTA ou le syndicat), a allégué que l'intimée, Aliant Telecom Inc. (Aliant ou l'employeur) avait enfreint le paragraphe 24(4) et l'alinéa 50b) du *Code* en annonçant, le 7 décembre 2001, qu'elle refusait d'accorder un rajustement salarial annuel au groupe des services du soutien travaillant au Nouveau-Brunswick. Ce groupe d'employés, généralement appelé le «groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick» avait été inclus dans l'unité de négociation unique composée de tous les employés d'Aliant, le 25 septembre 2001, par suite d'une décision et d'une ordonnance subséquente du Conseil.

[2] Le plaignant a allégué que, durant les 10 à 15 dernières années, ce groupe d'employés avait obtenu une augmentation annuelle vers la fin de l'année civile. Dans sa plainte, il a demandé au Conseil de rendre une déclaration selon laquelle Aliant avait enfreint le *Code* et de lui ordonner d'accorder le rajustement annuel avec intérêts au groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, comme l'employeur l'avait fait pour le personnel de direction et les employés n'exerçant pas de fonctions de gestion de l'ancienne NB Tel qui sont désormais à son service.

[3] Le 12 juillet 2002, le syndicat a présenté une demande d'autorisation de modifier sa plainte pour y inclure des allégations d'infractions aux alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code* fondées sur les mêmes faits que ceux avancés pour justifier ses allégations d'infractions au paragraphe 24(4) et à l'alinéa 50b). Il a aussi demandé au Conseil de lui accorder toutes les prorogations nécessaires des délais prévus par le *Code* qui auraient pu l'empêcher de modifier sa plainte.

[4] The employer, Aliant, raised two preliminary issues. It asserted that the decision not to implement a wage adjustment for the N.B. clerical group is unaffected by the statutory freeze provisions of sections 24(4) and 50(b). Secondly, it asserted that the "business as before" principle supports its decision not to implement a wage adjustment. The issues have been generally referred to as timeliness issues. As a result of a teleconference with the parties' counsel on May 6, 2002, the Board agreed to receive submissions and make a separate determination on the preliminary issues regarding timeliness, as raised by the employer.

II - Facts

[5] There were four methods in which additional compensation could flow to members of the N.B. clerical group, namely (1) a step progression on the wage scales, (2) a salary adjustment based on performance review scores, (3) a bonus/merit increase in the form of a lump sum payment given to those employees who exceeded the job requirements (and dependent upon an employee's salary rate and performance appraisal) and finally, (4) the Team Share, at risk pay for employees. At issue in this complaint is the second method, the salary adjustment based upon performance review scores, as the other three methods were applied to the employees in the affected group.

[6] Although the compensation in question is often referred to by employees as a COLA (Cost of Living Adjustment), Aliant has not administered it in that fashion. The compensation process starts with a compensation survey initiated by the Human Resources Department, considering both local and national sources of data. The compensation review process ends with Aliant's executives determining a percentage number that will be used for the salary adjustment. The precise percentage adjustment granted to an individual reflects that individual's performance review, after a Review Board consisting of the employee's immediate manager and more senior managers examines the employee's performance review and assigns the percentage adjustment figure. Human resources personnel act as facilitators to assist the Review Board in reaching its decision. The individual employee's manager is supposed to meet with the employee after

[4] L'employeur, Aliant, a soulevé deux questions préliminaires. Premièrement, il a déclaré que la décision de ne pas accorder de rajustement salarial au groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick n'est pas touchée par le gel des conditions d'emploi qu'imposent le paragraphe 24(4) et l'alinéa 50b). Deuxièmement, il a maintenu que le principe du maintien du statu quo justifie sa décision de ne pas accorder de rajustement. Les enjeux ont généralement été qualifiés de questions de recevabilité. À la suite d'un appel conférence avec les procureurs des parties, le 6 mai 2002, le Conseil a accepté de recevoir leurs observations et de rendre une décision distincte sur les questions préliminaires que l'employeur avait soulevées concernant la recevabilité de la plainte.

II - Les faits

[5] Les membres du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick pouvaient obtenir une augmentation de quatre façons, à savoir 1) une augmentation d'un échelon dans l'échelle de rémunération, 2) un rajustement salarial fondé sur les notes obtenues à l'évaluation de leur rendement, 3) une augmentation au mérite (ou une prime) forfaitaire versée aux employés qui dépassaient les exigences de leur poste (en fonction de leur taux de rémunération et de leur évaluation de rendement) et enfin 4) la part d'équipe, une rémunération conditionnelle pour les employés. La deuxième façon est celle qui fait l'objet de la plainte, soit le rajustement salarial fondé sur les notes obtenues à l'évaluation du rendement, étant donné que les trois autres ont été appliquées dans le cas des employés du groupe intéressé.

[6] Bien que l'augmentation en question soit souvent appelée par les employés une IVC (indemnité de vie chère), Aliant ne l'a pas administrée de cette manière. Le processus de rémunération commence par une enquête menée par le Service de ressources humaines en se fondant sur des sources de données à la fois locales et nationales et se termine quand la direction d'Aliant détermine le pourcentage dont elle va se servir pour le rajustement salarial. Le rajustement précis (en pourcentage) qui est accordé à un employé reflète l'évaluation de son rendement, après qu'un comité d'évaluation composé du supérieur immédiat de l'intéressé et de cadres de niveau plus élevé analyse l'évaluation de son rendement et lui attribue un pourcentage de rajustement. Le personnel du Service des ressources humaines joue un rôle de facilitation pour aider le Comité d'évaluation à prendre sa décision. Le gestionnaire de l'employé intéressé est censé

the Review Board decision is made and advise the employee of the amount he or she will receive.

[7] In early September 2001, Aliant sought external legal advice on what it should do concerning salary adjustments for the N.B. clerical group. A preliminary decision was made, pending the outcome of the hearing before the Board on the issue. After the Board's decision concerning the N.B. clerical group was issued, Aliant again sought external legal opinions to assist in finalizing its decision-making.

[8] Throughout the fall of 2001 and into early 2002, Aliant and its Human Resources Department were very busy with a PeopleSoft conversion project. On October 22, 2001, Aliant initiated several layoffs and terminations among the management group. In the period of October to December, the performance review process was also underway, with managers reviewing the previous year's performance of those individuals for whom they were responsible. On November 20, 2001, without any previous advance notice to CATU, Mr. Patrick O'Brien, Aliant's Director - Industrial Relations, electronically posted a bulletin on the employer's intranet, which stated:

Message to New Brunswick Clerical Employees

On September 25, 2001, the Canada Industrial Relations Board (CIRB) ordered that the New Brunswick clerical group be included in the single bargaining unit made up of all unionized non-management employees in Aliant Telecom. Subject to some exclusions, the New Brunswick clerical group consists of non-management employees in the New Brunswick Support Services group.

The CIRB Order certified the Council of Atlantic Telecommunication Unions (Council of Unions) as the bargaining agent for the new single bargaining unit, including employees in the New Brunswick clerical group.

Since the CIRB Order, the Company has met with the Council of Unions to discuss the implementation of this Order, to identify those employees included in the Order, and to work together to create a Memorandum of Agreement which will outline how we will deal with grievances and other matters related to your employment until a new collective agreement covering all bargaining unit employees can be reached. These meetings between the Company and the Council of Unions are

rencontrer ce dernier après que le Comité d'évaluation a pris sa décision pour l'informer de la somme qu'il va toucher.

[7] Au début de septembre 2001, Aliant a demandé les conseils d'avocats de l'extérieur pour savoir quoi faire quant aux rajustements salariaux du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. L'employeur a pris alors une décision préliminaire, en attendant les résultats de l'audience du Conseil sur cette question. Une fois que la décision du Conseil à l'égard du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick a été rendue, Aliant a de nouveau demandé à des avocats de l'extérieur de l'aider à mener à bien son processus décisionnel.

[8] Durant l'automne de 2001 et jusqu'au début de 2002, Aliant et son Service des ressources humaines étaient accaparés par un projet de conversion à PeopleSoft. Le 22 octobre 2001, l'employeur a mis à pied et licencié plusieurs membres de son équipe de direction. Le processus d'évaluation du rendement était en marche d'octobre à décembre, et les gestionnaires évaluaient le rendement au cours de l'année précédente des employés dont ils étaient responsables. Le 20 novembre 2001, sans en avoir le moindrement prévenu le CSTA, M. Patrick O'Brien, le directeur des Relations du travail d'Aliant, a diffusé sur l'intranet de l'employeur un bulletin électronique où l'on pouvait lire ce qui suit:

Message aux employés du soutien administratif du Nouveau-Brunswick

Le 25 septembre 2001, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a ordonné que le groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick soit inclus dans l'unité de négociation unique composée de tous les employés syndiqués n'exerçant pas des fonctions de gestion d'Aliant Telecom. À quelques exclusions près, le groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick est composé des employés n'exerçant pas de fonctions de gestion du groupe des services du soutien du Nouveau-Brunswick.

L'ordonnance du CCRI a accrédité le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (le Conseil des syndicats) à titre d'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation unique incluant les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick.

Depuis que l'ordonnance du CCRI a été rendue, la compagnie a rencontré le Conseil des syndicats pour discuter de l'application de l'ordonnance, pour identifier les employés qu'elle vise et pour s'efforcer d'un commun accord d'établir un protocole d'entente précisant de quelle façon elle s'occupera des griefs et des autres questions relatives aux emplois jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective applicable à tous les membres de l'unité de négociation puisse être conclue. Ces

part of a continuing process with an objective of achieving agreement on a number of issues identified by the CIRB.

The compensation structure along with annual adjustments for the Support Services group in New Brunswick has normally been reviewed during the November time frame. Since the NB clerical employees are now represented by the Council of Unions, the Company will not adjust the non-management salary scale until a new collective agreement is negotiated.

rencontres entre la compagnie et le Conseil des syndicats s'inscrivent dans le cadre d'un processus continu visant à arriver à une entente sur plusieurs problèmes soulevés par le CCRI.

La structure de rémunération ainsi que les rajustements salariaux annuels du groupe des services du soutien du Nouveau-Brunswick sont normalement révisés en novembre. Comme les employés du soutien administratif du Nouveau-Brunswick sont désormais représentés par le Conseil des syndicats, la compagnie ne changera pas l'échelle de rémunération de ceux qui n'exercent pas de fonctions de gestion tant qu'une nouvelle convention collective ne sera pas négociée.

(traduction)

[9] All of the non-union support staff received a salary scale increase in the fall of 2001. Managers historically did not receive any adjustment until in the late winter/early spring of the next calendar year. In March 2002, the management employees received a 1.5% salary adjustment. Patrick O'Brien indicated that the N.B. clerical group did not receive a salary adjustment during the fall of 2001 because it was decided that CATU, as the newly certified bargaining agent for this group of employees, should be negotiating any such adjustments.

[9] Tous les employés du soutien non syndiqués ont obtenu une augmentation d'échelon dans l'échelle de rémunération à l'automne 2001. Traditionnellement, les gestionnaires n'obtenaient aucun rajustement salarial avant la fin de l'hiver ou le début du printemps de l'année civile suivante. En mars 2002, ils ont touché un rajustement salarial de 1,5 %. Patrick O'Brien a déclaré que le groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick n'avait pas reçu de rajustement salarial à l'automne 2001 parce qu'il avait été décidé que le CSTA, à titre d'agent négociateur fraîchement accrédité pour représenter ce groupe d'employés, devrait négocier tout rajustement de ce genre.

[10] The union's counsel led evidence through cross-examination concerning specific negotiations between the union and the employer on how to transition the N.B. clerical group into the single bargaining unit from its previous non-union status. The employer objected to the evidence on the basis of relevance and prejudice. The evidence sought to be led dealt with certain discussions and resulting documents that were without prejudice to the previous arbitration process ordered by the Board. After hearing representations from both parties concerning the objection, the Board reserved its decision and proceeded to hear the evidence, upon which it would rule at a later date. The Board has determined that the evidence is unnecessary in order to fairly evaluate the issues raised by the parties at this juncture in the hearing of this complaint. The Board only considered the general fact that the parties were pursuing the Board's directions as set out in its order dated September 25, 2001. Accordingly, the specific evidence led by the union was not considered by the

[10] Le procureur du syndicat a présenté des éléments de preuve en contre-interrogeant les témoins de l'employeur au sujet des négociations entre le syndicat et Aliant sur la façon dont la transition du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick dans l'unité de négociation unique composée de tous les employés de la compagnie s'était déroulée, puisqu'ils n'étaient pas syndiqués jusque-là. L'employeur a contesté ces éléments de preuve, en s'attaquant à leur pertinence et en déclarant qu'ils lui étaient préjudiciables: le syndicat tentait de présenter en preuve le contenu de certaines discussions et des documents qui en avaient résulté, mais qui n'étaient pas censés porter préjudice au processus d'arbitrage antérieurement ordonné par le Conseil. Après avoir entendu les arguments des deux parties sur cette objection, le Conseil a pris sa décision en délibéré et décidé d'entendre les témoignages, en déclarant qu'il allait se prononcer ultérieurement à ce sujet. En définitive, il a jugé que ces éléments de preuve n'étaient

Board as it did not relate to the issue of the timeliness of the complaint under sections 24(4) and 50(b).

[11] The evidence was somewhat blurred as to when the decision was actually made to withhold a salary adjustment from the N.B. clerical group. The establishment of any particular date depends upon which managerial level is accepted as holding the decision-making authority over the matter. In September 2001, several options had been considered and the no-increase option was being supported. Patrick O'Brien indicated that, as of October 11, 2001, no final decision had been made although it was clearly understood by several staff within the Human Resources Department that no salary adjustment was likely to be the final outcome. The final decision was based upon a belief in the limited scope of upcoming collective bargaining, which seemed to be voluntarily restricted to issues of percentage adjustments to the salary range as opposed to the broader issues of step progression increases. On November 8, 2001, the final approval was given to Patrick O'Brien by Ms. Sharon Duggan, Aliant's Vice President of Human Resources. In a meeting held between the parties on November 20, 2001, the employer's decision on the N.B. clerical group's salary adjustment was not communicated to CATU because of Aliant's concerns that its decision might interfere with negotiations on other issues the parties were attempting to resolve. There was no previous notification to the union prior to the posting of the employer's decision on its own intranet, on November 20, 2001.

[12] Patrick O'Brien stated that, on December 6 or 7, 2001, he and Mr. Ervan Cronk, Administrative Vice President for the Atlantic Region with CEP, talked about no salary adjustments for the N.B. clerical group. Patrick O'Brien indicated that the discussions were so close to the issuance by the union of a notice to bargain that he believed the discussion precipitated the service of such notice on December 7, 2001.

pas nécessaires pour qu'il puisse évaluer équitablement les points soulevés par les parties à ce stade de l'audience. Il a tenu compte seulement du fait que les parties cherchaient à se conformer aux directives du Conseil énoncées dans son ordonnance datée du 25 septembre 2001. Par conséquent, il n'a pas retenu les éléments de preuve avancés par le syndicat, étant donné qu'ils n'étaient pas liés à la question de la recevabilité de la plainte fondée sur le paragraphe 24(4) et l'alinéa 50b).

[11] Les témoignages étaient passablement flous sur la date de la décision de la compagnie de refuser d'accorder un rajustement salarial au groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. Cette date dépend du niveau de direction auquel on reconnaît le pouvoir décisionnel nécessaire. En septembre 2001, l'employeur avait envisagé plusieurs possibilités et penchait pour ne pas accorder d'augmentation. Patrick O'Brien a témoigné que, le 11 octobre 2001, l'employeur n'avait pas encore pris de décision définitive, même si plusieurs membres du Service des ressources humaines savaient manifestement qu'il était probable qu'en bout de ligne, il n'y aurait pas de rajustement salarial. La décision définitive a été fondée sur la conviction que la négociation collective qui s'annonçait allait avoir une portée restreinte, puisqu'elle semblait devoir être limitée volontairement aux rajustements en pourcentage de l'échelle de rémunération, plutôt qu'à des enjeux plus généraux d'augmentations des échelons. Le 8 novembre 2001, M^{me} Sharon Duggan, la vice-présidente du Service des ressources humaines d'Aliant, a donné le feu vert définitif à Patrick O'Brien. Lors de la rencontre entre les parties qui a eu lieu le 20 novembre 2001, la décision de l'employeur quant au rajustement salarial du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick n'a pas été communiquée au CSTA parce qu'Aliant craignait qu'elle ne nuise aux négociations sur d'autres questions que les parties tentaient de régler. Bref, le syndicat n'a pas été informé de la décision de l'employeur avant que celui-ci ne l'annonce sur son intranet le 20 novembre 2001.

[12] Patrick O'Brien a déclaré que, lorsqu'il a rencontré M. Ervan Cronk, le vice-président administratif pour la Région de l'Atlantique du SCEP, le 6 ou le 7 décembre 2001, ils n'ont pas parlé de rajustements salariaux pour le groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. Selon lui, les discussions se déroulaient à un moment où la signification par le syndicat d'un avis de négocier était si imminente qu'elles ont précipité la remise de cet avis, le 7 décembre 2001.

[13] Ervan Cronk recounted the union's meetings with the employer both before and after the Board's September 25, 2001 decision. Some of his testimony also dealt with bargaining meetings that were within the scope of the employer's earlier objection.

[14] Prior to the Board's order on September 25, 2001, Ervan Cronk had met with the employees in the N.B. clerical group. At the meeting, he reviewed the freeze protections under the *Code*. Several issues were raised by the employees and discussed at the meeting, including temporary employees being reclassified to full time, team share payouts, and the rumors concerning the annual salary adjustment. It wasn't until he held a meeting in Fredericton during the week of December 3 that he believed that the rumors may have some substance to them. The next day, he contacted Patrick O'Brien, who confirmed that the rumors concerning the denial of the annual salary adjustment were true and provided Ervan Cronk with a copy of the November 20, 2001 intranet posting.

[15] Thereafter, Ervan Cronk advised Patrick O'Brien that the union had received legal advice that Aliant's withholding of a salary adjustment from the N.B. clerical group constituted an unfair labour practice. Patrick O'Brien promised to look into the allegation. It was not until Ervan Cronk received a letter from Sharon Duggan, dated January 15, 2002, that he finally became convinced that the N.B. clerical group's salary adjustment was not going to be applied as it had been before.

[16] Patrick O'Brien testified that the main reason why Aliant did not grant the salary adjustment was because it felt this was a matter that the union had to negotiate. There were additional factors that confirmed the decision, such as the compensation survey results, which suggested that no salary adjustment was competitively appropriate.

[13] Ervan Cronk a décrit les rencontres du syndicat avec l'employeur aussi bien avant qu'après la décision du Conseil du 25 septembre 2001. Une partie de son témoignage portait aussi sur les séances de négociation visées par l'objection antérieure de l'employeur.

[14] Avant l'ordonnance du Conseil rendue le 25 septembre 2001, Ervan Cronk avait rencontré les membres du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. À cette occasion, il avait parlé des protections assurées en vertu du gel imposé par le *Code*. Les employés avaient soulevé plusieurs questions qui avaient fait l'objet de discussions à cette occasion-là, notamment la reclassification des employés temporaires en employés à temps plein, le versement des parts d'équipe et les rumeurs concernant le rajustement salarial annuel. Ce n'est pas avant qu'il anime une réunion à Fredericton - dans la semaine du 3 décembre - que M. Cronk a été convaincu que ces rumeurs étaient peut-être fondées. Le lendemain, il a communiqué avec Patrick O'Brien, et celui-ci lui a confirmé que les rumeurs relatives au refus de l'employeur d'accorder le rajustement salarial annuel étaient vraies, en lui fournissant une copie du message diffusé sur l'intranet le 20 novembre 2001.

[15] Par la suite, Ervan Cronk a informé Patrick O'Brien que le syndicat avait reçu un avis juridique selon lequel le refus d'Aliant d'accorder un rajustement salarial au groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick constituait une pratique déloyale de travail. Patrick O'Brien a promis de se renseigner sur cette allégation. Autrement dit, Ervan Cronk a fini par être sûr que l'employeur n'allait pas accorder au groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick le rajustement salarial qu'il lui versait auparavant seulement lorsqu'il a reçu une lettre à cet effet de Sharon Duggan, datée du 15 février 2002.

[16] Patrick O'Brien a témoigné que la principale raison pour laquelle Aliant ne voulait pas accorder le rajustement salarial est qu'elle estimait que c'était une question que le syndicat devait négocier. D'autres facteurs tels que les résultats du sondage sur la rémunération - selon lesquels il aurait été justifié, dans une optique concurrentielle, de ne pas accorder le rajustement - ont confirmé la décision de l'employeur.

III - Positions of the Parties

1. The Position of Aliant

[17] Aliant argued that the complaint must be dismissed on the preliminary ground that the application is untimely and that it cannot form a complaint under either section 24(4) or 50(b) of the *Code*. It alleged that the salary adjustment was not a term or condition of employment within the meaning of the statutory freeze provisions. Nor was there any labour relations purpose when the parties were negotiating a global collective agreement where wages were at the core of the negotiations. Aliant argued that it was improper to grant one group, which was just recently included into the union ranks, an adjustment to its wage scales when the remainder of the bargaining unit would be negotiating the same thing for the same timeframe.

[18] Aliant reviewed the application of sections 24(4) and 50(b) to employer conduct that is outside the period of time when the statutory freezes applied, and it could find no basis upon which to grant the remedy requested. The relied-upon and related sections of the *Code* are:

24.(4) Where an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay, any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until

(a) the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or

(b) thirty days have elapsed after the day on which the Board certifies the trade union as the bargaining agent for the unit,

except pursuant to a collective agreement or with the consent of the Board.

...

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of

III - Positions des parties

1. Position d'Aliant

[17] Aliant a soutenu que la plainte doit être rejetée au motif préliminaire qu'elle a été déposée à l'extérieur des délais prescrits et qu'elle ne peut être fondée ni sur le paragraphe 24(4), ni sur l'alinéa 50b) du *Code*. Elle a allégué que le rajustement salarial n'est pas une condition d'emploi visée par les dispositions de gel des conditions d'emploi. Il n'y avait pas non plus d'objectif lié aux relations du travail en jeu quand les parties négociaient une seule convention collective où la rémunération était l'enjeu fondamental des négociations. Aliant a fait aussi valoir qu'il n'était pas correct d'accorder à un groupe qui venait juste d'être inclus dans les rangs du syndicat un rajustement de son échelle de rémunération, quand le reste de l'unité de négociation allait négocier la même chose pour la même période.

[18] L'employeur a étudié la jurisprudence sur l'application du paragraphe 24(4) et de l'alinéa 50b) à la conduite de l'employeur à l'extérieur de la période visée par le gel des conditions d'emploi, sans trouver de justification du redressement réclamé par le syndicat. Les dispositions du *Code* invoquées (et connexes) sont les suivantes:

24.(4) Après notification de la demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique, selon le cas:

a) jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil;

b) jusqu'à l'expiration des trente jours suivant l'accréditation du syndicat.

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des

the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

...

89.(1) No employer shall declare or cause a lockout and no trade union shall declare or authorize a strike unless

(a) the employer or trade union has given notice to bargain collectively under this Part;

(b) the employer and the trade union

(i) have failed to bargain collectively within the period specified in paragraph 50(a), or

(ii) have bargained collectively in accordance with section 50 but have failed to enter into or revise a collective agreement;

(c) the Minister has

(i) received a notice, given under section 71 by either party to the dispute, informing the Minister of the failure of the parties to enter into or revise a collective agreement, or

(ii) taken action under subsection 72(2);

(d) twenty-one days have elapsed after the date on which the Minister

(i) notified the parties of the intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner, or to establish a conciliation board under subsection 72(1),

(ii) notified the parties that a conciliation officer appointed under subsection 72(1) has reported,

(iii) released a copy of the report to the parties to the dispute pursuant to paragraph 77(a), or

(iv) is deemed to have been reported pursuant to subsection 75(2) or to have received the report pursuant to subsection 75(3);

[19] Aliant argued that the relevant period when it was prohibited from making alterations to terms and conditions of employment did not include the time when it refused to grant the salary adjustment, even if entitlement to a salary adjustment could be considered a term or condition of employment. Aliant pointed out that September 25, 2001 was the date when the Board certified the union, the date when its decision was issued. Thirty days had expired on October 24, 2001. The intranet posting about the salary adjustment was November 20, 2001, more than thirty days after the date of certification. None of the evidence was able to confirm a date that the salary adjustments were normally paid within the thirty-day period under

employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

89.(1) Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies:

a) l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

b) les deux:

(i) soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),

(ii) soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

c) le ministre a:

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas:

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

[19] Selon Aliant, la période durant laquelle il lui était interdit de modifier les conditions d'emploi ne comprenait pas le moment de son refus d'accorder le rajustement salarial, même si le droit à ce rajustement pourrait être considéré comme une condition d'emploi. Elle a souligné que le 25 septembre 2001 est la date à laquelle le Conseil a accrédité le syndicat, celle où sa décision a été rendue. Il s'est écoulé 30 jours entre cette date et le 24 octobre 2001. L'annonce sur l'intranet au sujet du rajustement salarial a eu lieu le 20 novembre 2001, soit plus de 30 jours après la date d'accréditation. Rien dans la preuve n'a pu confirmer une date à laquelle les rajustements étaient normalement payés dans la période de 30 jours prévue au paragraphe 24(4).

section 24(4). Even if the Board selected the date of October 17, 2001, as the trigger date for the application of section 24(4), on the basis that the formal order certifying the union was not issued until that date, the intranet posting took place after the thirty-day period expired.

[20] Aliant also argued that the statutory freeze period within section 50(b) did not apply either. The notice to bargain was not served on Aliant until December 7, 2001. This was after the intranet posting in November. On this basis, it urged the Board to summarily dismiss the complaint.

[21] In anticipation of the union's argument, Aliant outlined its view of the jurisprudence concerning when the statutory freeze attaches to employer conduct. Aliant argued that it is the date when the conduct is communicated to employees, not the date when it is decided, that determines when the freeze provisions apply. In support of this position, counsel advanced several cases, including *Office & Technical Employees Union, Local 378 et al. v. Caseco Consultants Ltd.* (1968), 69 CLLC 14,158 (B.C.); *Carleton University*, [1978] OLRB Rep. Feb. 184; and *National Bank of Canada* (1981), 42 di 352; and [1982] 3 Can LRBR 1 (CLRBR no. 335).

2. The Position of CATU

[22] The Council of Atlantic Telecommunications Unions argued that there had been a long-standing practice by the employer to grant the salary adjustment on the second pay period of October. The practice recently changed to the same pay period in November. In both cases, it was retroactive to the first day of the month. The effective date of the union's certification was October 17, 2001, when the order was issued. Prior to that point, CATU had no legal status. With the retroactive component as well as the second pay period in November being November 15th, as the usual timeframe when the salary adjustment was to be applied, the employer's conduct is caught by the thirty days outlined in section 24(4).

[23] CATU also argued that the collective bargaining began, from a practical perspective, at the end of September, as both parties pursued the directions given by the Board to attempt to reach agreement on transitional matters, which included transitional terms and conditions for the N.B. clerical group. It argued

Même si le Conseil décidait que le 17 octobre 2001 est la date à retenir pour l'application du paragraphe 24(4), parce que l'ordonnance accréditant officiellement le syndicat n'a pas été rendue avant ce jour-là, l'annonce sur l'intranet a été faite après l'expiration de la période de 30 jours.

[20] Aliant a maintenu aussi que la période de gel prévue par l'alinéa 50b) ne s'appliquait pas non plus. En effet, l'avis de négocier ne lui a été notifié que le 7 décembre 2001, soit après l'annonce sur l'intranet en novembre. Par conséquent, elle a pressé le Conseil de rejeter sommairement la plainte.

[21] C'est en prévision des arguments du syndicat qu'Aliant a donné son interprétation de la jurisprudence applicable au gel en ce qui concerne la conduite de l'employeur. Elle a soutenu que c'est la date à laquelle les employés sont informés des mesures de l'employeur, et non la date à laquelle elles sont prises, qui détermine quand les dispositions du gel s'appliquent. À l'appui de sa position, ses procureurs ont avancé plusieurs décisions, dont *Office & Technical Employees Union, Local 378 et al. v. Caseco Consultants Ltd.* (1968), 69 CLLC 14,158 (B.C.); *Carleton University*, [1978] OLRB Rep. Feb. 184; et *Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; et [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT n° 335).

2. La position du CSTA

[22] Le CSTA a déclaré que c'était pour l'employeur une pratique de longue date d'accorder le rajustement salarial à la deuxième période de paye d'octobre. Récemment, cette pratique a changé; le rajustement a été versé dans la deuxième période de paye de novembre. Dans les deux cas, il était rétroactif au 1^{er} du mois. La date d'effet de l'accréditation du syndicat était le 17 octobre 2001, quand l'ordonnance a été rendue. Auparavant, le CSTA n'avait aucun statut juridique. Comme la rétroactivité s'applique aussi bien que la deuxième période de paye de novembre, à partir du 15 novembre, pour déterminer le moment où le rajustement salarial était habituellement censé être accordé, la conduite de l'employeur tombe dans le délai de 30 jours prévu au paragraphe 24(4).

[23] Le syndicat a aussi déclaré que la négociation collective avait commencé, à toutes fins utiles à la fin septembre, puisque les deux parties se conformaient aux directives du Conseil afin de tenter de s'entendre sur les questions de transition, qui comprenaient les conditions d'emploi du groupe du soutien administratif

that these circumstances were unique and that there is no jurisprudence similar to this case. It also pointed to the nature of those negotiations, where a proposal was nearly accepted on November 19, 2001, which would have prevented the employer from denying the salary adjustment that it announced on the intranet the following day.

[24] CATU conceded that the jurisprudence confirmed the date of communication as the effective date under the *Code* for the application of the statutory freezes. However, all of those cases dealt with an existing bargaining unit that was operating in a well-defined bargaining unit, not with a situation where 680 of over 4,000 employees have never been represented by a union before. The Board was also directed to the fact that the other three monetary matters affecting the N.B. clerical group were continued, namely the step progressions on the wage scales, the team share and the bonus/merit increases. Aliant had indicated that these were terms and conditions of employment and that they were continued unchanged. The union argued that the salary adjustments were no different.

[25] CATU argued that section 50(b) also applied because collective bargaining was ongoing as of November 20, 2001. It recognized that the *Code* does not require the notice to bargain to be in writing, although the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) do require it. There was no case where the notice was not in writing, again demonstrating the uniqueness of the circumstances in this case. In fact, the union argued that no notice from the union was required, given the September 25, 2001 direction from the Board, which effectively served the same function as the standard written notice to bargain exchanged between the parties.

[26] Lastly, the union suggested that the Board must assert its jurisdiction over its own directed process. On September 25, 2001, the Board directed the parties to negotiate, and it has an obligation to ensure stability during that Board-ordered process in a manner consistent with the provisions of section 50(b). The Board was urged to maintain the status quo until the matters were resolved through collective bargaining or

du Nouveau-Brunswick durant la période de transition. Il a déclaré que ces circonstances étaient uniques et que rien dans la jurisprudence n'est identique à ce qui s'est produit dans la présente affaire. Il a souligné en outre la nature des négociations, au cours desquelles une proposition avait passé tout près d'être acceptée le 19 novembre 2001, ce qui aurait empêché l'employeur de refuser le rajustement salarial, comme il a annoncé qu'il le faisait le lendemain, sur l'intranet.

[24] Le CSTA a reconnu que la jurisprudence confirme que c'est la date de communication de la décision qui compte, en vertu du *Code*, pour l'application de l'interdiction à l'employeur de modifier les conditions d'emploi. Néanmoins, toutes les décisions invoquées par Aliant concernent une unité de négociation existante fonctionnant dans une unité bien définie et non une situation dans laquelle 680 employés sur plus de 4 000 n'avaient jamais été représentés par un syndicat jusque-là. Il a aussi prié le Conseil de ne pas oublier que les trois autres facteurs d'augmentation applicables au groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick demeuraient en vigueur, à savoir les augmentations d'échelon, la part d'équipe et les augmentations au mérite ou les primes. L'employeur avait déclaré que c'étaient des conditions d'emploi et qu'elles demeuraient en vigueur. Selon le CSTA, c'était la même chose pour les rajustements salariaux.

[25] Le syndicat a déclaré que l'alinéa 50b) s'appliquait aussi en l'espèce parce que la négociation collective se poursuivait à partir du 20 novembre 2001. Il a reconnu que le *Code* n'exige pas que l'avis de négocier soit communiqué par écrit, bien que le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) le stipule. Dans la jurisprudence invoquée, il n'y a aucune décision où cet avis n'était pas écrit, ce qui démontre une fois de plus le caractère unique de la présente affaire. En fait, le syndicat a maintenu qu'il n'était pas nécessaire que le syndicat donne avis de négocier, parce que les directives du Conseil en date du 25 septembre 2001 revenaient à toutes fins utiles à la même chose qu'un avis de négocier échangé par écrit entre les parties.

[26] Enfin, le syndicat a fait valoir que le Conseil doit assumer sa compétence sur le processus qu'il a ordonné lui-même. Le 25 septembre 2001, c'est le Conseil qui a enjoint aux parties de négocier; il a l'obligation d'assurer la stabilité de ce processus qu'il a ordonné, d'une façon compatible avec les dispositions de l'alinéa 50b). Le CSTA a donc pressé le Conseil de maintenir le statu quo jusqu'à ce que les problèmes

through the Board-ordered arbitration process that would follow when bargaining failed to achieve an agreement.

IV - The Union's Application to Amend

[27] On July 12, 2002, the union applied for an amendment to its earlier complaint. It wanted to rely upon the same facts and pursue alleged breaches of other provisions of the *Code*, namely sections 94(1)(a) and 94(3)(a). Those sections read:

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

...

(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

(ii) has been expelled or suspended from membership in a trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union,

(iii) has testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Part,

(iv) has made or is about to make a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part,

(v) has made an application or filed a complaint under this Part, or

(vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part;

soient résolus par la négociation collective ou par une procédure d'arbitrage qu'il ordonnerait dans l'éventualité où la négociation ne permettrait pas aux parties de s'entendre.

IV - La demande du syndicat de modifier sa plainte

[27] Le 12 juillet 2002, le syndicat a demandé l'autorisation de modifier sa plainte. Il voulait se fonder sur les mêmes faits pour alléguer des infractions d'autres dispositions du *Code*, les alinéas 94(1)a) et 94(3)a), qui se lisent comme il suit:

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci; ...

...

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

(ii) elle a été expulsée d'un syndicat ou suspendue pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà,

(iii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie, ou peut le faire,

(iv) elle a révélé - ou est sur le point de le faire - des renseignements en exécution ou prévision de l'obligation qui lui est imposée à cet effet dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(v) elle a présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie,

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;

[28] The parties also addressed the relevance of section 98(4) of the *Code*, given its application to section 94(3)(a):

98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

1. The Position of CATU

[29] The union relied upon several cases to support the appropriateness of an amendment. In *Bessette Transport Inc.* (1981), 43 di 64 (CLRB no. 299), the Board considered a request by the Teamsters, at the opening of the hearing, to amend their complaint originally filed under section 124(4) [now section 24(4)] to include allegations of a breach under section 184(3) [now section 94(3)]. The Board wrote:

... It was actually a procedural amendment, because the text of the amended complaint contained in the January 14 letter did not substantially alter the allegations in the initial text. It was clear to the Board that the complainants' counsel had simply submitted a procedural application. ... it was clear that the purpose of the amendment by the complainants' counsel was intended to require the employer to assume the burden of proof and introduce its evidence first.

(pages 65-66)

[30] In this case, CATU sought an identical amendment, under which the complaint would presumably proceed.

[31] The union urged the Board to adopt a broad application of its jurisdiction toward amendment requests, as proposed in *American Airlines Incorporated* (1981), 43 di 114; and [1981] 3 Can LRBR 90 (CLRB no. 301), where the union has complained under section 184(1)(a). The Ontario High Court in *Genaire Ltd. and International Association of Machinists* (1958), 58 CLLC 15,388, said:

... I do not think the procedure before the Labour Relations Board should be so formal that if an applicant makes an application for relief that he ought not to be granted the relief to which he is entitled because of some technical formality in

[28] Les parties ont aussi fait des observations sur la pertinence du paragraphe 98(4) du *Code*, puisqu'il s'applique à l'alinéa 94(3)a):

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

1. La position du CSTA

[29] Le syndicat a invoqué plusieurs décisions pour justifier sa demande de modification. Dans *Bessette Transport Inc.* (1981), 43 di 64 (CCRT n° 299), le Conseil s'était prononcé sur une demande des Teamsters présentée au tout début de l'audience afin de modifier une plainte fondée sur le paragraphe 124(4) [devenu le paragraphe 24(4)] pour y inclure des allégations de violation fondées sur le paragraphe 184(3) [devenu le paragraphe 94(3)]. Dans cette affaire, le Conseil a écrit ceci:

... Il s'agissait, en fait, d'un amendement de procédure, puisque le texte de la plainte amendée contenu dans la lettre du 14 janvier ne modifiait pas substantiellement les allégations comprises dans le texte initial. Il est apparu évident au Conseil que le procureur des plaignants présentait tout simplement une requête quant à la procédure ... il était évident que, par son amendement, le procureur des plaignants visait à faire supporter le fardeau de la preuve par l'employeur et entendait voir l'employeur commencer sa preuve en premier.

(pages 65-66)

[30] En l'espèce, le CSTA a demandé au Conseil de l'autoriser à apporter une modification concernant les mêmes faits que ceux soulevés dans sa plainte initiale, avec laquelle la plainte pourrait ensuite être instruite.

[31] Le syndicat a pressé le Conseil d'utiliser sa compétence de façon moins rigoureuse quant aux demandes de modification, comme il avait été proposé qu'il le fasse dans *American Airlines Incorporated* (1981), 43 di 114; et [1981] 3 Can LRBR 90 (CCRT n° 301), où le syndicat avait déposé une plainte fondée sur l'alinéa 184(1)a). La Cour supérieure de l'Ontario avait déclaré ce qui suit dans *Genaire Ltd. and International Association of Machinists* (1958), 58 CLLC 15,388 (Ont.):

... Je ne pense pas que la procédure devant la Commission des relations de travail devrait être si rigoureuse qu'un requérant qui présente une demande de redressement n'obtienne pas celui auquel il a droit en raison d'une technicalité non respectée dans

the framing of the application. In this case I think in substance the application can be considered an application to the Board to revoke its formal order and, that being true, the Board should exercise any jurisdiction given to it under the Act notwithstanding that a particular section of the Act is referred to in the formal application.

(page 876)

[32] That decision has since been followed by the Ontario Labour Relations Board. It was referred to in the recent decision of *J.G. Rivard Limited*, [1980] OLRB Rep. July 1009:

23. ... the courts have directed the Board to construe liberally the substantive and remedial bases to the matters before it. At page 433, the Board stated:

"Furthermore, the fact that the complainants failed to 'plead' these sections or any of the others mentioned in the preceding paragraph is not determinative. In this regard the courts have admonished the Board to 'exercise any jurisdiction given to it under the Act, notwithstanding that a particular section of the Act is referred to in the formal application.' "

In light of this admonition, are there any substantive and remedial bases in the *Labour Relations Act* which the Board might construe liberally with respect to the referral before it? In our opinion this question must be answered in the affirmative.

(page 1020)

[33] CATU also directed the Board to the general guidelines contained in *Iberia Airlines of Spain* (1990), 80 di 165; and 13 CLRBR (2d) 224 (CLRB no. 796), which stated:

... The Board is seized with a duly authorized complaint and is master of its own proceedings, and may allow a request for amendment if it believes that such request meets the generally accepted conditions for allowing such requests. In the case at bar, if the amendment is made, the result would not be an entirely new request bearing no relation to the subject matter of the complaint. ...

(pages 174; and 232)

[34] Lastly, CATU outlined the relatively recent approach of the Board in administering its new powers under section 16(m.1), as expressed in *Greater Moncton Airport Authority Inc.*, [1999] CIRB no. 12:

[10] ... With the addition of section 16(m.1), the Board now has residual discretion to provide relief in appropriate cases. Until the *Code* was amended, the Board was limited to extending time limits only as established in its Regulations. It had no power to extend time limits in the legislation. The

sa demande. Au fond, dans cette affaire, je pense que la requête peut être considérée comme une demande à la Commission de révoquer son ordonnance officielle et que, cela étant, la Commission devrait se prévaloir de toute la compétence que la Loi lui donne, même si un article précis de la Loi est invoqué dans la demande officielle.

(page 876; traduction)

[32] La Commission des relations de travail de l'Ontario se conforme à cette décision depuis et l'a d'ailleurs évoquée dans la décision récente *J.G. Rivard Limited*, [1980] OLRB Rep. July 1009:

23. ... les tribunaux ont enjoint à la Commission d'interpréter au sens large les justifications de fond et de redressement des affaires dont elle est saisie. À la page 433, la Commission a déclaré:

«En outre, le fait que les plaignants n'ont pas «plaidé» ces dispositions ni aucune des autres mentionnées dans le paragraphe qui précède n'est pas déterminant. À cet égard, les tribunaux ont enjoint à la Commission de «se prévaloir de toute la compétence que la Loi lui donne, même si un article précis de la Loi est invoqué dans la demande officielle.» »

Par conséquent, existe-t-il dans la *Loi sur les relations de travail* des justifications de fond et de redressement que la Commission pourrait interpréter largement, dans le contexte du renvoi dont elle est saisie? À notre avis, il faut répondre à cette question par l'affirmative.

(page 1020; traduction)

[33] Le CSTA a aussi invité le Conseil à se reporter aux critères généraux énoncés dans *Iberia, Lignes aériennes d'Espagne* (1990), 80 di 165; et 13 CLRBR (2d) 224 (CCRT n° 796):

... En effet, le Conseil saisi d'une plainte dûment autorisée est maître de la procédure et peut faire droit à une demande de modification s'il estime que celle-ci satisfait aux conditions de recevabilité généralement admises en la matière. Or, dans le cas présent, si la modification est apportée, il n'en résultera pas une demande entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec l'objet de la plainte...

(pages 174; et 232)

[34] Enfin, le syndicat a rappelé l'approche relativement récente du Conseil quant à l'administration des nouveaux pouvoirs dont il est investi par l'alinéa 16m.1), comme en témoigne l'extrait suivant de sa décision dans *Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 12:

[10] ... Avec l'ajout de l'alinéa 16m.1), le Conseil a maintenant le pouvoir discrétionnaire résiduel d'accorder un redressement lorsque les circonstances le justifient. Avant la modification du *Code*, le Conseil ne pouvait proroger que les délais établis par son Règlement. Il n'avait pas le pouvoir de proroger les délais

addition of section 16(m.1) broadens the extent to which the Board can set out its own criteria on a case-by-case basis. Consequently, in circumstances such as these, the Board has the option, if necessary, of exercising its discretion to vary the time limits in order to give effect to the provisions of the legislation.

(page 5)

[35] The Board was urged to extend the time limits to permit the requested amendments, in order to best accomplish its mandated task of “maintaining a high level of industrial peace” (as per *Greater Moncton Airport Authority Inc.*, *supra*).

2. The Position of Aliant

[36] Aliant opposed the amendment application. It suggested that the union was attempting to attach an unfair labour practice complaint to the subject matter of another complaint. It described the fundamental issue in the amendment application as trying to amend a complaint to override a statutory time limit.

[37] Aliant argued that the proposed amendment is more than merely procedural in nature. It involved an additional allegation of anti-union animus, which was not present in the original complaint. Under section 94(3)(a), anti-union animus is a requirement in order for a violation to be found, as per *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443). Aliant proceeded to outline the many restrictions under the *Code* with respect to extending the time limits under section 16(m.1). It argued that the request for an amendment was clearly past the 90-day time limit set out under the *Code*.

V - Analysis

1. The Timeliness of the Complaint

[38] One of the key determinations prior to considering the timeliness of the complaint is to determine the relevant time of certain triggering events, such as the certification of the CATU by the Board. The fixation of the time when these events occurred is necessary in order to assess the preliminary objections.

[39] On October 17, 2001, the Board issued *Aliant Telecom Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 136, concerning

prévus par la loi. L'ajout de l'alinéa 16m.1) accorde une plus grande latitude au Conseil pour qu'il puisse fixer ses propres critères de façon ponctuelle. Par conséquent, dans les circonstances telles que les présentes, le Conseil a le choix, si nécessaire, d'exercer son pouvoir discrétionnaire de modifier les délais pour donner effet aux dispositions de la loi.

(page 5)

[35] Le Conseil a donc été pressé de proroger le délai prévu pour la présentation des modifications réclamées de façon à accomplir de façon optimale la tâche dont il a le mandat, soit de «maintenir un haut niveau de paix industrielle», comme on peut le lire dans *Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.*, précitée.

2. La position d'Aliant

[36] Aliant s'est opposée à la demande de modification de la plainte en déclarant que le syndicat tentait de lier une plainte de pratique déloyale de travail à l'objet d'une autre plainte. Elle a qualifié la raison d'être fondamentale de la demande de modification de tentative de changer une plainte pour contourner l'obligation de respecter un délai prescrit par la loi.

[37] L'employeur a maintenu que la modification proposée est plus qu'une simple procédure, puisqu'elle ajoute à la plainte initiale une allégation d'antisindicalisme qui n'y figurait pas. Or, l'alinéa 94(3)a) dispose qu'il faut prouver l'antisindicalisme afin que le Conseil puisse conclure à une violation du *Code*, comme il l'a écrit dans *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443). Aliant a ensuite évoqué les nombreuses restrictions que le *Code* prévoit quant à la prorogation des délais prévus à l'alinéa 16m.1), en faisant valoir que la demande de modification a manifestement été présentée après l'expiration du délai de 90 jours établi par le *Code*.

V- Analyse

1. Le recevabilité de la plainte

[38] Un des éléments clés à établir avant que le Conseil puisse se prononcer sur la recevabilité de la plainte consiste à déterminer à quel moment ont eu lieu certains événements déclencheurs comme l'accréditation du CSTA. Il faut préciser quand ces événements sont arrivés afin de pouvoir trancher les objections préliminaires.

[39] Le 17 octobre 2001, le Conseil a rendu la décision *Aliant Telecom Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 136,

Aliant's application for a single bargaining unit. In that decision, the Board stated:

[15] ... Given the employer's recognition and the Board's finding that the Council has met the minimum requirements of the *Code*, the Board hereby certifies the Council of Atlantic Telecommunications Unions, ... as the bargaining agent for those employees in the previously described bargaining unit.

(page 10)

[40] On October 17, 2001, the Board issued an order formally certifying the Council of Atlantic Telecommunications Unions as the bargaining agent. One question raised by the parties concerns the applicable date for purposes of the application of sections 24(4) and 50(b), given the disparity in dates between the date of the Board's decision and the date of the Board's order.

[41] A review of the facts discloses that there is no impact arising from the selection of the appropriate date. Its only impact is with respect to the statutory freeze flowing from section 24(4). Both counsel recognized that the jurisprudence is clear concerning the importance of the date of communication of changes to terms and conditions of employment. The date of communication was November 20, 2001. Under both scenarios, whether the date of certification is September 25 or October 17, the thirty-day freeze period would have expired by November 20, 2001. The only situation under which October 17 would have any effect would be if the Board accepted the union's assertion that the applicable date for the change to the N.B. clerical group's terms and conditions through the withholding of the salary adjustment flowed from the historical payment on the mid-month pay cheque in November, with retroactive effect to November 1, 2001. The Board finds such an interpretation is unsupportable on both the facts and the jurisprudence.

[42] The historical evidence presented only confirmed that the salary adjustments were traditionally administered in October under N.B. Tel. In 1999 and continuing in 2000, the month for the salary adjustments had changed to November, as a result of the organizational transition from N.B. Tel to Aliant. However, given the lack of consistent human resources practices at Aliant since 1999, as a result of the ongoing

concernant la demande d'Aliant, qui réclamait la détermination d'une unité de négociation unique. Le Conseil a alors déclaré:

[15] ... Ayant conclu que le regroupement des syndicats reconnu par l'employeur satisfait aux exigences minimales du *Code*, le Conseil accrédite par les présentes le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique, ... à titre d'agent négociateur des employés membres de l'unité de négociation décrite précédemment.

(page 10)

[40] Le même jour, le Conseil a rendu une ordonnance accréditant officiellement le CSTA comme agent négociateur. Une des questions soulevées par les parties porte sur la date à retenir pour l'application du paragraphe 24(4) et de l'alinéa 50b), compte tenu de la différence entre la date de la décision du Conseil et celle où son ordonnance a été rendue.

[41] L'analyse des faits révèle que le choix de la date à retenir n'a aucune incidence sauf en ce qui concerne le gel des conditions d'emploi qu'impose le paragraphe 24(4). Les procureurs des deux parties ont reconnu que la jurisprudence est claire quant à l'importance de la date de communication des changements des conditions d'emploi. Or, la date de leur communication était le 20 novembre 2001. Dans un scénario comme dans l'autre, que la date d'accréditation ait été le 25 septembre ou le 17 octobre, la période de gel de 30 jours aurait été terminée le 20 novembre 2001. La seule situation dans laquelle la date du 17 octobre aurait eu une incidence quelconque aurait été celle où le Conseil aurait accepté l'allégation du syndicat que la date à retenir pour le changement des conditions d'emploi du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, dans le contexte du refus de l'employeur d'accorder le rajustement salarial, découlait de sa tendance historique à le verser avec le chèque de paye du milieu de novembre, rétroactivement au 1^{er} novembre 2001. Le Conseil est d'avis que cette interprétation n'est compatible ni avec les faits, ni avec la jurisprudence.

[42] Les éléments de preuve historiques présentés ont simplement confirmé que les rajustements salariaux étaient traditionnellement payés en octobre par NB Tel. En 1999 puis en 2000, le mois du versement des rajustements salariaux a été changé, et les versements ont été faits en novembre, par suite de la transition organisationnelle de NB Tel à Aliant. Néanmoins, en raison de l'absence de pratiques conséquentes de

merger of the various telecommunication companies into the single entity of Aliant, it is difficult to accept that a two-year practice constitutes sufficient evidence upon which to rely for the fixation of a definitive time when the salary adjustments would be paid. This tentative evidence has even less impact when the Board considers the jurisprudence that suggests that the date of communication becomes the time when the change in employment terms and conditions is to be considered as effective (see *National Bank of Canada, supra*).

[43] The Board, accordingly, concludes that the effective date of the change in employment conditions is the date when the employees were notified, being November 20, 2001. In light of the Board's decision in *National Bank of Canada, supra*, the Board does not accept that the retroactive component to any salary adjustment would result in bringing it within the thirty-day period, as contained in section 24(4). Given even the most favourable interpretation possible to the commencement date of that period of statutory freeze as October 17, 2001, the notice of the change in terms and conditions occurred after the statutory freeze had expired.

[44] The union also alleged a breach under section 50(b). It argued that the Board's order pursuant to section 18.1(2), combined with the fact that the parties were engaged in collective bargaining, should be sufficient to apply the principles of section 50(b) to prevent the employer from making changes during this period. A review of the scope of section 50(b) clearly stipulates that it applies only to that period of time after the notice to bargain had been given. The notice to bargain is a written document, sent by one party to another, and is generally understood within the labour relations community as containing certain information.

[45] Although it may have been understood that the parties would attempt to reach an agreement pursuant to section 18.1(2), it is not reasonable to conclude that notice to bargain had been exchanged. The facts disclosed that notice to bargain, as understood in section 50(b) of the *Code*, was not given until December 8, 2001. Accordingly, the statutory freeze

gestion des ressources humaines chez Aliant depuis 1999, à cause de la fusion encore en cours de diverses entreprises de télécommunications en une seule entité, Aliant, il est difficile d'accepter qu'une pratique durant depuis deux ans seulement suffise pour établir une preuve sur laquelle il serait possible de se fonder afin de déterminer de façon définitive à quel moment les rajustements salariaux devraient être effectués. Cette preuve boîteuse est moins probante encore si le Conseil tient compte de la jurisprudence, qui laisse entendre que la date de communication de la décision de l'employeur est celle à laquelle le changement des conditions d'emploi doit être considéré comme en vigueur (voir *Banque Nationale du Canada, précitée*).

[43] Le Conseil conclut par conséquent que la date d'effet du changement des conditions d'emploi est celle à laquelle les employés en ont été informés, soit le 20 novembre 2001. Compte tenu de la décision qu'il a rendue dans *Banque Nationale du Canada, précitée*, le Conseil n'accepte pas l'argument que la période de rétroactivité d'un rajustement salarial quelconque le ferait tomber dans le délai de 30 jours que prévoit le paragraphe 24(4). Même en donnant l'interprétation la plus favorable possible de la date à laquelle commence la période de gel des conditions d'emploi, pour la fixer au 17 octobre 2001, l'avis de changement des conditions d'emploi a été donné après l'expiration de la période du gel prévu par le *Code*.

[44] Le syndicat a aussi allégué une infraction de l'alinéa 50b) en déclarant que l'ordonnance du Conseil rendue en vertu du paragraphe 18.1(2), combinée avec le fait que les parties négociaient collectivement, devrait suffire pour que les principes de l'alinéa 50b) s'appliquent afin d'empêcher l'employeur de changer les conditions d'emploi au cours de cette période. Pourtant, l'examen de la portée de l'alinéa 50b) révèle clairement que son application se limite à la période suivant la date où l'avis de négociation a été signifié. L'avis de négociation est un document écrit envoyé par une partie à l'autre et que la communauté des relations du travail considère normalement comme contenant certains renseignements.

[45] Bien qu'il puisse avoir été entendu que les parties allaient tenter de conclure une entente en vertu du paragraphe 18.1(2), il n'est pas raisonnable de conclure que l'avis de négociation avait été signifié. Les faits ont révélé que l'avis de négociation, tel que l'entend l'alinéa 50b) du *Code*, n'a pas été signifié avant le 8 décembre 2001. Le gel des conditions d'emploi qui

that flowed from the provision of notice to bargain was not in effect on November 20, 2001.

[46] On the basis of the above analysis, it is not possible to conclude that the alleged change in terms and conditions of employment, as contained in the intranet posting of November 20, 2001, occurred within those periods of statutory freeze set out in section 24(4) or 50(b) of the *Code*. The complaint under these two sections must therefore be summarily dismissed, for all of the above reasons.

2. The Application to Amend

[47] The Board often deals with requests to amend an application, through addition or deletion of applicable *Code* provisions. One of the more authoritative decisions on the amendments to applications is *Sandra Castro-Martin et al.* (1992), 88 di 104 (CLRB no. 943). The following excerpt from that decision is a useful guide for the Board, given its survey of the relevant considerations to take into account:

... Section 16(n) empowers the Board "to amend or permit the amendment of any document filed in connection with the proceeding."

However, that provision does not authorize the Board to allow an amendment which would have the effect of changing the nature of the original application or which would result in a breach of the principles of natural justice. In *Bank Canadian National, Montréal* (1979), 35 di 39; and [1980] 1 Can LRBR 470 (CLRB no. 189), the Board stated:

"... Certainly the Board would not allow any amendment which would change the nature of a case completely. If the Board condoned such a practice, a person could bring a complaint and add to it other complaints which would otherwise be inadmissible. If, for example, in the case before us the amendment had covered a violation of the *Code* which would have been inadmissible because it was not filed within the prescribed time period, clearly the Board would not have accepted it. Nor, it should be pointed out, would we entertain any amendment which would have the effect of taking the opposing party by surprise on the eve of a hearing, for example ...

(pages 44; and 474)"

...

The remedies that the Board may order under these different provisions to rectify violations of the *Code* are neither similar nor sufficiently comparable to empower it to accept an amendment to an application made under section 129(5) for the purpose of adding the constituent elements of a complaint under section 133(1). Such an amendment would have the

en découlent n'était donc pas en vigueur le 20 novembre 2001.

[46] Sur la foi de l'analyse qui précède, il n'est pas possible de conclure que les prétendus changements des conditions d'emploi que contenait le message diffusé sur l'intranet le 20 novembre 2001 ont eu lieu pendant les périodes de gel des conditions d'emploi qu'impose le paragraphe 24(4) ou l'alinéa 50b) du *Code*. La plainte fondée sur ces deux dispositions doit par conséquent être rejetée sommairement, pour tous les motifs qui précèdent.

2. La demande de modification de la plainte

[47] Le Conseil est souvent saisi de demandes de modification d'une demande ou d'une plainte par ajout ou suppression de dispositions applicables du *Code*. Une des décisions qui font jurisprudence à cet égard a été rendue dans l'affaire *Sandra Castro-Martin et autres* (1992), 88 di 104 (CCRT n° 943). L'extrait suivant de cette décision pose des repères utiles pour le Conseil, puisqu'il énumère les facteurs pertinents dont il se doit de tenir compte:

... L'alinéa 16n) accorde au Conseil le pouvoir de «modifier tout document produit ou en permettre la modification».

Cette disposition n'autorise toutefois pas le Conseil à admettre une modification qui aurait pour effet de changer la nature de la demande originale ou qui entraînerait une violation des principes de justice naturelle. Dans *Banque Canadienne Nationale, Montréal* (1979), 35 di 39; et [1980] 1 Can LRBR 470 (CCRT n° 189), le Conseil disait:

«... Il est exact que le Conseil ne permettrait pas d'amendement qui changerait complètement la nature de la cause. En effet, accepter une telle pratique pourrait permettre à une personne de porter une plainte et d'y greffer d'autres plaintes qui seraient autrement déchuës. Ainsi, par exemple, dans le cas qui nous occupe, si l'amendement avait couvert une infraction au *Code* qui aurait été irrecevable parce que hors délai, il est clair que nous ne l'aurions pas reçu. Il est également bon de noter que nous n'accepterions pas non plus d'amendement qui aurait pour effet de prendre la partie adverse par surprise, à la veille d'une audition, par exemple...

(pages 44; et 474)»

...

Les mesures de redressement que le Conseil peut imposer en vertu de ces dispositions pour corriger des violations au *Code* ne sont ni de même nature ni suffisamment comparables pour accepter une modification à une demande présentée en vertu du paragraphe 129(5) qui viserait à y ajouter les éléments constitutifs d'une plainte en vertu du paragraphe 133(1). Une

effect of changing the nature of the original application and not merely adding to it or altering it to make it comply with the provisions of the *Code*.

In conclusion, as regards the admissibility of the application to amend, it is appropriate to distinguish the facts of the case before us from those found in *Lila K. Walker et al.* (1988), 73 di 126 (CLRB no. 678). In that case, the Board authorized the complainants to amend their complaints by replacing a reference to section 83(1) [now 123(1)] with a reference to section 85 [now 128]. The Board gave the following explanation:

“With respect, I disagree with the employer that to amend these complaints in the manner sought would be to create new complaints which would be subject to the time constraints in section 90(2) of the *Code*. From what I understand counsel for the complainants to be saying is that it is the same complaints based on the same facts and circumstances that they wish to proceed with under section 85. I cannot see how that can be regarded as initiating new proceedings. **This is simply a clarification of existing timely complaints which the employer has had knowledge of all along. There are no new allegations against the employer and the amendments do not adversely affect Northwinds’ ability to defend itself. ...**

(page 133; emphasis added)”

For these reasons, the application to amend is denied.

(pages 116-118)

[48] The original complaint alleged that the employer had altered terms and conditions, contrary to the provisions of the *Code*, specifically sections 50(b) and 24(4). Both of these sections deal with statutory freeze periods during which Aliant would be prevented from making any such changes. There was no allegation in the complaint that the alleged violations of the freeze periods arose from any improper purpose, such as anti-union animus. This allegation was open to the union to advance earlier. However, no such allegation was made, nor was there any suggestion that the facts underlying anti-union animus have only recently come to the attention of the union. Instead, the union sought to rely upon the same set of facts and correspondence as contained in the original complaint to establish additional breaches of the *Code*.

[49] The content of the specific amendments sought by the applicant union must be assessed in comparison with the original grounds set out in the complaint. The original sections cited in the complaint were sections 24(4) and 50(b). In *Bessette Transport Inc.*, *supra*, the Board described the objectives underlying section 24(4):

telle modification aurait pour effet de changer la nature de la demande originale et non seulement de la compléter ou de la modifier pour la rendre conforme aux dispositions du *Code*.

Pour conclure, en ce qui concerne la recevabilité de la demande de modification, il y a lieu de distinguer les faits du présent dossier de ceux qui existaient dans l'affaire *Lila K. Walker et autre* (1988), 73 di 126 (CCRT n° 678). Dans ce cas, le Conseil a autorisé les plaignants à modifier leurs plaintes pour y substituer la mention du paragraphe 83(1) [aujourd’hui 123(1)] par un renvoi à l’article 85 [aujourd’hui 128]. Le Conseil s’expliquait de la façon suivante:

«Je dois dire en toute déférence que, contrairement à l’employeur, je ne crois pas que le fait de modifier les plaintes de la manière demandée donnerait lieu à de nouvelles plaintes qui seraient assujetties aux délais prévus par le paragraphe 90(2) du *Code*. Si je comprends bien l’avocat des plaignants, ce sont les mêmes plaintes fondées sur les mêmes faits et les mêmes circonstances que ceux-ci désirent déposer en vertu de l’article 85. Je ne vois pas comment une telle modification pourrait être considérée comme donnant lieu à une nouvelle affaire. Il s’agit simplement de clarifier des plaintes qui ont déjà été déposées dans les délais voulus et dont l’employeur a toujours été au courant. Aucune nouvelle allégation n’a été formulée contre l’employeur, et les modifications demandées n’enlèvent rien à la capacité de Northwinds de se défendre...

(page 133; c’est nous qui soulignons)»

Pour ces raisons, la demande de modification est rejetée.

(pages 116-118)

[48] La plainte initiale alléguait que l’employeur avait modifié les conditions d’emploi alors que c’est interdit par le *Code*, et plus particulièrement par l’alinéa 50b) et le paragraphe 24(4), qui prévoient des périodes de gel durant lesquelles il aurait été interdit à Aliant d’apporter de tels changements. Rien dans la plainte n’alléguait que ces prétendues violations des périodes de gel étaient attribuables à des motifs illicites comme l’antisyndicalisme. Le syndicat aurait pu l’alléguer auparavant, mais il ne l’a pas fait, et rien ne laisse entendre que les faits tendant à démontrer l’existence d’une attitude antisyndicale n’ont été portés que récemment à l’attention du syndicat. Celui-ci a plutôt tenté d’invoquer les mêmes faits et la même correspondance que dans sa plainte initiale pour démontrer l’existence d’autres infractions du *Code*.

[49] Le contenu des modifications que le syndicat voulait apporter à sa plainte doit être évalué compte tenu des motifs qu’il avait invoqués à l’origine. La plainte initiale était fondée sur les dispositions du paragraphe 24(4) et de l’alinéa 50b). Dans *Bessette Transport Inc.*, précitée, le Conseil a décrit les objectifs sous-jacents au paragraphe 24(4) en ces termes:

As the Board has stated in the decisions cited *supra*, it appears that the legislator enacted subsection 124(4) to achieve two basic objectives.

Firstly: to consolidate and protect the integrity of the right of association recognized by Section 110 of the *Code* by preventing the employer from acting so as to intimidate, interfere with or in any way attempt to manipulate the bargaining unit covered by the application for certification.

Secondly: to preserve the status quo in a business which is the object of an application for certification, from the time that the employer has been notified that an application has been made, in order to maintain the fundamental equilibrium between the parties until collective bargaining in proper form has commenced, pursuant to Section 148 of the *Code*.

...

Moreover, any action by the employer which alters the terms and conditions of employment would result in the destruction of the integrity of free collective bargaining because the employer could, by calculated actions, "load" the dice in its favour before sitting down at the bargaining table, thus forcing the trade union to re-establish its position, and thereby placing it in a clearly disadvantageous and unfavourable position, which would upset the equilibrium between the parties.

A second factor seems to be very important in the Board's examination of a complaint under subsection 124(4). The *ratione materiae* of a violation of this provision is specifically related to the basic and material requirement of an alteration in the terms and conditions, salaries, rights and privileges, **without any qualification**. In this case, it is not a question of assessing or considering the employer's reasons, in contrast with a complaint of unfair labour practice under Section 184, where anti-union animus may have a considerable impact on the appreciation of the facts.

(pages 75-76)

[50] The union sought to amend the original complaint through the addition of those grounds normally contained in sections 94(1)(a) and 94(3)(a). Section 94(1)(a) deals with allegations that an employer's conduct interfered with the formation or administration of a trade union or with the representation of employees by a trade union. This allegation is consistent with the first objective of section 24(4) outlined in the excerpt from *Bessette Transport Inc.*, *supra*.

[51] Given that the same facts and the same allegations formed the foundation for both the complaint under section 24(4) and the requested amendment to include section 94(1)(a), what reason exists that would dissuade the Board from accepting the request for an amendment? Such an approach would be consistent with both *Bessette Transport Inc.*, *supra*; and *Sandra Castro-Martin et al.*, *supra*. In *Bessette Transport Inc.*,

Comme le Conseil l'a explicité dans les décisions citées *supra* il semble que le législateur ait édicté les dispositions du paragraphe 124(4) pour atteindre deux objectifs fondamentaux.

Premièrement: Consolider et protéger l'intégrité du droit d'association reconnu à l'article 110 du *Code* en empêchant que tout geste de l'employeur ait pour conséquence d'ériger une contrainte ou de constituer une intervention ou, en quelque sorte, une tentative de manipulation de l'unité visée par une requête en accréditation.

Deuxièmement: Conserver le statu quo dans une entreprise visée par une requête en accréditation dès que l'employeur a reçu l'avis de la présentation de la requête afin de maintenir l'équilibre fondamental entre les parties, jusqu'à ce que des négociations collectives en bonne et due forme ne soient entamées en application de l'article 148 du *Code*.

...

D'autre part, tout geste de l'employeur modifiant les conditions d'emploi aurait comme conséquence de mutiler l'intégrité du libre régime de négociations collectives car, l'employeur pourrait, par des gestes calculés, «pipper» les dés en sa faveur avant de se présenter à la table de négociations, obligeant ainsi le syndicat à «remonter la côte», le plaçant donc en position nettement désavantageuse et défavorable, ce qui aurait pour conséquence de rompre l'équilibre entre les parties.

Un deuxième facteur apparaît extrêmement important dans l'examen par le Conseil d'une plainte en vertu du paragraphe 124(4). La *ratione materiae* d'une violation de cette disposition se rattache spécifiquement au fait brut et matériel d'une modification des conditions, salaires, droits et privilèges, **sans qualification aucune**. Il ne s'agit donc pas d'évaluer ou de supputer les motifs de l'employeur, en pareille cause, contrairement à une plainte de pratique déloyale, en vertu de l'article 184, où l'attitude anti-syndicale (anti union animus) peut avoir un impact considérable dans l'appréciation des faits.

(pages 75-76)

[50] Le syndicat a tenté de modifier sa plainte initiale en y ajoutant des motifs correspondant normalement aux alinéas 94(1)a) et 94(3)a). L'alinéa 94(1)a) concerne les allégations selon lesquelles l'employeur s'est conduit de façon à intervenir dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des employés par celui-ci. Or, cette allégation est compatible avec le premier objectif du paragraphe 24(4) décrit dans l'extrait précité de *Bessette Transport Inc.*, précitée.

[51] Puisque les mêmes faits et les mêmes allégations ont été invoqués pour justifier tant la plainte initiale fondée sur le paragraphe 24(4) que la demande de la modifier afin d'y inclure l'alinéa 94(1)a), qu'est-ce qui pourrait dissuader le Conseil d'accueillir cette demande? L'accueillir serait compatible avec les décisions rendues dans *Bessette Transport Inc.* et *Sandra Castro-Martin et autres*, précitées. Dans

supra, the Board viewed the amendment to add section 94(3)(a) as a procedural amendment because of the specific facts relied upon in the original complaint. In that case, the employer had altered the terms and conditions of employment of two drivers who were active in the union organizing campaign. The allegations concerning the reasons for the changes to their employment were outlined in the complaint, as noted by the Board when it stated:

... It was actually a procedural amendment, because the text of the amended complaint contained in the January 14 letter did not substantially alter the allegations in the initial text. ...

(pages 65-66)

[52] The Board, in *Sandra Castro-Martin et al.*, *supra*, underscored the same principles as those outlined in the excerpts quoted above.

[53] In the instant case, the request to amend the complaint by adding section 94(1)(a) does not alter the allegations contained in the initial complaint. On that basis, the necessity to invoke section 16(m.1) in order to extend the time limits does not arise. It is therefore appropriate for the Board to grant the amendment request with regards to section 94(1)(a).

[54] However, the original complaint did not raise any allegations that could be construed as including anti-union animus as a ground for the Board's censure of the employer's conduct. Anti-union animus is a requisite component to any determination of a breach of section 94(3)(a). Accordingly, the request to amend the complaint to include section 94(3)(a) is denied.

[55] The Board's hearing into the union's complaint against Aliant will proceed under section 94(1)(a), on December 4, 2002. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Aliant Telecom Inc. et al., [2001] CIRB no. 136

American Airlines Incorporated (1981), 43 di 114; and [1981] 3 Can LRBR 90 (CLRBR no. 301)

Bessette Transport Inc., précitée, le Conseil considérait la demande de modification par ajout de l'alinéa 94(3)(a) comme une demande de modification de procédure, en raison des faits précis invoqués dans la plainte initiale. Dans cette affaire, l'employeur avait modifié les conditions d'emploi de deux chauffeurs qui s'étaient occupés activement de la campagne de syndicalisation. Les allégations relatives aux raisons des changements de leurs conditions d'emploi étaient précisées dans la plainte, comme le Conseil l'a souligné quand il a déclaré:

... Il s'agissait, en fait, d'un amendement de procédure, puisque le texte de la plainte amendée contenu dans la lettre du 14 janvier ne modifiait pas substantiellement les allégations comprises dans le texte initial...

(pages 65-66)

[52] Dans *Sandra Castro-Martin et autres*, précitée, le Conseil a retenu les mêmes principes que ceux qui sont décrits dans ces extraits.

[53] En l'espèce, la demande de modification de la plainte par ajout de l'alinéa 94(1)(a) ne change pas les allégations qui figuraient dans la plainte initiale. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'invoquer l'alinéa 16m.1) pour proroger le délai prévu par la loi et le Conseil peut donc accueillir la demande de modification en ce qui concerne l'ajout à la plainte d'une allégation d'infraction de l'alinéa 94(1)(a).

[54] Par contre, il n'y avait pas dans la plainte initiale d'allégation pouvant être interprétée comme la dénonciation d'une attitude antisyndicale comme motif de condamnation de la conduite de l'employeur par le Conseil. L'antisyndicalisme doit être prouvé pour que le Conseil puisse conclure à l'existence d'une infraction de l'alinéa 94(3)(a). Il s'ensuit donc que la demande de modification de la plainte pour y inclure une allégation d'infraction de l'alinéa 94(3)(a) est rejetée.

[55] L'audition par le Conseil de la plainte du syndicat contre Aliant se poursuivra en application de l'alinéa 94(1)(a), le 4 décembre 2002. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Aliant Telecom Inc. et autres, [2001] CCRI n° 136

American Airlines Incorporated (1981), 43 di 114; et [1981] 3 Can LRBR 90 (CCRT n° 301)

Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64 (CLRB no. 299)

Carleton University, [1978] OLRB Rep. Feb. 184

Castro-Martin (Sandra) et al. (1992), 88 di 104 (CLRB no. 943)

Genaire Ltd. and International Association of Machinists (1958), 58 CLLC 15,388 (Ont.)

Greater Moncton Airport Authority Inc., [1999] CIRB no. 12

Iberia Airlines of Spain (1990), 80 di 165; and 13 CLRBR (2d) 224 (CLRB no. 796)

J.G. Rivard Limited, [1980] OLRB Rep. July 1009

Lecavalier (Jacques) (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443)

National Bank of Canada (1981), 42 di 352; and [1982] 3 Can LRBR 1 (CLRB no. 335)

Office & Technical Employees Union, Local 378 et al. v. Caseco Consultants Ltd. (1968), 69 CLLC 14,158 (B.C.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(m.1); 18.1(2); 24(4); 50(b); 94(1)(a), 94(3)(a); 98(4)

Banque Nationale du Canada (1981), 42 di 352; et [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT n° 335)

Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64 (CCRT n° 299)

Carleton University, [1978] OLRB Rep. Feb. 184

Castro-Martin (Sandra) et autres (1992), 88 di 104 (CCRT n° 943)

Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., [1999] CCRI n° 12

Genaire Ltd. and International Association of Machinists (1958), 58 CLLC 15,388 (Ont.)

Iberia, Lignes aériennes d'Espagne (1990), 80 di 165; et 13 CLRBR (2d) 224 (CCRT n° 796)

J.G. Rivard Limited, [1980] OLRB Rep. July 1009

Lecavalier (Jacques) (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443)

Office & Technical Employees Union, Local 378 et al. v. Caseco Consultants Ltd. (1968), 69 CLLC 14,158 (C.-B.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16m.1); 18.1(2); 24(4); 50b); 94(1)a), 94(3)a); 98(4)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Terry Griffiths,
complainant,
and

United Steelworkers of America; National
Automobile, Aerospace, Transportation and
General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
Local 101,
respondents,
and

Canadian Pacific Railway Company,
employer.

CITED AS: Terry Griffiths

Board File: 21993-C

Decision no. 208
December 5, 2002

Duty of fair representation - Accommodation - Superficial representation - Liability for duty - The complainant alleges that the respondents, CAW and USWA breached section 37 of the *Code* - Complainant, a CAW member employed by the employer, sustained permanent work-related injury - Complainant unable to return to his position - CAW and employer determined no other suitable positions existed in CAW bargaining unit - Complainant entered training course for position in USWA bargaining unit but was disqualified - Neither CAW nor USWA filed grievance on complainant's behalf - Complainant argues CAW's duty of fair representation was not extinguished by his move to position within USWA bargaining unit and CAW is guilty of arbitrary conduct by its lack of representation on his behalf - CAW and USWA argue complainant failed to establish *prima facie* violation of section 37 - CAW argues complainant's disqualification was matter beyond its scope as his bargaining agent - Board granted motion to dismiss complaint against USWA as complainant did not establish *prima facie* section 37 violation - USWA cannot be seen to have failed to adequately represent complainant when he did not request its assistance - Board finds complainant's rights under employer's duty to accommodate and CAW's duty of fair representation specifically related to accommodation were preserved while on training for position in USWA bargaining unit - Where attempt to find accommodation outside bargaining unit was

Motifs de décision

Terry Griffiths,
plaignant,
et

Métallurgistes unis d'Amérique; Syndicat national
de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et travailleuses du Canada
(TCA-Canada), section locale 101,
intimés,
et

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,
employeur.

CITÉ: Terry Griffiths

Dossier du Conseil: 21993-C

Décision n° 208
le 5 décembre 2002

Devoir de représentation juste - Adaptation - Représentation superficielle - Responsabilité face à l'obligation - Le plaignant allègue que les TCA et les MUA ont manqué à leur devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* - Le plaignant, un membre des TCA au service de l'employeur, a été victime d'un accident dans l'exercice de ses fonctions - Le plaignant n'a pu reprendre son ancien poste - Les TCA et l'employeur ont déterminé que le plaignant ne pouvait occuper aucun des postes faisant partie de l'unité de négociation des TCA - Le plaignant s'est inscrit à un cours de formation pour un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA, mais il a été renvoyé du programme - Ni les TCA ni les MUA n'ont présenté de grief pour le compte du plaignant - Le plaignant allègue que l'obligation des TCA n'a pas été éteinte par la mutation du plaignant à un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA et que les TCA ont adopté un comportement arbitraire en s'abstenant complètement de représenter le plaignant - Les TCA et les MUA soutiennent que le plaignant n'a pas établi à première vue qu'ils avaient violé l'article 37 - Les TCA soutiennent que le renvoi du plaignant est une question qui excède la portée de son devoir à titre d'agent négociateur - Le Conseil a accueilli la motion des MUA visant à rejeter la plainte, puisque le plaignant n'a pas établi à première vue que les MUA avaient enfreint l'article 37 du *Code* - On ne peut en arriver à la conclusion que les MUA ont omis de représenter le

unsuccessful, employer's duty to accommodate under CAW collective agreement was not fulfilled and further attempts to accommodate must be made until accommodation successful or other events intervene - Board satisfied CAW took all relevant factors into account and made decision accordingly - Complaint against CAW dismissed.

plaignant convenablement, alors que le plaignant ne leur avait demandé aucune aide - Le Conseil en arrive à la conclusion que les droits du plaignant, dans la mesure où ils se rapportent à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et au devoir de représentation juste des TCA concernant la question de l'adaptation, ont été maintenus pendant la période de formation à un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA - Il est raisonnable de conclure que, lorsque la tentative de répondre aux besoins d'un employé dans une autre unité de négociation échoue, l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation sous le régime de la convention collective des TCA n'est pas éteinte, et les efforts pour tenir compte des besoins de l'employé doivent se poursuivre - Le Conseil est convaincu que le syndicat a pris tous les facteurs pertinents en considération et qu'il a pris sa décision en conséquence - La plainte à l'encontre des TCA est rejetée.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Code*. A hearing was held on April 3 and 4, 2002, in Calgary.

Appearances

Mr. Scott A. Newell, for Mr. Terry Griffiths;
Mr. Mark Rowlinson, for the United Steelworkers of America;
Mr. Brian McDonagh, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 101; and
Ms. Karen Fleming, for the Canadian Pacific Railway Company.

I - Background

[1] On February 27, 2001, Mr. Terry Griffiths (the complainant) filed a complaint pursuant to section 97 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) alleging that the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (the CAW) and the United Steelworkers of America (the USWA) had breached their duty of fair representation under section 37 of the *Code*.

[2] The material facts in this matter are generally not in dispute and are derived from the information on file, the parties' submissions and the testimony presented during the hearing.

Le Conseil était composé de M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, siégeant seul conformément à l'alinéa 14(3)c) du *Code*. Une audience a été tenue les 3 et 4 avril 2002, à Calgary.

Ont comparu

M^e Scott A. Newell, pour M. Terry Griffiths;
M^e Mark Rowlinson, pour les Métallurgistes unis d'Amérique;
M^e Brian McDonagh, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 101;
M^e Karen Fleming, pour la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique.

I - Contexte

[1] Le 27 février 2001, M. Terry Griffiths (le plaignant) a déposé une plainte conformément à l'article 97 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), alléguant que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (les TCA) et les Métallurgistes unis d'Amérique (les MUA) avaient manqué à leur devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code*.

[2] De façon générale, les faits pertinents dans la présente affaire ne sont pas en litige; ils ont été tirés de l'information contenue au dossier, des observations des parties et des témoignages entendus à l'audience.

[3] Mr. Griffiths began work at the Canadian Pacific Railway Company (CP Rail or the employer) in October 1994 as a sheet metal worker at the employer's Ogden shop. He testified that during this time he was a member of a bargaining unit represented by the CAW. In September 1997, Mr. Griffiths sustained a permanent work-related injury to his back. The Alberta Workers' Compensation Board (WCB) granted his application for workers' compensation benefits. Mr. Ron Oliver, a union representative on the Return-to-Work Committee, testified that the committee determined, based upon the severe medical restrictions, that the complainant would not be able to return to his former position as a sheet metal worker, and as it was not possible to accommodate him in his former unit, they would have to look at other locations. Mr. Oliver also pointed out that the committee provides the workers with information on the return-to-work program and with the names and contact numbers of the committee members. Mr. Oliver said the complainant never contacted him about any difficulties or concerns. It is noteworthy that neither the respondents nor the employer questions or challenges the severity of the complainant's injury.

[4] During the complainant's absence from work, the employer initiated lay-offs. It is maintained by the employer that if, in fact, Mr. Griffiths had resumed his former duties as a sheet metal worker, he could have been laid off as he did not have the requisite seniority to maintain his position.

[5] As Mr. Griffiths was not physically able to return to his former position, the CAW and the employer initially considered other positions within the bargaining unit that would accommodate his disability. However, it was ultimately determined that there were no positions within the CAW bargaining unit that could accommodate Mr. Griffiths' disability. Mr. Griffiths subsequently met with the employer's Employee Health Coordinator, Ms. Pam Chaput, and she suggested he apply for the crew dispatcher training course. The crew dispatcher position is in the USWA bargaining unit.

[3] M. Griffiths a commencé à travailler pour la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (CP Rail ou l'employeur) en octobre 1994 en tant que tôlier, à l'atelier d'Ogden de l'employeur. Au cours de son témoignage, M. Griffiths a indiqué qu'il était alors membre d'une unité de négociation représentée par les TCA. En septembre 1997, M. Griffiths a été victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'un accident qui lui a causé une blessure permanente au dos. La Commission des accidents du travail de l'Alberta (CAT) a accueilli sa demande d'indemnités pour accident du travail. M. Ron Oliver, un représentant syndical siégeant au comité de retour au travail, a témoigné que le comité avait déterminé que, compte tenu des restrictions médicales importantes auxquelles il était assujéti, le plaignant ne pourrait reprendre son ancien poste de tôlier et que, puisqu'il était impossible de trouver un poste répondant à ses besoins dans son ancienne unité, il fallait examiner d'autres avenues. M. Oliver a souligné également que le comité remet aux travailleurs des renseignements sur le programme de retour au travail ainsi que les noms des membres du comité et les numéros de téléphone où il est possible de les rejoindre. M. Oliver a déclaré que le plaignant n'avait jamais communiqué avec lui pour lui faire part de ses difficultés ou de ses préoccupations. Il y a lieu de signaler que ni les intimés, ni l'employeur ne remettent en cause ou ne contestent la gravité de la blessure du plaignant.

[4] Pendant l'absence du plaignant au travail, l'employeur a procédé à des mises à pied. Ce dernier soutient que si, effectivement, M. Griffiths avait repris ses anciennes fonctions à titre de tôlier, il aurait pu être mis à pied puisqu'il n'avait pas l'ancienneté voulue pour conserver son poste.

[5] M. Griffiths étant physiquement incapable de reprendre son ancien poste, les TCA et l'employeur ont d'abord pris en considération d'autres postes faisant partie de l'unité de négociation, que le plaignant pourrait occuper malgré son invalidité. Ils en sont arrivés à la conclusion, en bout de ligne, qu'en raison de son invalidité, M. Griffiths ne pouvait occuper aucun des postes faisant partie de l'unité de négociation des TCA. M. Griffiths a subséquemment rencontré la coordonnatrice du service de santé des employés chapeauté par l'employeur, M^{me} Pam Chaput, qui lui a suggéré de s'inscrire au cours de formation de répartiteur d'équipage, un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA.

[6] The preparatory segment of the course was scheduled to begin on January 24, 2000, but due to unexplained confusion or uncertainty as to the complainant's eligibility, he did not begin the course until January 25, 2000. His involvement, however, was short-lived as on February 9, 2000, due to a poor test result, he was disqualified from the program.

[7] Mr. Griffiths was advised by Mr. Kevin French, the course trainer, that before reapplying, he should upgrade his skills. Mr. Griffiths accepted the suggestion and enrolled in a number of courses including business writing, computer training and Dale Carnegie. Upon completion of his courses, Mr. Griffiths applied once again for the crew dispatcher program and on June 12, 2000, he was admitted to the program for the second time.

[8] Mr. Griffiths testified that, after completing the preparatory course and a few training shifts, he was assigned solo shifts on August 4, 2000. However, according to Mr. Griffiths, on August 8, 2000, he was unable to complete his shift due to recurring back pain. The complainant brought his problems to the attention of the Workers' Compensation Board, the Assistant Director of the Crew Management Centre and the Employee Health Coordinator. By letter dated August 14, 2000, Ms. Chaput advised the complainant that:

Further to our telephone conversation of August 11, 2000, regarding the WCB form you dropped off at our office, this is to advise you that I have spoken to Mr. Stan Bell regarding the contents. He assured me that you can take breaks as required. In addition, if you need a meal break you just have to arrange for coverage of your desk with a co-worker and take your break.

As discussed, the Crew Dispatcher position will certainly accommodate your restrictions. It was suggested that when talking on the phone you stand up and stretch or walk around your work station between phone calls whenever possible. I have been assured by Mr. Bell that there is no reason for a Crew Dispatcher to sit for 12 hours without taking a break. Therefore, taking the appropriate breaks is your responsibility in order for you to continue working.

If there are any additional measures that need to be taken then I would suggest that you address them with your Manager. If I need to meet with the Disability Management Committee in future then I will certainly be prepared to so [sic].

[6] Le volet préparatoire du cours devait s'amorcer le 24 janvier 2000, mais, en raison d'une confusion ou d'une incertitude inexplicée entourant l'admissibilité du plaignant, ce dernier n'a commencé le cours que le 25 janvier 2000. Toutefois, sa participation fut de courte durée, car, le 9 février 2000, en raison de ses mauvais résultats, il a été renvoyé du programme.

[7] M. Kevin French, l'agent de formation, a indiqué à M. Griffiths qu'il lui faudrait améliorer ses compétences avant de s'inscrire à nouveau. Suivant cette suggestion, M. Griffiths s'est inscrit à un certain nombre de cours, dont un en rédaction commerciale et un autre en informatique, et à un cours de Dale Carnegie. Une fois ces cours terminés, M. Griffiths s'est inscrit de nouveau au programme de formation de répartiteur d'équipage et, le 12 juin 2000, il a été admis au programme pour une seconde fois.

[8] M. Griffiths a témoigné que, après avoir achevé le cours préparatoire et quelques quarts de formation, il avait été appelé à travailler seul le 4 août 2000. Cependant, d'après M. Griffiths, le 8 août 2000, il a été incapable de terminer son quart de travail en raison d'une douleur récurrente au dos. Le plaignant a signalé ces problèmes à la Commission des accidents du travail, au directeur-adjoint du centre de gestion d'équipage et à la coordonnatrice du service de santé des employés. M^{me} Chaput a fait parvenir au plaignant la lettre suivante, datée du 14 août 2000:

Pour faire suite à notre conversation téléphonique du 11 août 2000 concernant le formulaire de la CAT que vous avez laissé à notre bureau, je vous informe que j'ai discuté avec M. Stan Bell au sujet du contenu de ce formulaire. Il a confirmé que vous pouviez prendre des pauses au besoin. En outre, si vous avez besoin d'une pause-repas, assurez-vous simplement qu'un collègue vous remplacera à votre bureau, et prenez votre pause.

Ainsi que nous en avons discuté, le poste de répartiteur d'équipage permettra certainement de composer avec les restrictions auxquelles vous êtes assujéti. Dans la mesure du possible, vous devriez vous tenir debout lorsque vous êtes au téléphone et, entre les appels, vous devriez faire des étirements ou quelques pas près de votre poste de travail. M. Bell m'a assurée que rien ne justifie qu'un répartiteur d'équipage reste assis pendant 12 heures sans prendre de pause. Par conséquent, il vous incombe de prendre les pauses nécessaires pour que vous puissiez continuer à travailler.

Si d'autres mesures doivent être prises, je vous suggère d'en faire part à votre directeur. Si je dois rencontrer le comité de la gestion des limitations fonctionnelles à l'avenir, je serai certainement disposée à le faire.

(traduction)

[9] Mr. Griffiths then continued in the program until, on August 29, 2000, he was advised by Mr. French that he had been disqualified as a crew dispatcher due to a number of claims and complaints filed against him. The letter of disqualification explained that, following a thorough review of his progress to date, he was being officially disqualified from the crew dispatcher program as he had "not successfully maintained the standards required for trainees to remain in the program."

[10] According to the complainant, he contacted Mr. Vinod Gill, Vice-President, CAW, Local 101, on September 4, 2000, and told him he had been disqualified from the course. He said he asked Mr. Gill if he was aware of his situation as he, the complainant, had spoken to Mr. Gill's predecessor in January 2000. Mr. Griffiths testified that Mr. Gill told him he was not familiar with his situation and would speak to Mr. Ken Robinson of CP Rail and get back to him.

[11] The complainant reports that he met with the course trainer, Mr. French, on October 13, to review his file. He said he was not permitted to photocopy the file, but made the following notes with respect to the claims and complaints (Exhibit 1, February 21, page 6):

Chronology of Events

Kevin French - some satisfactory, some unsatisfactory.

Manager of OP's - some satisfactory some unsatisfactory.

Fail to call taxi - result delay.

Fail to follow local rules 4 run-arounds-claims \$235.00 approximately.

Fail to replace employee in pool after return from off status potentially causing penalty claims if CD days didn't fix.

Fail to execute seniority moves after employee called in place on position resulting in needless Deadhead & minimum day paid Total \$350 approx

Incorrect sequence of crew calling after being specifically told in writing & verbally how to execute the task claim \$120 run around paid

Fail to protect out of town vacancy result short call

[9] M. Griffiths a poursuivi le programme jusqu'à ce que, le 29 août 2000, M. French l'informe qu'il avait été déclaré inhabile à exécuter les fonctions de répartiteur d'équipage en raison d'un certain nombre de réclamations et de plaintes qui avaient été formulées à son égard. La lettre confirmant son inhabilité expliquait que, à la suite d'un examen approfondi de ses progrès à jour, il était officiellement renvoyé du programme de formation de répartiteur d'équipage au motif qu'il «n'avait pas réussi à maintenir les normes auxquelles les stagiaires doivent satisfaire pour continuer à prendre part au programme» (traduction).

[10] Le plaignant a affirmé avoir communiqué avec M. Vinod Gill, vice-président, TCA, section locale 101, le 4 septembre 2000, et lui avoir dit qu'il avait été renvoyé du cours. Il a déclaré avoir demandé à M. Gill s'il était au courant de sa situation, car il avait lui-même discuté avec le prédécesseur de M. Gill au mois de janvier 2000. M. Griffiths a témoigné que M. Gill lui avait répondu ne pas bien connaître sa situation, qu'il discuterait avec M. Ken Robinson, de CP Rail, et qu'il le tiendrait au courant.

[11] Le plaignant signale qu'il a rencontré M. French, l'agent de formation, le 13 octobre, aux fins d'examiner son dossier. Il a indiqué qu'il n'avait pas été autorisé à en faire une photocopie, mais qu'il avait pris les notes suivantes relativement aux réclamations et aux plaintes dont il faisait l'objet:

Chronologie des événements

Kevin French - en partie satisfaisant, en partie insatisfaisant.

Directeur des OP - en partie satisfaisant, en partie insatisfaisant.

Omission d'appeler taxi - résultat: retard.

Omission de suivre règles locales pour tours de service non respecté: réclamations 235 \$ approx.

Omission de réinscrire employé dans réserve après congé, réclamations de dédommagement possibles si jours CD n'ont pas arrangé la situation.

Omission d'effectuer rajustement d'ancienneté après employé appelé à remplacer, en poste, résultat: déplacement improductif et minimum journalier payé, total 350 \$ approx.

Séquence d'appels de l'équipage incorrecte, après avoir été informé expressément par écrit et verbalement de la manière d'exécuter la tâche: réclamation de 120 \$ tour de service non respecté, payé.

Omission de protéger vacance à l'extérieur, résultat: appel réduit.

Written & verbal from B.C. Interior Mngr. negative uniformly

Written & verbal from Mngrs and OP's analysts negative uniformly.

Dave Sykes -good comments but due to above must disqualify

Jack Barton said he might as well have worked my job for the 3 nights he was on.

No comments or letters from the Managers of Op's, Operations Managers or other Crew Dispatchers in the file. No dates, or times of claims.

(document 1, February 21, page 6)

Écrit et verbal de la part du directeur du secteur de l'intérieur de C.-B.: négatif sur toute la ligne.

Écrit et verbal des directeurs et des analystes des OP: négatif sur toute la ligne.

Dave Sykes -bons commentaires mais, en raison de ce qui précède, doit déclarer inapte.

Jack Barton a dit qu'il aurait été aussi bien de faire mon travail les 3 nuits au cours desquelles il a travaillé.

Aucun commentaire ou lettre au dossier de la part des directeurs des OP, des directeurs des opérations ou d'autres répartiteurs. L'heure et la date des réclamations ne sont pas inscrites.

(pièce 1, 21 février; page 6; traduction)

[12] Mr. Griffiths contacted Mr. Gill again on October 17, 2000 and November 13, 2000. The complainant reports that, during the November 13 telephone conversation, he asked Mr. Gill if he could sue CP Rail for wrongful dismissal. By letter dated November 13, 2000, Mr. Griffiths sent Mr. Gill a chronology of the events surrounding the crew dispatcher training program including Exhibit 1, reproduced above.

[13] Mr. Gill testified that, following his November conversation with the complainant, he spoke with Mr. Ron Oliver to find out what decisions the Return-to-Work Committee had made respecting Mr. Griffiths. He said he also contacted Mr. Mel Khavia, the Local Chair, as he wanted to know if the complainant had asked about filing a grievance. Mr. Gill said Mr. Khavia told him he had not heard from the complainant. Mr. Gill testified that he spoke with Mr. Stan Bell, at CP Rail Crew Management Centre, and with Mr. Ken Robinson. According to Mr. Gill, Mr. Bell advised him that the complainant's disqualification was not in relation to rule 17, but that he was not at liberty to provide details as Mr. Griffiths, while in the crew dispatcher program, was a member of the USWA. Mr. Gill said that Mr. Robinson also expressed the opinion that the company had met its duty to accommodate as required by rule 17 of the collective agreement. Mr. Gill also testified that he spoke with the Employee Health Co-ordinator, Ms. Pamela Chaput. Mr. Gill said he discussed with Ms. Chaput the nature

[12] M. Griffiths a communiqué à nouveau avec M. Gill les 17 octobre et 13 novembre 2000. Le plaignant signale qu'au cours de la conversation téléphonique du 13 novembre, il a demandé à M. Gill s'il pouvait poursuivre le CP Rail pour congédiement injustifié. Dans une lettre datée du 13 novembre 2000, M. Griffiths a fait parvenir à M. Gill la chronologie des événements relatifs au programme de formation de répartiteur d'équipage, y compris la pièce 1 reproduite précédemment.

[13] M. Gill a témoigné que, à la suite de sa conversation avec le plaignant en novembre, il s'était adressé à M. Ron Oliver dans le but de connaître les décisions que le comité de retour au travail avait prises concernant M. Griffiths. Il a indiqué qu'il avait communiqué également avec M. Mel Khavia, président de la section locale, car il voulait savoir si le plaignant s'était informé au sujet de la présentation d'un grief. M. Gill a déclaré que M. Khavia lui avait dit que le plaignant n'avait pas communiqué avec lui. M. Gill a témoigné qu'il avait discuté avec M. Stan Bell, du centre de gestion d'équipage de CP Rail, et avec M. Ken Robinson. D'après M. Gill, M. Bell l'a informé que le renvoi du plaignant du programme ne se rapportait pas à la règle 17, mais qu'il n'était pas autorisé à donner des détails car, tout en participant au programme de formation de répartiteur d'équipage, M. Griffiths était aussi membre des MUA. M. Gill a indiqué que M. Robinson s'était dit d'avis également que la société avait rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation aux termes de la règle 17 de

of the accommodation and the reasons for transferring the complainant to another bargaining unit.

[14] In January 2001, Mr. Gill advised the complainant there was nothing more the CAW could do for him and told him to contact the USWA.

[15] The complainant testified that he spoke with the Local President of the USWA, Mr. Richard Summerside, on December 13, 2000. According to the complainant, Mr. Summerside referred him to Mr. Larry Angers. Mr. Griffiths says he left messages for Mr. Angers but did not hear back from him.

[16] Neither the CAW nor the USWA filed a grievance on behalf of Mr. Griffiths.

II - The Complainant's Position

[17] In response to an objection raised by the USWA in its submission to the Board of March 23, 2001, that the complaint, as it relates to the USWA, was untimely, counsel for the complainant, Mr. Scott Newell, argued that Mr. Griffiths' complaint was filed in a timely manner in accordance with section 97(4) of the *Code*. According to Mr. Newell, it was not until Mr. Vinod Gill advised the complainant that the union was not able to do anything on his behalf that the 90 days began to run, and therefore, when the complainant filed his complaint with the Board on February 27, 2001, he was well within the stipulated time limit.

[18] With respect to whether the CAW owed a duty of fair representation to the complainant while he was involved in the crew dispatcher training program, Mr. Newell submits that CAW's duty was not extinguished by the complainant's move to a position within the USWA bargaining unit. The CAW and the employer, according to counsel, pursuant to rule 17 of the CAW collective agreement, have a duty to accommodate a disabled employee that extends beyond issues related exclusively to the disability. Mr. Newell contends that CAW's duty of fair representation extends to all matters concerning the complainant while engaged in the training program for the USWA bargaining unit position. Thus, according to

la convention collective. M. Gill a témoigné également qu'il avait discuté avec la coordonnatrice du service de santé des employés, M^{me} Pamela Chaput. Il a indiqué qu'il avait discuté avec cette dernière de la nature de la mesure d'adaptation et des raisons pour lesquelles il avait fallu muter le plaignant dans une autre unité de négociation.

[14] En janvier 2001, M. Gill a informé le plaignant que les TCA ne pouvaient faire davantage pour lui, et il lui a conseillé de communiquer avec les MUA.

[15] Le plaignant a témoigné qu'il avait parlé avec le président de la section locale des MUA, M. Richard Summerside, le 13 décembre 2000. D'après le plaignant, M. Summerside lui a recommandé de parler à M. Larry Angers. M. Griffiths affirme qu'il a laissé des messages à M. Angers, qui ne lui a cependant jamais répondu.

[16] Ni les TCA ni les MUA n'ont présenté de grief pour le compte de M. Griffiths.

II - Position du plaignant

[17] En réponse à une objection soulevée par les MUA dans leurs observations du 23 mars 2001 au Conseil, selon laquelle, en ce qui concerne les MUA, le plaignant n'a pas respecté les délais, le procureur du plaignant, M^e Scott Newell, a fait valoir que la plainte de M. Griffiths avait été déposée à l'intérieur des délais prescrits au paragraphe 97(4) du *Code*. D'après M^e Newell, ce n'est que lorsque M. Vinod Gill a informé le plaignant que le syndicat ne pouvait rien faire pour lui que le délai de 90 jours a commencé à courir et que, par conséquent, lorsque le plaignant a déposé sa plainte au Conseil le 27 février 2001, il respectait amplement le délai prescrit.

[18] En ce qui concerne la question de savoir si les TCA devaient satisfaire à un devoir de représentation juste à l'égard du plaignant alors que ce dernier participait à un programme de formation de répartiteur d'équipage, M^e Newell soutient que l'obligation des TCA n'a pas été éteinte par la mutation du plaignant à un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA. D'après le procureur, conformément à la règle 17 de la convention collective des TCA, ces derniers et l'employeur ont l'obligation de tenir compte des besoins d'un employé invalide, obligation qui ne se limite pas aux questions se rapportant à l'invalidité en question. M^e Newell soutient que le devoir de représentation juste des TCA s'applique à toutes les

Mr. Newell, the CAW had a duty to act on behalf of the complainant even if he was disqualified for reasons other than his disability.

[19] Mr. Newell asserts that, as the collective agreement specifically addresses the fact that a member of the CAW may be accommodated in another bargaining unit, it is both reasonable and practicable to expect that the CAW rights would flow with the member. Only in this way, according to counsel, is rule 17 effective. Only when the employee is fully integrated in the other unit should the obligation cease.

[20] Counsel contends that the actions of the union constituted serious negligent conduct. He describes what happened to the complainant as equivalent to a termination and, as such, when assessing the actions of the union encourages the Board to hold the CAW to the highest standard possible.

[21] Mr. Newell argues that the CAW is guilty of arbitrary conduct by its total lack of representation on behalf of the complainant. Counsel points out that the complainant first raised his concerns with the union in January 2000, when he spoke to the then President, Mr. Neil Gunning. According to counsel, Mr. Gunning had indicated he would look into the matter. On September 4, 2000, the complainant spoke with Mr. Gunning's successor, Mr. Vinod Gill. At Mr. Gill's request, the complainant supplied him with information and documentation in support of his concerns. Counsel argues that, as it took Mr. Gill until December or January to conclude there was nothing the CAW could do for the complainant, it is evident that Mr. Gill delayed the matter until the time to file the grievance had expired. Furthermore, Mr. Newell asserts that it was negligent on the part of the CAW to accept without question the employer's explanation that the complainant had been disqualified because of poor performance rather than his disability.

III - CAW's Position

[22] The CAW argues that the complainant has not established a *prima facie* case that it violated section 37

questions concernant le plaignant au moment où il participait au programme de formation du poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA. Donc, d'après M^e Newell, les TCA avaient l'obligation d'agir pour le compte du plaignant même si ce dernier était renvoyé du programme pour des motifs autres que son invalidité.

[19] M^e Newell affirme que, la convention collective prévoyant expressément le fait qu'il peut être répondu aux besoins d'un membre des TCA dans une autre unité de négociation, il est à la fois raisonnable et pratique de s'attendre à ce que le membre en question conserve les droits garantis aux TCA. Autrement, la règle 17 n'est d'aucun effet. L'obligation en question ne devrait être éteinte que lorsque l'employé est pleinement intégré à l'autre unité.

[20] Le procureur soutient que les gestes du syndicat équivalaient à un comportement gravement négligent. À son avis, les événements qui se sont produits équivalaient à une cessation de l'emploi du plaignant, de sorte que, dans son examen des gestes du syndicat, le Conseil devrait imposer aux TCA la norme la plus élevée possible.

[21] M^e Newell fait valoir que les TCA ont adopté un comportement arbitraire en s'abstenant complètement de représenter le plaignant. Le procureur souligne que le plaignant a fait part de ses préoccupations au syndicat pour la première fois en janvier 2000, lorsqu'il a parlé au président d'alors, M. Neil Gunning. D'après le procureur, M. Gunning avait indiqué qu'il étudierait l'affaire. Le 4 septembre 2000, le plaignant a discuté avec le successeur de M. Gunning, M. Vinod Gill. À la demande de M. Gill, le plaignant lui a remis les renseignements et la documentation à l'appui de ses doléances. Le procureur soutient que, comme M. Gill n'en est arrivé à la conclusion, qu'au mois de décembre ou janvier, que les TCA ne pouvaient rien faire pour le plaignant, il est évident que M. Gill a retardé l'affaire jusqu'à ce que le délai pour présenter un grief soit expiré. En outre, M^e Newell affirme qu'il était négligent de la part des TCA d'accepter, sans poser de question, l'explication de l'employeur, selon qui le plaignant avait été renvoyé du programme en raison d'un rendement médiocre plutôt qu'en raison de son invalidité.

III - Position des TCA

[22] Les TCA soutiennent que le plaignant n'a pas établi à première vue que, par leurs gestes, ils avaient

of the *Code* by its actions. In support of its position, the union presents two arguments. The first is that the complainant's disqualification was a matter beyond its scope as his bargaining agent. The union concedes that the duty to accommodate under rule 17 of the collective agreement was not extinguished by the complainant acquiring a position with another bargaining unit, but contends that the obligation relates exclusively to the duty to accommodate as arising from the complainant's disability. The union says that if it had found that the complainant had been disqualified because of his disability, the matter would have been grievable under rule 17. However, such was not the case, since the reason for the disqualification was Mr. Griffiths' performance.

[23] The second argument presented by the CAW is that the complainant is incorrect when he alleges that it responded to his concerns in a cursory or perfunctory manner. It argues that Mr. Gill requested additional information from the complainant so as to properly determine the nature of the problem, sought input from CAW's officials as to the union's role in the accommodation, and met with the employer to hear its side in the matter. According to the union, the decision not to proceed was based upon a careful assessment of the facts.

[24] The union, as noted previously, does not challenge nor question the degree to which the complainant was disabled but argues that, notwithstanding his injury, it was incumbent upon Mr. Griffiths to make use of the union's grievance process in the same manner as every other employee. The union points out that Mr. Griffiths had the right to file a grievance on his own behalf but failed to do so.

[25] The union also adds that at the time Mr. Griffiths came to Mr. Gill with his concerns, Mr. Gill was new to the position and the first thing he did was to familiarize himself with Mr. Griffiths' case. After having done so, Mr. Gill determined that CAW was unable to assist the complainant because the matter concerned another bargaining unit. The decision, according to the union, was based upon the employer's explanation and the union's assessment that Mr. Griffiths had been disqualified because he was not able to meet the standards. The union says that Mr. Gill assessed the information, and concluded that the union could not proceed, and would not proceed, to a grievance. The

violé l'article 37 du *Code*. À l'appui de sa position, le syndicat présente deux arguments. D'une part, soutient-il, le renvoi du plaignant est une question qui excède la portée de son devoir à titre d'agent négociateur. Le syndicat concède que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, prévue à la règle 17 de la convention collective, n'a pas cessé dès que le plaignant a obtenu un poste faisant partie d'une autre unité de négociation, mais il soutient que l'obligation en question ne se rattache qu'à l'invalidité du plaignant. Le syndicat affirme que, s'il en était arrivé à la conclusion que le plaignant avait été renvoyé en raison de son invalidité, l'affaire aurait pu faire l'objet d'un grief sous le régime de la règle 17. Mais ce n'est pas le cas, M. Griffiths ayant été renvoyé en raison de son rendement.

[23] Les TCA font valoir également que le plaignant fait erreur lorsqu'il allègue que le syndicat a réagi à ses préoccupations de manière superficielle ou hâtive. Le syndicat soutient que M. Gill a demandé des renseignements supplémentaires au plaignant de manière à bien cerner la nature du problème, qu'il a demandé à des représentants des TCA de lui faire part de leurs commentaires sur le rôle du syndicat pour ce qui est de l'adaptation, et qu'il a rencontré l'employeur pour connaître sa version de l'affaire. D'après le syndicat, la décision de ne pas aller de l'avant reposait sur une évaluation soignée des faits.

[24] Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le syndicat ne conteste pas ni ne remet en cause le degré de gravité de l'invalidité du plaignant, mais il soutient que, en dépit de sa blessure, il incombait à M. Griffiths de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs du syndicat comme d'autres employés l'auraient fait. Le syndicat souligne que M. Griffiths avait le droit de présenter un grief pour son compte, mais qu'il n'en a rien fait.

[25] Le syndicat ajoute qu'au moment où M. Griffiths a fait part de ses doléances à M. Gill, ce dernier venait d'accéder à son poste et devait d'abord prendre connaissance du dossier de M. Griffiths. Cette étape franchie, M. Gill a déterminé que les TCA étaient incapables d'aider le plaignant parce que l'affaire concernait une autre unité de négociation. D'après le syndicat, cette décision était fondée sur l'explication de l'employeur et sur la conclusion à laquelle en était arrivé le syndicat, à savoir que M. Griffiths avait été renvoyé parce qu'il était incapable de satisfaire aux normes requises. Le syndicat soutient que M. Gill a apprécié l'information et qu'il en est arrivé à la

union asserts that such conduct was neither perfunctory nor arbitrary.

IV - USWA's Position

[26] At the conclusion of the respective cases of the complainant and the CAW and prior to calling evidence on its own behalf, the USWA made a motion to dismiss the complaint as against the USWA. The complainant did not object to the motion. The CAW asked that the Board deny the motion.

[27] Counsel for the USWA argued that the evidence submitted on behalf of the complainant failed to establish a *prima facie* case that the USWA had in any manner whatsoever violated section 37 of the *Code*. Mr. Rowlinson submitted that Mr. Griffiths' testimony clearly indicated that if, in fact, he had contacted a USWA representative with his concerns, it was well beyond the time in which the union could have filed a grievance on his behalf. Moreover, according to Mr. Rowlinson, any contact initiated by the complainant failed to provide the USWA with specific information respecting his disability and/or disqualification from the position in the USWA bargaining unit. Counsel accordingly asserts that the USWA could not have known that Mr. Griffiths was dissatisfied with what had taken place nor that he wished to file a grievance.

[28] Mr. McDonagh, on behalf of the CAW, questioned the propriety of the USWA, as a respondent, to request that the complaint against it be dismissed after having heard the case against the CAW. Mr. McDonagh argued that if the Board found in favour of the complainant, releasing the USWA would mean the CAW would be solely responsible for any financial liability.

[29] The Board, after due consideration, granted the USWA's motion to dismiss Mr. Griffiths' complaint as against the USWA (see Analysis and Decision).

V - Issues

[30] The main issues to be determined by the Board are:

conclusion qu'il ne pouvait aller de l'avant et qu'il ne présenterait aucun grief. Le syndicat soutient que ce comportement n'était ni hâtif, ni arbitraire.

IV - Position des MUA

[26] Au terme de la présentation de la preuve du plaignant et de celle des TCA, et avant de présenter leur propre preuve, les MUA ont présenté une motion visant à faire rejeter la plainte à leur égard. Le plaignant ne s'est pas opposé à la motion, tandis que les TCA en ont demandé le rejet au Conseil.

[27] Le procureur des MUA a fait valoir que la preuve produite pour le compte du plaignant ne permettait pas d'établir à première vue que les MUA avaient, de quelque manière que ce soit, enfreint l'article 37 du *Code*. M^e Rowlinson a fait valoir que le témoignage de M. Griffiths indiquait clairement que, s'il avait effectivement communiqué avec un représentant des MUA pour discuter de ses problèmes, il l'avait fait bien après l'expiration du délai dans lequel le syndicat aurait pu présenter un grief pour son compte. En outre, d'après M^e Rowlinson, les communications que le plaignant a pu établir n'ont pas permis aux MUA d'obtenir des renseignements précis sur son invalidité ou son renvoi du poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA. Par conséquent, le procureur affirme que les MUA n'auraient pu savoir que M. Griffiths était insatisfait de ce qui s'était produit ou qu'il souhaitait présenter un grief.

[28] Le procureur des TCA, M^e McDonagh, a mis en doute le bien-fondé de la décision des MUA, à titre d'intimés, de demander le rejet de la plainte déposée à leur égard, après avoir pris connaissance de la preuve produite à l'encontre des TCA. M^e McDonagh a fait valoir que, si le Conseil concluait en faveur du plaignant et qu'il dégageait les MUA de toute obligation, les TCA devraient assumer seuls toute obligation financière imposée par le Conseil.

[29] Après avoir tout bien considéré, le Conseil a accueilli la motion des MUA visant à rejeter la plainte de M. Griffiths à leur égard (voir la rubrique «Analyse et décision»).

V - Questions en litige

[30] Les principales questions que le Conseil est appelé à trancher sont les suivantes:

1. Did the complainant establish a *prima facie* case against the USWA?
2. Did CAW's duty of fair representation to the complainant continue subsequent to his entering the training program for a position in the USWA bargaining unit?
3. If CAW's duty of fair representation continued subsequent to the complainant entering the training program for a position in the USWA bargaining unit, were the CAW's actions in violation of section 37 of the *Code*?

VI - Analysis and Decision

1. Did the Complainant Establish a *Prima Facie* Case Against the USWA?

[31] As stated previously, the Board granted the USWA's motion to dismiss the complaint as against the USWA as it determined the complainant had not established a *prima facie* case of a violation of section 37 of the *Code* by the USWA.

[32] When a party brings forward a motion to dismiss prior to the conclusion of a case, the Board must assess whether the party bearing the burden of proof has established a *prima facie* case of a violation, which then necessitates a defence and rebuttal evidence from the responding party.

[33] The complainant has alleged that the USWA has breached its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code*, which provides as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[34] In addition to the time limit imposed by the *Code* (section 97(2)) for filing such a complaint, section 37 sets out certain prerequisites that must be met before an employee may file a duty of fair representation complaint to the Board:

1. Le plaignant a-t-il produit une preuve suffisante à première vue à l'encontre des MUA?
2. Le devoir de représentation juste des TCA envers le plaignant subsiste-t-il à la suite de l'inscription de ce dernier au programme de formation d'un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA?
3. Si le devoir de représentation juste des TCA a subsisté après l'inscription du plaignant au programme de formation d'un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA, les TCA ont-ils, par leurs gestes, enfreint l'article 37 du *Code*?

VI - Analyse et décision

1. Le plaignant a-t-il produit une preuve suffisante à première vue à l'encontre des MUA?

[31] Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le Conseil a accueilli la motion des MUA en vue de rejeter la plainte à leur encontre, car il a déterminé que le plaignant n'avait pas établi une preuve suffisante à première vue que les MUA avaient contrevenu à l'article 37 du *Code*.

[32] Lorsqu'une partie présente une motion en rejet avant la conclusion d'une affaire, le Conseil doit déterminer si la partie qui a le fardeau de la preuve a établi une preuve suffisante à première vue d'une violation, à l'encontre de laquelle la partie visée par l'allégation doit présenter une défense et une contre-preuve.

[33] Le plaignant a allégué que les MUA avaient manqué à leur devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code*, dont voici le libellé:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[34] En plus du délai imposé par le *Code* (paragraphe 97(2)) quant au dépôt d'une telle plainte, l'article 37 énonce certaines conditions préalables auxquelles il doit être satisfait pour qu'un employé puisse déposer au Conseil une plainte de manquement au devoir de représentation juste:

- the employee must be a member of the bargaining unit for which the trade union in question is the bargaining agent; and

- the matter must concern a right under the collective agreement applicable to the employee and the trade union.

[35] As regards the second requirement under section 37 that the matter concern a right under the applicable collective agreement, the USWA took the position that the complainant had not met the requirement and, consequently, had not established a *prima facie* case. The union argued that whether or not the complainant had been properly accommodated was not the proper subject for a grievance under the USWA collective agreement and that any grievance in relation to the disability must be filed under the CAW collective agreement.

[36] With respect to the complainant's membership, the USWA did not challenge his standing as a member, albeit probationary, of the USWA bargaining unit to file a section 37 complaint. However, having the requisite standing to file a complaint under section 37 does not mean the allegation, in and of itself, is proof of the violation, nor even *prima facie* evidence of such.

[37] The onus under a section 37 complaint rests with the complainant to present evidence that is sufficient to raise a presumption that the union has failed to meet its duty of fair representation unless rebutted. In order to satisfy that onus, it is imperative that the complainant show, to the satisfaction of the Board, that the union was aware of the situation giving rise to the complainant's concerns and that the union's subsequent actions taken on behalf of the complainant, in the absence of any evidence to the contrary, were in some way arbitrary, discriminatory or taken in bad faith. Moreover, as held by the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (the CLRB), in *Craig Harder* (1984), 56 di 183; and 84 CLLC 16,043 (CLRB no. 472), there is not an obligation on the part of the union to seek out or solicit grievances from its members. The obligation to contest the employer's action rests squarely with the employee. It is, therefore, also the employee's obligation to ensure the union is aware of the circumstances.

- l'employé doit être membre de l'unité de négociation dont le syndicat en question est l'agent négociateur;

- l'affaire doit porter sur un droit reconnu par la convention collective qui s'applique à l'employé ou au syndicat.

[35] En ce qui concerne la seconde condition prévue à l'article 37, à savoir que la question doit se rapporter à un droit reconnu par la convention collective applicable, les MUA ont fait valoir que le plaignant n'avait pas satisfait à cette condition et que, par conséquent, il n'avait pas présenté une preuve suffisante à première vue. Le syndicat a fait valoir que la question de savoir si l'on avait convenablement tenu compte des besoins du plaignant ne pouvait faire l'objet d'un grief sous le régime de la convention collective des MUA et que tout grief se rapportant à la question de l'invalidité devait être déposé sous le régime de la convention collective des TCA.

[36] En ce qui concerne l'appartenance syndicale du plaignant, les MUA n'ont pas contesté sa qualité, en tant que membre de l'unité de négociation des MUA - bien que stagiaire - pour déposer une plainte fondée sur l'article 37. Toutefois, le fait d'avoir la qualité requise pour déposer une plainte en vertu de l'article 37 ne signifie pas que l'allégation constitue une preuve de la violation, ni même une preuve suffisante à première vue de cette violation.

[37] Dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37, il incombe au plaignant de présenter une preuve suffisante pour créer une présomption que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, à moins qu'elle soit réfutée. Pour satisfaire à ce fardeau, le plaignant doit nécessairement démontrer, de manière à convaincre le Conseil, que le syndicat connaissait la situation ayant donné lieu au mécontentement du plaignant et que, en l'absence d'une preuve contraire, il a agi par la suite, pour le compte du plaignant, de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. En outre, ainsi que le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), l'a statué dans l'affaire *Craig Harder* (1984), 56 di 183; et 84 CLLC 16,043 (CCRT n° 472), le syndicat n'est pas tenu de rechercher ou de solliciter des griefs auprès de ses membres. L'obligation de contester les actions de l'employeur incombe certainement à l'employé. Il incombe par conséquent à ce dernier de faire en sorte également que le syndicat connaisse les circonstances de l'affaire.

[38] What knowledge did the USWA have of the complainant's concerns and, more specifically, was it aware of the circumstances surrounding his disqualification from the crew dispatcher program? During his testimony, the complainant made a passing reference to having contacted Mr. Summerside in October 2000 as well as in December of that same year. The October communication, however, appears doubtful as it was not recorded in the complainant's phone list (Exhibit 1, Tab 39), and the complainant did not have an explanation for its absence. The Board, therefore, finds that the first contact the complainant had with USWA officials took place in December 2000. From the complainant's testimony, it seems that the December telephone conversation was initiated essentially as an information gathering session on his part. He said he informed Mr. Summerside that the employer had closed his file and that he wanted to know his rights as a member of the USWA. The complainant conceded that he had not asked the union to file a grievance on his behalf nor that he had mentioned that he was disabled. With respect to this latter point, Mr. Griffiths testified that he assumed Mr. Summerside knew of his disability as he (Summerside) had spoken to the crew dispatcher class in June 2000. Mr. Summerside apparently suggested the complainant contact the Unit Chair, Mr. Larry Angers. The complainant testified that he repeatedly attempted to contact Mr. Angers but never heard back from him. Under cross-examination, it was revealed that sometime in February 2001, Mr. Griffiths did in fact speak with Mr. Angers. The complainant said that when he spoke to Mr. Angers, he did not raise the matter of his disqualification from the crew dispatcher course, but rather requested the union's mailing address. Apparently, the complainant had wanted the mailing address to complete the complaint form he was filing with the Board. The information was not used to contact the USWA.

[39] It is apparent from the complainant's testimony that his contact with USWA representatives was minimal and any information he may have provided was non-specific. There is no indication from the evidence other than the brief conversation with Mr. Summerside that the complainant raised the matter of his disqualification with the USWA nor that he specifically requested that it investigate the matter or file a grievance on his behalf contesting the employer's action

[38] Dans quelle mesure les MUA étaient-ils au courant des problèmes du plaignant et, plus précisément, connaissaient-ils les circonstances entourant son renvoi du programme de formation de répartiteur d'équipage? Au cours de son témoignage, le plaignant a mentionné en passant avoir communiqué avec M. Summerside en octobre 2000 et en décembre de la même année. Le doute plane cependant sur la communication du mois d'octobre puisqu'elle n'a pas été consignée dans la liste d'appels téléphoniques du plaignant (pièce 1, onglet 39), ce que ce dernier n'a pu expliquer. Le Conseil conclut par conséquent que le plaignant a communiqué avec les représentants des MUA pour la première fois en décembre 2000. D'après le témoignage du plaignant, il semble que la conversation téléphonique du mois de décembre lui ait servi surtout à collecter des renseignements. Il a déclaré avoir informé M. Summerside du fait que l'employeur avait fermé son dossier, et avoir indiqué qu'il voulait connaître ses droits en tant que membre des MUA. Le plaignant a concédé qu'il n'avait pas demandé au syndicat de présenter un grief pour son compte ni mentionné qu'il était invalide. En ce qui concerne ce dernier point, M. Griffiths a témoigné qu'il avait supposé que M. Summerside était au courant de son invalidité puisqu'il (M. Summerside) avait prononcé des propos dans le cadre du cours de répartiteur d'équipage en juin 2000. Il semble que M. Summerside ait suggéré au plaignant de communiquer avec le président de l'unité, M. Larry Angers. Le plaignant a témoigné qu'il avait tenté à maintes reprises de communiquer avec M. Angers, mais qu'il n'avait jamais obtenu de réponse de ce dernier. Lors du contre-interrogatoire, on a pu apprendre qu'au mois de février 2001 M. Griffiths avait effectivement parlé avec M. Angers. Le plaignant a indiqué qu'au cours de cette conversation il n'avait pas soulevé la question de son renvoi du cours de répartiteur d'équipage, mais qu'il avait plutôt demandé au syndicat son adresse postale. Il semble que le plaignant ait souhaité obtenir cette adresse pour remplir le formulaire de plainte qu'il s'appropriait à déposer au Conseil. L'information n'a pas été utilisée pour communiquer avec les MUA.

[39] Il ressort du témoignage du plaignant que ses communications avec des représentants des MUA ont été minimales et que les informations qu'il a pu fournir n'étaient pas spécifiques. Rien n'indique dans la preuve, si ce n'est la brève conversation qu'il a eue avec M. Summerside, que le plaignant a soulevé la question de son renvoi avec les MUA ou qu'il a expressément demandé à celui-ci de faire enquête sur l'affaire ou de présenter un grief pour son compte pour

to disqualify him from the training program. The USWA cannot, in the Board's view, be seen to have refused to assist the complainant or failed to adequately represent him, when it has not been made aware of the circumstances and where no assistance or representation by the union has been requested by the complainant.

[40] The facts presented do not therefore establish a *prima facie* case that the USWA acted in a manner contrary to section 37 of the *Code*. Consequently, the onus has not shifted to the USWA and the union need not be called upon to rebut the complainant's case. For the foregoing reasons, the Board allowed the union's motion to dismiss Mr. Griffiths' complaint as against the USWA.

[41] Based upon the Board's decision, it is not necessary to make a determination on the issue of timeliness with respect to the complaint filed against the USWA.

2. Did CAW's Duty of Fair Representation to the Complainant Continue Subsequent to his Commencing Training for a Position in the USWA Bargaining Unit?

[42] Only if CAW's duty of fair representation continued beyond the date of the complainant's transfer to the USWA bargaining unit is it necessary to assess whether the union contravened section 37 of the *Code*.

[43] The CAW and the complainant are in agreement that its duty of fair representation was not extinguished by the complainant moving to a position within another bargaining unit. However, whereas the complainant contends that the duty covered all matters arising during his time in the USWA bargaining unit, the CAW takes the position that its obligation related exclusively to the matter of accommodation arising from the complainant's disability in accordance with rule 17 of the collective agreement.

[44] Despite CAW's concession, it is nonetheless useful to take a closer look at a bargaining agent's duty of fair representation in a situation in which there may exist, during a transitional period, dual bargaining unit membership. As mentioned previously, section 37 of the *Code* provides that certain prerequisites must be met before an employee may file a complaint with the

contester la décision de l'employeur de le renvoyer au programme de formation. De l'avis du Conseil, on ne peut en arriver à la conclusion que les MUA ont refusé d'aider le plaignant ou omis de le représenter convenablement, alors qu'ils n'avaient pas été informés des circonstances et que le plaignant ne leur avait demandé aucune aide ou représentation.

[40] Les faits présentés n'établissent donc pas à première vue que les MUA ont agi en contravention de l'article 37 du *Code*. En conséquence, le fardeau de la preuve ne s'est pas déplacé vers les MUA, qui n'ont donc pas à réfuter la preuve du plaignant. Pour les motifs qui précèdent, le Conseil a accueilli la motion du syndicat en vue de faire rejeter la plainte de M. Griffiths à son égard.

[41] Compte tenu de cette décision, il est inutile de rendre une décision sur la question du respect des délais en ce qui concerne la plainte déposée contre les MUA.

2. Le devoir de représentation juste des TCA envers le plaignant a-t-il subsisté à la suite de l'inscription de ce dernier au programme de formation d'un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA?

[42] Ce n'est que si le devoir de représentation juste des TCA a subsisté à la suite de la mutation du plaignant à l'unité de négociation des MUA qu'il est nécessaire de déterminer si le syndicat a contrevenu à l'article 37 du *Code*.

[43] Les TCA et le plaignant conviennent que le devoir de représentation juste du syndicat n'a pas été éteint par suite de la mutation du plaignant à un poste faisant partie d'une autre unité de négociation. Cependant, alors que le plaignant soutient que le devoir couvrirait toutes les questions soulevées au moment où il faisait partie de l'unité de négociation des MUA, les TCA soutiennent que leur obligation se rapportait exclusivement à la question d'adaptation découlant de l'invalidité du plaignant, conformément à la règle 17 de la convention collective.

[44] En dépit de la concession des TCA, il est néanmoins utile d'examiner de plus près le devoir de représentation juste d'un agent négociateur lorsque, au cours d'une période de transition, un employé peut être membre de deux unités de négociation. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, l'article 37 du *Code* prévoit que certaines conditions préalables doivent être remplies

Board. The complainant must be a member of the bargaining unit for which the trade union is the bargaining agent and the matter in question must concern rights under the collective agreement applicable to the employee and the trade union. Is it therefore possible that the complainant could have satisfied the prerequisites and as such still be deemed to be a member of the CAW bargaining unit at the time of his disqualification from the training program for the position in the USWA bargaining unit? To make such a determination, the Board has indicated in the past that one must consider the evidence of both the employer and the union, the actions and conduct of the parties and the express language of the applicable collective agreement provisions (see *Gerald M. Massicotte* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; and 80 CLLC 16,014 (CLRB no. 234)).

[45] As noted, CAW does not dispute that the complainant retained certain rights as a member of its bargaining unit. It is also noteworthy that during the time the complainant took part in the training program, the CAW continued to receive his union dues.

[46] Turning to the express language of the CAW collective agreement, three provisions are of particular relevance: rule 17, rule 23.25, and rule 43. The provisions state as follows:

RULE 17 DISABLED EMPLOYEES

17.1 The Company agrees to make every reasonable effort to provide suitable modified or alternate employment to employees who are temporarily or permanently unable to return to their regular duties, as a consequence of an occupational or non-occupational disability.

17.2 Cases of this nature will be reviewed on an individual basis by the Company and the Union, taking into consideration the needs of the business and the necessity to provide work assignments which will make a positive productive contribution to the Company's operation. By mutual agreement between the parties, provisions of this agreement may be amended or waived by letter of understanding to meet the needs of the disabled employee concerned and to modify the duties of a particular position.

17.3 Modified or alternate duties encompass any job, task, function or combination of tasks or functions that an employee who suffers from diminished capacity, temporarily or permanently, may perform safely.

pour qu'un employé puisse déposer une plainte au Conseil. Le plaignant doit être membre de l'unité de négociation dont le syndicat est l'agent négociateur et la question en litige doit concerner des droits qui sont reconnus par la convention collective applicable à l'employé et au syndicat. Est-il possible, par conséquent, que le plaignant ait pu satisfaire aux conditions préalables et que, pour cette raison, il ait pu encore être réputé membre de l'unité de négociation des TCA au moment où il a été renvoyé du programme de formation pour le poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA? Pour trancher cette question, le Conseil a indiqué par le passé qu'il fallait prendre en considération la preuve de l'employeur et celle du syndicat, les actions et le comportement des parties, et le libellé exprès des dispositions de la convention collective applicable (voir *Gérald M. Massicotte* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; et 80 CLLC 16,014 (CCRT n° 234)).

[45] Ainsi qu'il a été noté, les TCA ne contestent pas le fait que le plaignant a conservé certains droits à titre de membre de l'unité de négociation. Il y a lieu de noter également que, lorsque le plaignant a pris part au programme de formation, les TCA ont continué à toucher ses cotisations syndicales.

[46] Pour ce qui est du libellé exprès de la convention collective des TCA, trois dispositions sont particulièrement pertinentes: la règle 17, la règle 23.25 et la règle 43. Elles sont libellées dans les termes suivants:

RÈGLE 17 EMPLOYÉS INVALIDES

17.1 La société s'engage à faire tout effort raisonnable pour offrir un emploi modifié ou de remplacement convenable à l'employé qui, à titre temporaire ou permanent, est incapable de revenir à ses fonctions habituelles par suite d'une invalidité professionnelle ou non professionnelle.

17.2 Les cas de cette nature sont examinés au cas par cas par la société et le syndicat, qui tiennent compte des besoins de l'entreprise et de la nécessité d'effectuer des attributions de tâches qui contribueront de manière positive et productrice aux activités de la société. D'un commun accord des parties, les dispositions de la présente convention peuvent être modifiées ou il peut y être renoncé par lettre d'entente afin de tenir compte des besoins de l'employé invalide concerné et de modifier les tâches associées à un poste donné.

17.3 Les attributions modifiées ou de remplacement englobent tout travail, tâche, fonction ou combinaison de tâches ou de fonctions qu'un employé dont la capacité est réduite à titre temporaire ou permanent peut exécuter en toute sécurité.

17.4 In consideration of accommodating a disabled employee the following shall apply in the order listed below:

First, the disabled employee's present position shall be considered for modification,

Second, positions within the disabled employee's classification shall be considered,

Third, positions within the bargaining unit shall be considered,

Fourth, positions outside the bargaining unit shall be considered,

17.5 Any alteration in seniority shall only be considered as a final resort after all other avenues have been duly considered by both parties. In situations involving lay-off or recalls from lay-off, the provisions of Rule 23 will have priority over any special arrangements that may have been established to accommodate disabled employees.

17.6 It shall be the responsibility of the Facility Manager and the duly authorized representative of the Union, or their designates, to jointly investigate and find means to accommodate disabled employees.

...

RULE 23 SENIORITY

...

23.25 Employees in service who, through bona fide medical or physical reasons, have become unable to handle certain classes of work in their respective classifications may by mutual agreement between the proper officer of the Railway and the Regional Union Representative, transfer from one seniority terminal to another with a view to accepting a permanent transfer. They shall, after 90 calendar days, lose their seniority at the seniority terminal they left and will be allowed to carry their seniority rights with them to the seniority terminal to which they transferred.

...

RULE 43 HUMAN RIGHTS

43.1 The Company and the Union agree that there shall be no discrimination, interference, restriction or coercion permitted in the workplace with respect to race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted.

[47] Having adapted the language generally found in human rights legislation, the employer and the union, under rule 43.1 of the collective agreement, agree there shall be no discrimination permitted in the workplace

17.4 Les règles suivantes s'appliquent, dans l'ordre où elles sont énoncées ci-après, lorsqu'il s'agit de tenir compte des besoins d'un employé invalide:

Premièrement, il faut déterminer si le poste actuel de l'employé invalide peut être modifié.

Deuxièmement, les postes qui relèvent de la classification de l'employé invalide doivent être pris en considération.

Troisièmement, les postes faisant partie de l'unité de négociation doivent être pris en considération.

Quatrièmement, les postes ne faisant pas partie de l'unité de négociation doivent être pris en considération.

17.5 On n'envisage qu'en dernier recours un changement à l'ancienneté, c'est-à-dire une fois que les deux parties ont dûment analysé toutes les autres solutions. Dans le cas d'une mise à pied ou d'un rappel à la suite d'une mise à pied, les dispositions de la règle 23 s'appliquent en priorité sur toute entente particulière ayant pu être établie pour tenir compte des besoins de l'employé invalide.

17.6 Il incombe au directeur des installations et au représentant dûment autorisé du syndicat, ou aux personnes qu'ils désignent, d'enquêter conjointement pour trouver des moyens de tenir compte des besoins de l'employé invalide.

...

RÈGLE 23 ANCIENNETÉ

...

23.25 L'employé en fonction qui, pour des raisons de santé ou physiques légitimes, est incapable de s'acquitter de certaines catégories de tâches relevant de sa classification peut, sur entente du dirigeant autorisé de CP Rail et du représentant syndical régional, être muté d'un territoire d'ancienneté à un autre en vue d'accepter une mutation permanente. À l'expiration d'un délai de 90 jours civils, il perdra son ancienneté dans le territoire d'ancienneté qu'il a quitté et pourra conserver ses droits d'ancienneté dans son nouveau territoire d'ancienneté.

...

RÈGLE 43 DROITS DE LA PERSONNE

43.1 La société et le syndicat conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, une invalidité ou une déclaration de culpabilité à l'égard de laquelle un pardon a été accordé, n'est permise dans le lieu de travail.

(traduction)

[47] Ayant adapté le libellé que l'on retrouve généralement dans les lois sur les droits de la personne, l'employeur et le syndicat ont convenu, à la règle 43.1 de la convention collective, qu'il ne devait y avoir, dans

based upon prohibited grounds, including disabilities. Accordingly, rule 17 provides that the parties will make every reasonable effort to accommodate disabled employees and, rule 17.4, sets out four specific steps to be followed. Specifically, the fourth step at rule 17.4 contemplates that where it is determined there are no suitable positions within the bargaining unit for purposes of accommodation, then positions outside of the bargaining unit are to be considered.

[48] If an accommodation outside of the bargaining unit is successful, in that all preconditions and qualifications for obtaining the position on some regular or permanent basis are satisfied, the employee's ties to the CAW would ultimately be severed, as the individual would then become a member of the other bargaining unit. But, what if the accommodation is not successful? It is reasonable to conclude that where an attempt to find an accommodation outside the bargaining unit is made, but is not successful, the duty of accommodation by the employer under the CAW collective agreement has not been fulfilled and further attempts at accommodation are to be made. It follows, therefore, that if the employer refuses further action, there remains a right to grieve the sufficiency of the employer's actions vis-à-vis its ongoing duty to accommodate under the terms of the CAW collective agreement. The CAW would continue to have a duty to the disabled employee who claims that the employer has failed to fulfil its duty to accommodate. The employee's rights under the collective agreement would thus be preserved until an accommodation is successfully made or other events intervene.

[49] Admittedly, the CAW collective agreement does not expressly state that bargaining unit membership will continue until an accommodation position has become permanent or state when and how the duty to accommodate may cease. However, the Board sees this as implicit, given the general nature of the duty to accommodate.

le lieu de travail, aucune discrimination fondée sur des motifs prohibés, dont une invalidité. Par conséquent, la règle 17 prévoit que les parties feront tous les efforts raisonnables pour tenir compte des besoins des employés frappés d'une invalidité, tandis que la règle 17.4 énonce quatre étapes précises à suivre. Plus précisément, la quatrième étape prévue à la règle 17.4 consiste, lorsqu'il est déterminé qu'il n'y a aucun poste convenable dans l'unité de négociation qui répond aux besoins de l'employé, à prendre en considération les postes ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

[48] Si la mutation à un poste ne faisant pas partie de l'unité de négociation - qui répond aux besoins de l'employé - est couronnée de succès au motif que l'employé satisfait à toutes les conditions préalables et à toutes les qualifications requises pour obtenir le poste à titre permanent ou constant dans une certaine mesure, les liens de l'employé avec les TCA devraient finalement être coupés, car le particulier deviendrait alors membre de l'autre unité de négociation. Mais qu'advient-il lorsque la mutation visant à répondre aux besoins de l'employé est un échec? Il est raisonnable de conclure que, lorsque la tentative de répondre aux besoins d'un employé dans une autre unité de négociation échoue, l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation sous le régime de la convention collective des TCA n'est pas éteinte, et les efforts pour tenir compte des besoins de l'employé doivent se poursuivre. Il s'ensuit par conséquent que, si l'employeur refuse alors d'agir, il subsiste un droit de présenter un grief à l'encontre de son inaction quant à son obligation continue de prendre des mesures d'adaptation sous le régime de la convention collective des TCA. Le syndicat continuerait donc d'avoir une obligation à l'égard de l'employé invalide qui soutient que l'employeur a omis de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Les droits de l'employé sous le régime de la convention collective seraient donc protégés jusqu'à ce qu'il soit tenu compte de ses besoins ou que d'autres événements se produisent.

[49] Il faut convenir que la convention collective des TCA ne prévoit pas expressément que l'adhésion à l'unité de négociation sera maintenue jusqu'à ce qu'un poste qui répond aux besoins de l'employé devienne permanent, ni ne prévoit à quel moment et comment l'obligation de prendre des mesures d'adaptation peut prendre fin. Cependant, le Conseil estime que la réponse à cette question est implicite, étant donné la nature générale de l'obligation d'adaptation.

[50] In support of the foregoing conclusion, it is useful to examine another express provision in the CAW collective agreement. Rule 23.25, reproduced above, provides that by mutual agreement between the employer and the union, an employee, for physical or medical reasons, may be transferred from one seniority terminal to another. The collective agreement stipulates that the employee maintains his existing seniority for 90 days after which he carries it over to the new seniority terminal and gives it up with respect to the original terminal.

[50] À l'appui de la conclusion qui précède, il est utile d'examiner une autre disposition explicite de la convention collective des TCA. La règle 23.25, reproduite précédemment, prévoit que, sur entente de l'employeur et du syndicat, un employé peut être muté, pour des raisons médicales ou physiques, d'un territoire d'ancienneté à un autre. La convention collective prévoit que l'employé garde son ancienneté pendant un délai de 90 jours, à l'expiration duquel il perdra son ancienneté dans le territoire d'ancienneté qu'il a quitté et conservera ses droits d'ancienneté dans le nouveau territoire d'ancienneté.

[51] With respect to the extended or "continuing" nature of the duty to accommodate, the arbitral award in *Re West Park Hospital and O.N.A.* (1996), 55 L.A.C. (4th) 78 (Emrich) is instructive to the matter at hand. The fact scenario differs from the instant matter in that the accommodated employee was transferred to an excluded position outside of the bargaining unit rather than one within another bargaining unit. The union attempted to argue that because the transfer was due to an accommodation of a disability, it was not voluntary and the individual should be entitled to remain as a full bargaining unit member, while continuing to work in an excluded position. After a very lengthy review of the collective agreement provisions and the jurisprudence on the duty to accommodate under the Ontario *Human Rights Code*, the arbitrator found that the employer had appropriately placed the employee in an excluded position as part of its duty to accommodate, but was obliged to acknowledge it was not a purely voluntary transfer and thus had to ensure the employee suffered no loss of seniority, service or benefits for the duration of the accommodation arrangement. Furthermore, he found that full bargaining unit status (and continuation of union dues) did not form part of the reasonable accommodation arrangement.

[51] En ce qui concerne la prolongation ou la nature «continue» de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la sentence arbitrale prononcée dans l'affaire *Re West Park Hospital and O.N.A.* (1996), 55 L.A.C. (4th) 78 (Emrich), est riche en enseignement pour ce qui est de la présente affaire. Le contexte factuel diffère de celui de l'affaire en l'espèce en ce que l'employée en cause a été mutée à un poste exclu de l'unité de négociation plutôt qu'à un poste faisant partie d'une autre unité de négociation. Le syndicat a tenté de faire valoir que, parce que la mutation avait eu lieu pour répondre aux besoins d'une employée qui était invalide, elle n'avait pas été volontaire, et l'employée devait avoir le droit de demeurer membre en règle de l'unité de négociation tout en continuant à occuper un poste exclu de l'unité de négociation. Après un examen approfondi des dispositions de la convention collective et de la jurisprudence sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation sous le régime du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, l'arbitre en est venu à la conclusion que l'employeur avait eu raison de muter l'employée à un poste exclu pour satisfaire à son devoir de répondre aux besoins de l'employée, mais qu'il devait reconnaître que ce n'était pas une mutation purement volontaire et que, par conséquent, il devait faire en sorte que l'employée ne perde ni ancienneté, ni années de service ou avantages sociaux pour la durée de l'entente relative à l'adaptation. En outre, il a statué que l'adhésion en règle à l'unité de négociation (et le maintien des cotisations syndicales) ne faisait pas partie de l'entente raisonnable relative à l'adaptation.

[52] The arbitrator made the following finding with respect to the continuing nature of the duty to accommodate and to monitor the accommodation arrangement:

[52] L'arbitre a tiré la conclusion suivante relativement au caractère permanent de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et d'assurer le suivi de l'entente relative à l'adaptation:

We would conclude that Article 10:09(b) provides an avenue contemplated by the parties to enable a disabled nurse to transfer to an excluded position without suffering loss of

Nous en arrivons à la conclusion que l'article 10:09b) prévoit une solution envisagée par les parties pour permettre à une infirmière invalide d'être mutée à un poste exclu sans perdre

seniority, service, or benefits. We conclude that the Employer had an obligation to make such a proposal and the Union had an obligation to agree to such protection for Ms. Chillingworth while she was working in the excluded position until her retirement. If the accommodation arrangement in the excluded position had proved not to meet the needs of Ms. Chillingworth, or if the position had been eliminated, or if her job security had been in jeopardy prior to her retirement, the continuation of Ms. Chillingworth's seniority, service and benefits would enable her to return to the bargaining unit. **From her vantage point in the bargaining unit, she could once again challenge the propriety of the accommodation arrangement through the grievance and arbitration processes. Both the Employer and the Union would be under a continuing duty to facilitate her return to the bargaining unit as part of the duty to accommodate.**

(page 116; emphasis added)

[53] While the above conclusion was based upon collective agreement provisions that contemplated such an agreement, it is clear that the duty to accommodate on the part of the employer and the union's duty to continue to monitor the accommodation arrangement, as well as the employee's ability to challenge the propriety of the accommodation arrangement, are seen to continue beyond the immediate placement in the accommodation position. This is so whether that accommodated position be within the existing unit or outside the unit. The Board sees no reason why this rationale would not also apply where, as in the instant case, the accommodated position was within another bargaining unit, at least until it was determined that the individual being accommodated was qualified to perform the particular duties of the position and that the placement into the position and the new bargaining unit was of some permanence such that the accommodated employee was assured some other form of protection.

[54] The above rationale contemplates that the employee does in fact move out of the bargaining unit. However, in doing so retains rights under the applicable collective agreement that allow the employee to return to the unit if and when it is determined that the accommodation arrangement does not work out such that the employee again becomes a member with the consequent rights to challenge the propriety of the accommodation and the corresponding duty of fair representation owed by the union to assist the member in doing so.

par le fait même son ancienneté, ses années de services et ses avantages sociaux. Nous sommes arrivés à la conclusion que l'employeur avait l'obligation de présenter cette proposition et que le syndicat avait l'obligation d'accepter une telle protection pour M^{me} Chillingworth pendant qu'elle occupait le poste exclu jusqu'à sa retraite. Si l'entente relative à l'adaptation concernant le poste exclu n'avait pas répondu aux besoins de M^{me} Chillingworth ou que le poste avait été éliminé, ou encore que la sécurité d'emploi dont elle jouissait avait été menacée avant sa retraite, le maintien de l'ancienneté, des années de service et des avantages sociaux de M^{me} Chillingworth lui permettrait de faire à nouveau partie de l'unité de négociation. **Du fait de son adhésion à l'unité de négociation, elle pourrait encore une fois contester le bien-fondé de l'entente relative à l'adaptation au moyen de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. L'employeur et le syndicat auraient tous deux l'obligation permanente de faciliter son retour à l'unité de négociation dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.**

(page 116; traduction; c'est nous qui soulignons)

[53] Si la conclusion reproduite précédemment était fondée sur les dispositions de la convention collective qui prévoyaient une telle entente, il est clair cependant que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et le devoir du syndicat d'assurer un suivi de cette entente relative à l'adaptation, ainsi que la capacité de l'employée de contester le bien-fondé de l'entente, ont été considérés comme ayant subsisté après le placement immédiat dans le poste destiné à répondre aux besoins de l'employée en cause. Et cela, peu importe que le poste en question fasse partie ou non de l'unité existante. Le Conseil ne voit aucune raison de ne pas appliquer ce raisonnement lorsque, comme en l'espèce, le poste destiné à répondre aux besoins de l'employé fait partie d'une autre unité de négociation, au moins jusqu'à ce qu'il soit déterminé que le particulier visé par la mesure d'adaptation possède les compétences nécessaires pour s'acquitter des fonctions précises du poste et que le placement dans le poste et dans la nouvelle unité de négociation est, dans une certaine mesure, de nature permanente, de telle sorte que l'employé visé par la mesure est assuré de jouir d'une autre forme de protection.

[54] Le raisonnement qui précède envisage que l'employé quitte effectivement l'unité de négociation, mais non sans conserver des droits sous le régime de la convention collective. Ce sont ces droits qui permettront à l'employé de revenir à l'unité si l'entente relative à l'adaptation se révèle un échec; dans ce cas, l'employé deviendra encore une fois membre, et il aura donc le droit de contester le bien-fondé de l'adaptation convenue, tandis que le syndicat, du fait du devoir de représentation juste qui se rattache au droit de l'employé, devra aider ce dernier dans sa démarche.

[55] In light of the above, it would be inconsistent and inappropriate to conclude that the CAW, in the present matter, could allow an employee to commence training in an accommodated position and immediately withdraw all seniority rights and bargaining unit membership including any duty of fair representation, prior to ensuring that the complainant was qualified and able to perform the duties of the position and that such a position was a suitable accommodation pursuant to rule 17 of the collective agreement.

[56] Based upon the foregoing, it is the Board's finding that the complainant's rights, insofar as they related to the employer's duty to accommodate and to CAW's duty of fair representation with respect to the issue of accommodation, were preserved while on training for a position in the USWA bargaining unit.

[57] The complainant's counsel argues that CAW's duty of fair representation extends to all matters concerning the complainant while engaged in the training program for the USWA position. As stated above, the Board agrees that the CAW retained its duty of fair representation with respect to the complainant, but finds that in light of the collective agreement and the particular circumstances of this matter, the duty has certain limitations. In the Board's view, the existing duty owed to the complainant relates specifically to the issue of accommodation. However, the Board cannot see that this duty would extend to representing the complainant in challenging a decision of the employer to disqualify him from training for the USWA bargaining unit position on the basis of performance alone. In such a case, the rights at issue would be those related to the employer's assessment of the complainant's skill and ability to perform the duties of a USWA bargaining unit position under the terms of the USWA collective agreement. The issue would, therefore, remain outside the scope of section 37, which dictates that the duty relates to the representation of a member of the bargaining unit respecting rights under the collective agreement applicable to both the employee and the trade union. An assessment of pure skill and ability to perform the essential requirements of a USWA bargaining unit position would not constitute a right or an issue arising under the CAW collective agreement, without, in the Board's view, some link to

[55] À la lumière de ce qui précède, il serait irrégulier et déraisonnable d'en arriver à la conclusion que, dans la présente affaire, les TCA peuvent permettre à un employé d'entreprendre une formation dans un poste destiné à répondre à ses besoins, lui retirer immédiatement tous ses droits d'ancienneté et mettre un terme à son adhésion à l'unité de négociation et, par le fait même, notamment à leur devoir de représentation juste, avant même de s'assurer que le plaignant est qualifié, qu'il est en mesure de s'acquitter des fonctions du poste, et que ce poste constitue une solution convenable au sens de la règle 17 de la convention collective.

[56] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil en arrive à la conclusion que les droits du plaignant, dans la mesure où ils se rapportent à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et au devoir de représentation juste des TCA concernant la question de l'adaptation, ont été maintenus pendant la période de formation à un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA.

[57] Le procureur du plaignant soutient que le devoir de représentation juste des TCA couvre toutes les questions qui concernent son client au moment où il était inscrit au programme de formation au poste des MUA. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le Conseil convient que les TCA devaient s'acquitter de leur devoir de représentation juste envers le plaignant, mais il conclut que, compte tenu de la convention collective et des circonstances particulières de la présente affaire, ce devoir est assujéti à certaines restrictions. De l'avis du Conseil, le devoir actuel du syndicat envers le plaignant se rapporte expressément à la question de l'adaptation, et ne doit pas inclure le devoir de représenter le plaignant pour contester une décision de l'employeur de le renvoyer du programme de formation pour le poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA en raison de son rendement uniquement. Dans un tel cas, les droits en cause se rapporteraient à l'évaluation par l'employeur des compétences et des aptitudes du plaignant de s'acquitter des tâches associées à un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA sous le régime de la convention collective des MUA. La question serait donc encore exclue de la portée de l'article 37, qui prévoit que le devoir de représentation d'un membre de l'unité de négociation porte sur les droits reconnus par la convention collective applicable à l'employé et au syndicat. De l'avis du Conseil, l'évaluation des seules compétences et aptitudes permettant de satisfaire aux

the issue of accommodation. By way of contrast, however, a complaint alleging that the disqualification itself constituted a specific breach of rule 17 of the CAW collective agreement and the duty to accommodate arising thereunder, or that there was a failure to accommodate subsequent to the disqualification by failing to continue to search for alternative positions, may very well fall within the scope of the duty of fair representation owed to the complainant by the CAW.

3. If CAW's Duty of Fair Representation Continued Subsequent to the Complainant Commencing Training for a Position in the USWA Bargaining Unit, Were the Union's Actions in Violation of Section 37 of the *Code*?

[58] The duty of fair representation imposes upon the union, as the exclusive bargaining agent, the duty to fairly represent the employees in the bargaining unit with respect to their rights under the collective agreement. The onus rests with the complainant to establish a *prima facie* case of a violation. Where that is accomplished, the onus then shifts to the union to present evidence in defence to rebut the allegations. Where it is determined the union has failed to meet its statutory duty, the *Code* provides sanctions against the union or its representatives for acting in a discriminatory, arbitrary or bad faith manner.

[59] Determining whether one has been treated fairly in a labour relations context can, given the nebulous nature of the concept of fairness, prove to be a difficult task. The *Code*, unfortunately, is of minimal assistance as it is silent with respect to the standard of fairness. For this reason, the Board generally turns for guidance to the jurisprudence developed by the courts and labour boards on the matter of fair representation. A matter often cited by the Board is the Supreme Court of Canada decision in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509. The court enunciated five principles, which can be briefly summarized as follows:

conditions essentielles d'un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA ne met pas en cause un droit ou une question découlant de la convention collective des TCA s'il n'existe aucun lien avec la question de l'adaptation. À l'opposé, cependant, l'allégation selon laquelle, d'une part, le renvoi en lui-même constituait un manquement réel à la règle 17 de la convention collective des TCA et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui en découle ou, d'autre part, il y a eu omission de tenir compte des besoins de l'employé à la suite du renvoi de ce dernier en ce que l'on n'a pas cherché d'autres postes, peut très bien relever de la portée du devoir de représentation juste que les TCA avaient envers le plaignant.

3. Si le devoir de représentation juste des TCA a subsisté après l'inscription du plaignant au programme de formation d'un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA, les TCA ont-ils, par leurs gestes, enfreint l'article 37 du *Code*?

[58] Le devoir de représentation juste impose au syndicat, à titre d'agent négociateur exclusif, l'obligation de représenter de façon juste les employés de l'unité de négociation pour ce qui est des droits qui leur sont reconnus par la convention collective. Il incombe au plaignant d'établir à première vue l'existence d'un manquement à cet égard. S'il y parvient, le fardeau de la preuve incombe alors au syndicat, qui doit présenter une preuve en défense afin de réfuter les allégations qui pèsent contre lui. S'il est déterminé que le syndicat n'a pas satisfait au devoir qui lui est imposé par la loi, le *Code* prévoit des sanctions à l'encontre du syndicat ou de ses représentants pour avoir agi de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi.

[59] Déterminer si une personne a été traitée en toute équité dans un contexte de relations du travail peut, étant donné la nature nébuleuse du concept en cause, se révéler une tâche ardue. Malheureusement, le *Code* offre peu de secours puisqu'il ne prévoit rien sur la norme de l'équité. Pour cette raison, le Conseil s'en remet généralement à la jurisprudence élaborée par les tribunaux et les commissions des relations du travail sur la question de la représentation juste. Le Conseil cite souvent la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Gilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509. La Cour y a énoncé cinq principes, qui peuvent être résumés brièvement dans les termes suivants:

1. The union, because of its status as the exclusive bargaining agent for employees in a bargaining unit, must treat all members of the unit fairly.

2. An employee does not have an absolute right to arbitration; the union enjoys considerable discretion in this regard.

3. After conducting a thorough investigation and considering the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests, the union must exercise its discretion in good faith.

4. The decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The union's representation must be genuine, undertaken with integrity and competence, and without serious negligence or hostility towards the employee.

[60] A section 37 complaint does not entitle the Board to scrutinize all actions of the union nor assess the merits of a grievance. The standard of conduct applies to the manner in which the union has exercised its internal decision-making authority in relation to the complainant's concerns. This position was clearly expressed in *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304), wherein the Board's predecessor stated, in part:

It is not the Board's task to reshape union priorities, allocate union resources, comment on leadership selection, second guess its decisions, or criticize the results of its bargaining. It is our task to ensure it does not exercise its exclusive majoritarian based authority unfairly or discriminatorily. Union decision makers must not act fraudulently or for improper motives such as those prohibited by human rights legislation or out of personal hostility, revenge or dishonesty. They must not act arbitrarily by making no or only a perfunctory or cursory inquiry into an employee's grievance. The union's duty of fair representation does not guarantee individual or group union decision makers will be mature, wise, sensitive, competent, effectual or suited for their job. It does not guarantee they will not make mistakes. ...

(pages 324; 131; and 615)

[61] Section 37 prohibits a union from acting in a manner that is discriminatory, arbitrary or in bad faith. The complainant did not argue, and neither do the facts support an allegation, that the CAW discriminated against him. The Board, therefore, will restrict its

1. En raison de son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation, tous les membres du syndicat ont droit à une représentation juste et raisonnable.

2. L'employé n'a pas le droit absolu à l'arbitrage de son grief et le syndicat exerce une grande discrétion à cet égard.

3. Après avoir mené une enquête exhaustive et examiné l'impact du grief sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes, le syndicat doit de bonne foi exercer sa discrétion.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injustifiée.

5. La représentation du syndicat doit être authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence sérieuse ou hostilité envers l'employé.

[60] Une plainte fondée sur l'article 37 n'habilite pas le Conseil à examiner toutes les actions du syndicat à la loupe ou à évaluer le bien-fondé d'un grief. La norme de conduite s'applique à la manière dont le syndicat a exercé son pouvoir décisionnel interne à l'égard des doléances du plaignant. Ce point de vue a été clairement expliqué dans l'affaire *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304), où le prédécesseur du Conseil a déclaré notamment ce qui suit:

Il n'incombe pas au Conseil de changer les priorités d'un syndicat, de distribuer les ressources de ce dernier, de commenter le choix de ses dirigeants, de se substituer à lui dans la prise de ses décisions ou de critiquer les résultats de ses négociations. Notre tâche consiste à veiller à ce qu'il ne fasse pas preuve d'injustice ou de discrimination en exerçant le pouvoir exclusif de la majorité. Les décisionnaires des syndicats ne doivent pas agir avec duplicité ou pour des raisons inavouables, comme celles qu'interdit la législation sur les droits de la personne, ou par antipathie personnelle, esprit de vengeance ou malhonnêteté. Ils ne doivent pas se montrer arbitraires en ne faisant pas d'enquête ou en ne menant qu'une enquête hâtive ou superficielle sur le grief d'un employé. Le devoir de représentation juste ne garantit pas au groupe ni à l'individu que les décisionnaires des syndicats seront mûrs, sages, sensibles, compétents, efficaces et que leur emploi leur convient. Il ne garantit pas qu'ils ne feront pas d'erreurs...

(pages 324; 131; et 615)

[61] À l'article 37, il est interdit à un syndicat d'agir de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi. Le plaignant n'a pas fait valoir - et les faits n'appuieraient pas une telle allégation - que les TCA ont agi de manière discriminatoire à son endroit. Le

attention to the allegations of arbitrariness and bad faith.

[62] With respect to bad faith, the complainant's position was limited to his statement that Mr. Gill had delayed getting back to him until such time as it was too late to file a grievance. The Board has generally taken the position that a finding of bad faith requires a subjective state of mind or conduct. In *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162), the Board described bad faith as:

Bad faith refers to a subjective state of mind or conduct. It arises in circumstances where a union representative acts fraudulently, or for improper motives, or out of personal hostility or revenge. Bad faith occurs, as well, where the union, in its representative capacity, acts dishonestly or deceitfully. Likewise, it is present where the failure to represent is for sinister purposes (see *Brenda Haley*, *supra*, at page 324; and *Abdel Elejel*, [1985] OLRB Rep. June 841, at page 852).

The concept of fair representation envisages that such representation by the union will, as the words imply, be fair and genuine and that it will be undertaken with integrity and competence (see *Carmen Resel et al.* (1994), 95 di 120 (CLRB no. 1085), pages 128-129). It presupposes that the union will act honestly and objectively.

(pages 96; 36; and 143,377)

[63] Having carefully examined the written submissions and the testimony and arguments presented at the hearing, the Board finds that the complainant did not present any evidence in support of his bad faith allegation. Thus, the Board is unable to find that the union's actions were in any way fraudulent, dishonest or motivated by personal hostility or revenge towards the complainant.

[64] Turning to the allegation of arbitrariness on the part of the union, the complainant's counsel characterized the union's actions as constituting serious negligent conduct. It was counsel's contention that:

... Mr. Gill and CAW Local 101 failed to turn their minds to Mr. Griffiths grievance. What resulted was essentially a total lack of representation in accordance with *Cloutier*, *supra*, *Hennessey*, *supra*, *Thorton*, *supra*, and *McArthur*, *supra*. CAW Local 101's action constitute arbitrary conduct in violation of

Conseil se limitera donc à examiner les allégations de comportement arbitraire et de mauvaise foi.

[62] En ce qui concerne la mauvaise foi, le plaignant s'est limité à déclarer que M. Gill avait tant attendu avant de lui donner des nouvelles qu'il était trop tard pour présenter un grief. De manière générale, le Conseil a déterminé qu'une conclusion de mauvaise foi nécessitait un état d'esprit ou un comportement subjectif. Dans l'affaire *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162), le Conseil a décrit la mauvaise foi dans les termes suivants:

La mauvaise foi s'entend d'un état d'esprit ou d'un comportement subjectif. Elle survient quand un représentant syndical agit frauduleusement ou pour des motifs illégitimes, ou encore par hostilité ou vengeance personnelle. Il y a mauvaise foi également lorsque le syndicat, à titre de représentant, agit de manière malhonnête ou trompeuse. Elle est présente aussi lorsque l'absence de représentation découle de motifs malsains (voir *Brenda Haley*, précitée, page 324; et *Abdel Elejel*, [1985] OLRB Rep. June 841, page 852.)

La notion de représentation juste sous-entend que la représentation syndicale sera, comme l'indique l'expression, juste et sincère et que le syndicat s'acquittera de cette responsabilité avec intégrité et compétence (voir *Carmen Resel et autres* (1994), 95 di 120 (CCRT n° 1085), pages 128-129). Cela présuppose que le syndicat agira honnêtement et objectivement.

(pages 96; 36; et 143,377)

[63] Ayant examiné soigneusement les observations écrites et le témoignage et les arguments présentés à l'audience, le Conseil conclut que le plaignant n'a présenté aucune preuve à l'appui de son allégation de mauvaise foi. Par conséquent, le Conseil ne peut en arriver à la conclusion que les actions du syndicat étaient de quelque manière que ce soit frauduleuses, malhonnêtes ou motivées par hostilité ou par vengeance personnelle à l'égard du plaignant.

[64] Quant à l'allégation d'un comportement arbitraire de la part du syndicat, le procureur du plaignant a dit des actions du syndicat qu'elles indiquaient un comportement gravement négligent. Il a fait valoir l'argument suivant:

... M. Gill et la section locale 101 des TCA ne se sont pas penchés sur le grief de M. Griffiths. De sorte que, essentiellement, il y a eu absence totale de représentation au sens des affaires *Cloutier*, *Hennessey*, *Thorton* et *McArthur*, précitées. Les actions de la section locale 101 des TCA relèvent

its duty of fair representation under s. 37 of the *Code* for which Mr. Griffiths ought to be entitled to a remedy.

du comportement arbitraire qui va à l'encontre du devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code*, pour lequel M. Griffiths doit obtenir réparation.

(traduction)

[65] Actions or omissions that exceed simple negligence may constitute arbitrariness. In *Brenda Haley*, *supra*, the Board determined that simple negligence did not breach section 37 of the *Code*, but found that, as the union's actions amounted to serious negligence that was tantamount to arbitrariness, the union had violated the duty of fair representation. It is, therefore, imperative that the Board be able to distinguish between simple and serious negligence in the context of labour relations.

[65] Les actions ou les omissions qui excèdent la simple négligence peuvent être arbitraires. Dans l'affaire *Brenda Haley*, précitée, le Conseil a déterminé que la simple négligence ne constituait pas un manquement à l'article 37 du *Code*, mais que, lorsque les actions du syndicat équivalant à une négligence grave relevaient d'un comportement arbitraire, le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste. Il est donc absolument nécessaire que, dans le contexte des relations du travail, le Conseil puisse établir une distinction entre la simple négligence et la négligence grave.

[66] In *Cathy Miller* (1991), 84 di 122 (CLRB no. 854), the Board's predecessor drew the following distinction between simple and serious negligence:

[66] Dans l'affaire *Cathy Miller* (1991), 84 di 122 (CCRT n° 854), le prédécesseur du Conseil a établi la distinction suivante entre la simple négligence et la négligence grave:

A recent decision of the Board, *Don Greenwood et al.* (1990), 80 di 157; and 90 CLLC 16,034 (CLRB no. 795), dealt with the failure of CUPW to file a grievance within the time limit specified in the collective agreement. The grievance had to do with a matter of considerably less gravity than is the case here, but the facts surrounding the union's failure were far less straightforward than the situation in this matter. The Board characterized that failure as "simple negligence" and not, as such, a violation of the section of the *Code*.

Dans une décision récente, *Don Greenwood et autres* (1990), 80 di 157; et 90 CLLC 16,034 (CCRT n° 795), le Conseil s'est prononcé sur une affaire où le SPC n'avait pas présenté un grief dans le délai prévu par la convention collective. Il s'agissait d'une question beaucoup moins grave que dans la présente affaire, mais les faits qui entouraient le manquement du syndicat étaient aussi beaucoup moins simples. Le Conseil avait alors qualifié le manquement de «simple négligence», ce qui ne constituait donc pas une violation de l'article 37 du *Code*.

Our problem is to decide whether CUPW's failure was "simple" or "serious" negligence. The facts in *Brenda Haley*, *supra*, and *Don Greenwood et al.*, *supra*, convinced the Board in each instance that the negligence was simple. The Quebec Labour Court has defined serious or gross negligence in *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231, as "... an attitude marked either by gross error, by serious mistake, committed by its representatives, by an unforgivable omission of requisite precautions, by an acknowledged or obvious lack of fitness, or by a manifest lack of concern..." (page 236, cited in *Charles Morgan*, [1980] 1 Can LRBR 441 (B.C.), page 454).

Dans la présente affaire, ce qui nous pose un problème, c'est de savoir si le manquement du SPC constitue une négligence «simple» ou «grave». Dans *Brenda Haley*, *supra*, et dans *Don Greenwood et autres*, *supra*, les faits ont convaincu le Conseil que le syndicat ne s'était rendu coupable dans chaque cas que de simple négligence. Dans *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231, le Tribunal du Travail du Québec a défini la négligence grave ou majeure d'un syndicat comme «... une attitude marquée soit par l'erreur grossière, par la faute lourde commise par ses représentants, par une omission impardonnable des précautions requises, par un manque d'habileté notoire et évident, par une insouciance manifeste...» (page 236, cité dans *Charles Morgan*, [1980] 1 Can LRBR 441 (C.-B.), page 454).

It appears that the Ontario Board's test to determine if there has been gross negligence in a particular case is whether the attitude of the union has been non-caring or perfunctory. In Jeffrey Sack and C. Michael Mitchell, *Ontario Labour Relations Board Law and Practice* (Toronto: Butterworths, 1985), there is the following summary:

Il semble que le critère que la Commission des relations de travail de l'Ontario a retenu pour déterminer s'il y avait négligence grave consiste à juger si l'attitude du syndicat a été insouciance ou superficielle. Dans Jeffrey Sack et C. Michael Mitchell, *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, Toronto, Butterworths, 1985, on trouve le résumé suivant:

"Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one's mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or

«On a décrit la conduite arbitraire comme le fait de ne pas s'interroger sur le bien-fondé de la question, de ne pas essayer d'obtenir l'information disponible ou de ne pas en tenir compte, ou de ne pas vraiment faire d'enquête pour obtenir des renseignements qui puissent justifier une décision; on l'a aussi

principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. Flagrant errors consistent with a non-caring attitude may also be arbitrary, but not honest mistakes, errors of judgment, or even negligence. As the Board said in *ITE Industries*:

'It is clear that in order to establish a breach of section [68], a complainant must do more than demonstrate an honest mistake or even negligence. The union must have committed a "flagrant error" consistent with a "non-caring attitude", or have acted in a manner that is "implausible" or "so reckless as to be unworthy of protection". In other words, the trade union's conduct must be so unreasonable, capricious, or grossly negligent, that the Board can conclude that the union simply did not give sufficient consideration to the individual employee's concerns. Honest mistakes or innocent misunderstandings are clearly beyond these parameters and do not attract liability.'

The Board has said, however, that there comes a point when mere negligence becomes gross negligence which may be viewed as arbitrary when it reflects a complete disregard for critical consequences. ..."

(pages 130-131)

[67] In assessing whether a union's actions were arbitrary or, as argued in the case at hand, seriously negligent, it is necessary to examine the totality of the circumstances. Did the union, as alleged by the complainant, fail to turn its mind to the complainant's grievance?

[68] The CAW has stated that if it had determined that Mr. Griffiths' disability was a contributing factor to his disqualification from the crew dispatcher course, it would have acted to protect his interests. It is not, however, for the Board to decide whether the decision was correct, but rather to examine the manner in which the decision was reached.

[69] However, before starting upon an examination of the union's actions, there is the question of the standard to be applied by the Board in assessing the union's conduct. Counsel for the complainant contends that Mr. Griffiths' disqualification from the crew dispatcher training was equivalent to termination and, therefore, the Board must hold the union to a higher standard given the nature of the potential grievance. In support of his position, counsel refers the Board to a number of decisions (see *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CLRB no. 1015); *Brenda Haley*, *supra*; and *Jerry Sabo* (1994), 94 di 24 (CLRB no. 1060)). It is not necessary

décrite comme le fait d'agir en se fondant sur des facteurs ou des principes sans importance, ou en faisant preuve d'une attitude indifférente ou superficielle, ou capricieuse et insouciance, ou encore pour la forme. Les erreurs flagrantes témoignant d'une attitude insouciance peuvent aussi être considérées comme une conduite arbitraire, mais pas les simples erreurs, les erreurs de jugement, voire la négligence. Comme la Commission l'a déclaré dans *ITE Industries*:

«Il est clair que, pour qu'on puisse établir qu'il y a eu violation de l'article [68], le plaignant doit prouver que le syndicat s'est rendu coupable de quelque chose de plus grave que d'une simple erreur ou même de négligence. Le syndicat doit avoir commis une «erreur flagrante» témoignant d'une «attitude insouciance» ou avoir agi d'une façon «peu plausible» ou «si téméraire qu'il ne mérite aucune protection». En d'autres termes, la conduite du syndicat doit être si déraisonnable ou capricieuse, ou témoigner d'une négligence si éhontée que la Commission puisse conclure qu'il n'a tout simplement pas accordé suffisamment d'attention aux problèmes de l'employé. Les simples erreurs ou les malentendus innocents ne correspondent manifestement pas à ces définitions, et n'entraînent aucune responsabilité à cet égard».

La Commission a néanmoins précisé que, à partir d'un certain point, la simple négligence devient une négligence grave qui peut être considérée comme une conduite arbitraire quand elle reflète un mépris total des conséquences critiques...

(pages 130-131)

[67] Pour déterminer si les actions d'un syndicat sont arbitraires ou, comme on le fait valoir en l'espèce, gravement négligentes, il est nécessaire d'examiner l'ensemble des circonstances. Le syndicat a-t-il omis, comme le plaignant l'a allégué, de se pencher sur son grief?

[68] Les TCA ont déclaré que, s'ils avaient déterminé que l'invalidité de M. Griffiths avait contribué à son renvoi du programme de formation de répartiteur d'équipage, ils auraient agi de manière à protéger ses intérêts. Toutefois, le Conseil doit non pas décider si la décision était correcte, mais plutôt examiner la manière dont la décision a été prise.

[69] Toutefois, avant d'examiner les actions du syndicat, le Conseil doit déterminer la norme à appliquer à l'égard du comportement du syndicat. Le procureur du plaignant soutient que le renvoi de M. Griffiths du programme de formation de répartiteur d'équipage équivalait à une cessation d'emploi et que, par conséquent, le Conseil doit imposer au syndicat une norme supérieure étant donné la nature du grief potentiel. À l'appui de sa position, le procureur renvoie le Conseil à un certain nombre de décisions (voir *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CCRT n° 1015); *Brenda Haley*, précitée; et *Jerry Sabo* (1994), 94 di 24

to review these decisions individually. The Board agrees with counsel that the decisions reflect the principle that in a situation involving a dismissal, the bargaining agent must apply its full attention and energy to every aspect of the grievance. The Board finds that the complainant's disqualification from the training program was, under the circumstances, tantamount to a dismissal and therefore the matter is one in which the union must be shown to have paid as stated in *Malcom Horton, supra*, "a careful and informed study of, and conscientious attention to, the substance of the case."

[70] It is, however, important to keep in mind that the issue we are addressing in the matter at hand relates exclusively to the accommodation and not, as counsel for the complainant contends, to the entire matter of disqualification.

[71] It was readily admitted by Mr. Gill that, when first contacted by the complainant, he knew nothing of his situation and the union had nothing on file related to difficulties with the accommodation. Accordingly, Mr. Gill had to compile background information and did so by contacting members of the CAW who had, or may have had, an involvement in the matter. He spoke with Mr. Ron Oliver about the decisions of the Return-to-Work Committee and also inquired of Mr. Mel Khavia, Local Chair, if the complainant had contacted him about filing a grievance. Mr. Gill spoke with Mr. Gunning to find out what, if anything, had taken place when the complainant spoke with his predecessor. As Mr. Gill recalled, Mr. Gunning remembered "bumping" into the complainant and his mentioning rule 17, but that was apparently the extent of the conversation.

[72] Mr. Gill also sought out the employer's position. He spoke with Mr. Stan Bell, Mr. Ken Robinson and the Employee Health Coordinator, Ms. Pamela Chaput.

[73] As for the complainant's position, Mr. Gill held telephone conversations with Mr. Griffiths to review the information and material compiled by the complainant including the complainant's version of the chronology of events, his phone contacts, and the reasons, as given

(CCRT n° 1060)). Il n'est pas nécessaire de passer ces décisions en revue individuellement. Le Conseil convient avec le procureur que les décisions font la démonstration du principe suivant lequel, dans une situation mettant en cause un congédiement, l'agent négociateur doit accorder toute son attention et toutes ses énergies à chacun des aspects du grief. Le Conseil en arrive à la conclusion que le renvoi du plaignant du programme de formation équivalait, dans les circonstances, à un congédiement, et que, par conséquent, ainsi qu'il est indiqué dans l'affaire *Malcom Horton*, précitée, il fallait que le syndicat ait effectué «une étude attentive et éclairée du fond de l'affaire».

[70] Il ne faut pas oublier cependant que la question dont nous sommes saisis en l'espèce se rapporte exclusivement à l'adaptation et non pas, comme le procureur le soutient, à toute la question du renvoi du programme.

[71] M. Gill a admis volontiers que, lorsque le plaignant a communiqué avec lui la première fois, il ne savait rien de sa situation, et que le syndicat n'avait dans ses dossiers aucun élément d'information sur les difficultés relatives à l'adaptation. Par conséquent, M. Gill a dû regrouper des informations contextuelles, et c'est ce qu'il a fait en communiquant avec des membres des TCA qui jouaient ou avaient pu jouer un rôle dans l'affaire. Il a discuté avec M. Ron Oliver au sujet des décisions du comité de retour au travail et s'est informé également auprès de M. Mel Khavia, président de la section locale, pour savoir si le plaignant avait communiqué avec lui au sujet de la présentation d'un grief. M. Gill a discuté avec M. Gunning pour déterminer ce qui, le cas échéant, s'était produit lorsque le plaignant avait parlé avec son prédécesseur. D'après ce que M. Gill se souvient, M. Gunning s'est rappelé être «tombé» sur le plaignant, qui avait mentionné la règle 17, mais la conversation se serait apparemment limitée à cela.

[72] M. Gill s'est enquis également de la position de l'employeur. Il a discuté avec M. Stan Bell, M. Ken Robinson et la coordonnatrice du service de santé des employés, M^{me} Pamela Chaput.

[73] Quant à la position du plaignant, M. Gill a eu des conversations téléphoniques avec M. Griffiths pour revoir l'information et les documents réunis par le plaignant, y compris la version de ce dernier de la chronologie des événements, ses communications

to him by the employer, for his disqualification from the program.

[74] Following his review, Mr. Gill determined that (a) the union and the employer had met their obligations with respect to the duty to accommodate; (b) the disqualification was related to matters of performance and, therefore, not covered by the collective agreement; and (c) as the subject matter of the grievance was not within the jurisdiction of the CAW, the matter could not be carried forward by the union. Accordingly, Mr. Gill advised the complainant of the union's position and suggested he contact the USWA.

[75] Did the CAW apply its full attention and energy to every aspect of the grievance? Notable, perhaps by its absence, is the fact that the CAW did not contact the USWA for its perspective on the matter. Was it imperative for the CAW to have the views of the USWA or was the information the CAW acquired sufficient for it to make an informed decision? The CAW had to decide if the concerns raised by the complainant were covered under the provisions of its collective agreement or were they, as a consequence of the transfer to the USWA bargaining unit, dealt with under the provisions of the USWA collective agreement? From its assessment of the information received from its members, the employer and the complainant, the CAW determined that the employer had met its accommodation obligations and referred the complainant to the USWA with respect to the balance of his concerns. The Board finds that CAW's decision not to contact the USWA is not, under the circumstances of this matter, fatal to its position.

[76] Another point worthy of attention is the nature of the complainant's contact with the CAW. Mr. Oliver testified that it is the practice of the Return-to-Work Committee to provide employees with information about the return-to-work process, including the names and numbers of the committee members. As Mr. Oliver testified, and it was not disputed by the complainant, Mr. Griffiths did not, at any time, advise the committee or the union representatives on the committee that he was experiencing difficulties. The complainant testified that he spoke with the former Local President, Mr. Neil Gunning, in January 2000, about the matter. The Board accepts that the complainant had in fact spoken with Mr. Gunning, but notes that the conversation was brief and non-specific. Moreover, this particular contact with

téléphoniques et les raisons invoquées par l'employeur à l'appui de son renvoi du programme.

[74] Au terme de son examen, M. Gill a déterminé que a) le syndicat et l'employeur avaient satisfait à leurs obligations de prendre des mesures d'adaptation; b) le renvoi se rapportait à des questions de rendement et, par conséquent, il n'était pas visé par la convention collective; et c) puisque le sujet du grief ne relevait pas de la compétence des TCA, le syndicat ne pouvait aller de l'avant. Par conséquent, M. Gill a informé le plaignant de la position du syndicat et lui a suggéré de communiquer avec les MUA.

[75] Les TCA ont-ils consacré toute leur attention et toutes leurs énergies à chacun des aspects du grief? Il convient de noter que les TCA n'ont pas communiqué avec les MUA pour connaître leur point de vue sur la question. Les TCA devaient-ils obligatoirement obtenir les opinions des MUA, ou les renseignements qu'ils avaient obtenus étaient-ils suffisants pour leur permettre de prendre une décision éclairée? Les TCA devaient décider si les doléances formulées par le plaignant étaient visées par les dispositions de leur convention collective ou si, du fait de la mutation du plaignant à un poste faisant partie de l'unité de négociation des MUA, ces doléances étaient régies par les dispositions de la convention collective des MUA. Compte tenu de l'information obtenue auprès de leurs membres, de l'employeur et du plaignant, les TCA ont déterminé que l'employeur s'était acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation et ils ont renvoyé le plaignant aux MUA pour le reste de ses motifs d'insatisfaction. Le Conseil conclut que, dans les circonstances de l'affaire, la décision des TCA de ne pas communiquer avec les MUA n'était pas fatale quant à leur position.

[76] Il y a lieu également de se pencher sur la nature des communications que le plaignant a eues avec les TCA. M. Oliver a témoigné que le comité de retour au travail avait pour pratique de remettre aux employés des renseignements sur le processus de retour au travail, y compris les noms des membres du comité et les numéros où il est possible de les rejoindre. Ainsi que M. Oliver l'a témoigné, et le plaignant n'a pas contesté cette déclaration, M. Griffiths n'a jamais indiqué au comité ou aux représentants syndicaux siégeant au comité qu'il éprouvait des difficultés. Il a témoigné avoir discuté avec l'ancien président de la section locale, M. Neil Gunning, en janvier 2000, au sujet de l'affaire. Le Conseil admet que le plaignant a effectivement parlé avec M. Gunning, mais il fait

the union took place before Mr. Griffiths was disqualified from the program. Therefore, it cannot be seriously argued, nor reasonably contended, that the CAW, as of January 2000, was made aware of Mr. Griffiths' difficulties. As noted previously in this decision, there rests upon a union member an obligation to make the union aware of his or her situation in a timely and complete manner so that the union may properly assess the situation.

[77] It is the finding of the Board that CAW's efforts do not demonstrate that the union's approach toward the complainant was indifferent or perfunctory. The union may not have responded as quickly to Mr. Griffiths' concerns as he would have liked. The Board finds, however, that any delay on the part of Mr. Gill in getting back to the complainant was occasioned by his attempts to further investigate and acquire a complete understanding of the complainant's situation.

[78] The Board is satisfied that the union took all relevant factors into account, including the provisions of the collective agreement, and made its decision accordingly. The evidence does not support the allegation that the CAW did not give sufficient consideration to Mr. Griffiths' concerns, that the CAW was seriously negligent in the handling of the complainant's concerns or that the CAW otherwise acted in an arbitrary manner toward the complainant.

[79] For the reasons stated above, the complaint against the CAW is dismissed.

CASES CITED

Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

Harder (Craig) (1984), 56 di 183; and 84 CLLC 16,043 (CLRB no. 472)

Horton (Malcom) (1993), 92 di 40 (CLRB no. 1015)

Massicotte (Gerald M.) (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; and 80 CLLC 16,014 (CLRB no. 234)

Miller (Cathy) (1991), 84 di 122 (CLRB no. 854)

remarquer que cette conversation a été brève et de nature générale. En outre, cette conversation précise avec le syndicat s'est produite avant que M. Griffiths ne soit renvoyé du programme. On ne peut donc faire valoir sérieusement ou raisonnablement que, en janvier 2000, les TCA avaient été mis au courant des difficultés de M. Griffiths. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment dans les présents motifs, il incombe au syndiqué d'informer le syndicat de sa situation dans un délai opportun et dans tous les détails de manière que le syndicat puisse évaluer correctement la situation.

[77] Le Conseil en arrive à la conclusion que les efforts des TCA n'indiquent pas que le syndicat a adopté un comportement indifférent et hâtif envers le plaignant. Le syndicat n'a peut-être pas donné suite aux doléances exprimées par M. Griffiths aussi rapidement que ce dernier l'aurait souhaité, mais le Conseil estime que, si M. Gill a mis un certain temps à donner des nouvelles au plaignant, c'est parce qu'il a tenté d'en connaître davantage sur l'affaire pour bien comprendre toute la situation du plaignant.

[78] Le Conseil est convaincu que le syndicat a pris tous les facteurs pertinents en considération, y compris les dispositions de la convention collective, et qu'il a pris sa décision en conséquence. La preuve n'appuie pas l'allégation selon laquelle les TCA n'ont pas accordé suffisamment d'attention aux doléances de M. Griffiths, que les TCA ont fait preuve de négligence grave dans le traitement de ces doléances, ou qu'ils ont par ailleurs agi de manière arbitraire envers le plaignant.

[79] Pour les motifs qui précèdent, la plainte à l'encontre des TCA est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

Harder (Craig) (1984), 56 di 183; et 84 CLLC 16,043 (CCRT n° 472)

Horton (Malcom) (1993), 92 di 40 (CCRT n° 1015)

Massicotte (Gérald M.) (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; et 80 CLLC 16,014 (CCRT n° 234)

Miller (Cathy) (1991), 84 di 122 (CCRT n° 854)

Sabo (Jerry) (1994), 94 di 24 (CLRB no. 1060)

West Park Hospital and O.N.A. (Re) (1996), 55 L.A.C.
(4th) 78 (Emrich)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14; 37; 97

Sabo (Jerry) (1994), 94 di 24 (CCRT n° 1060)

West Park Hospital and O.N.A. (Re) (1996), 55 L.A.C.
(4th) 78 (Emrich)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14; 37; 97

and it is not to be understood that the terms "and
advice" or "advice" are to be construed as
advice."

1. The first is the method of the author.

2000

John W. C. Smith

1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2100 2101 2102 2103 2104 2105 2106 2107 2108 2109 2110 2111 2112 2113 2114 2115 2116 2117 2118 2119 2120 2121 2122 2123 2124 2125 2126 2127 2128 2129 2130 2131 2132 2133 2134 2135 2136 2137 2138 2139 2140 2141 2142 2143 2144 2145 2146 2147 2148 2149 2150 2151 2152 2153 2154 2155 2156 2157 2158 2159 2160 2161 2162 2163 2164 2165 2166 2167 2168 2169 2170 2171 2172 2173 2174 2175 2176 2177 2178 2179 2180 2181 2182 2183 2184 2185 2186 2187 2188 2189 2190 2191 2192 2193 2194 2195 2196 2197 2198 2199 2200 2201 2202 2203 2204 2205 2206 2207 2208 2209 2210 2211 2212 2213 2214 2215 2216 2217 2218 2219 2220 2221 2222 2223 2224 2225 2226 2227 2228 2229 2230 2231 2232 2233 2234 2235 2236 2237 2238 2239 2240 2241 2242 2243 2244 2245 2246 2247 2248 2249 2250 2251 2252 2253 2254 2255 2256 2257 2258 2259 2260 2261 2262 2263 2264 2265 2266 2267 2268 2269 2270 2271 2272 2273 2274 2275 2276 2277 2278 2279 2280 2281 2282 2283 2284 2285 2286 2287 2288 2289 2290 2291 2292 2293 2294 2295 2296 2297 2298 2299 2300 2301 2302 2303 2304 2305 2306 2307 2308 2309 2310 2311 2312 2313 2314 2315 2316 2317 2318 2319 2320 2321 2322 2323 2324 2325 2326 2327 2328 2329 2330 2331 2332 2333 2334 2335 2336 2337 2338 2339 2340 2341 2342 2343 2344 2345 2346 2347 2348 2349 2350 2351 2352 2353 2354 2355 2356 2357 2358 2359 2360 2361 2362 2363 2364 2365 2366 2367 2368 2369 2370 2371 2372 2373 2374 2375 2376 2377 2378 2379 2380 2381 2382 2383 2384 2385 2386 2387 2388 2389 2390 2391 2392 2393 2394 2395 2396 2397 2398 2399 2400 2401 2402 2403 2404 2405 2406 2407 2408 2409 2410 2411 2412 2413 2414 2415 2416 2417 2418 2419 2420 2421 2422 2423 2424 2425 2426 2427 2428 2429 2430 2431 2432 2433 2434 2435 2436 2437 2438 2439 2440 2441 2442 2443 2444 2445 2446 2447 2448 2449 2450 2451 2452 2453 2454 2455 2456 2457 2458 2459 2460 2461 2462 2463 2464 2465 2466 2467 2468 2469 2470 2471 2472 2473 2474 2475 2476 2477 2478 2479 2480 2481 2482 2483 2484 2485 2486 2487 2488 2489 2490 2491 2492 2493 2494 2495 2496 2497 2498 2499 2500 2501 2502 2503 2504 2505 2506 2507 2508 2509 2510 2511 2512 2513 2514 2515 2516 2517 2518 2519 2520 2521 2522 2523 2524 2525 2526 2527 2528 2529 2530 2531 2532 2533 2534 2535 2536 2537 2538 2539 2540 2541 2542 2543 2544 2545 2546 2547 2548 2549 2550 2551 2552 2553 2554 2555 2556 2557 2558 2559 2560 2561 2562 2563 2564 2565 2566 2567 2568 2569 2570 2571 2572 2573 2574 2575 2576 2577 2578 2579 2580 2581 2582 2583 2584 2585 2586 2587 2588 2589 2590 2591 2592 2593 2594 2595 2596 2597 2598 2599 2600 2601 2602 2603 2604 2605 2606 2607 2608 2609 2610 2611 2612 2613 2614 2615 2616 2617 2618 2619 2620 2621 2622 2623 2624 2625 2626 2627 2628 2629 2630 2631 2632 2633 2634 2635 2636 2637 2638 2639 2640 2641 2642 2643 2644 2645 2646 2647 2648 2649 2650 2651 2652 2653 2654 2655 2656 2657 2658 2659 2660 2661 2662 2663 2664 2665 2666 2667 2668 2669 2670 2671 2672 2673 2674 2675 2676 2677 2678 2679 2680 2681 2682 2683 2684 2685 2686 2687 2688 2689 2690 2691 2692 2693 2694 2695 2696 2697 2698 2699 2700 2701 2702 2703 2704 2705 2706 2707 2708 2709 2710 2711 2712 2713 2714 2715 2716 2717 2718 2719 2720 2721 2722 2723 2724 2725 2726 2727 2728 2729 2730 2731 2732 2733 2734 2735 2736 2737 2738 2739 2740 2741 2742 2743 2744 2745 2746 2747 2748 2749 2750 2751 2752 2753 2754 2755 2756 2757 2758 2759 2760 2761 2762 2763 2764 2765 2766 2767 2768 2769 2770 2771 2772 2773 2774 2775 2776 2777 2778 2779 2780 2781 2782 2783 2784 2785 2786 2787 2788 2789 2790 2791 2792 2793 2794 2795 2796 2797 2798 2799 2800 2801 2802 2803 2804 2805 2806 2807 2808

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

1998

2000

1988

Journal of Management Studies, 1986, 23(1), 7-10.

1940

...the

1950年10月1日

1990-1991

1. The first part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation

100

1940

49

2000

1990

100

[illegible]

